



Note sur les travaux

**Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social
sur la restructuration et ses effets sur l'emploi
dans les industries chimique et pharmaceutique**
(Genève, 24-27 octobre 2011)

Genève, 2012

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Note sur les travaux

**Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social
sur la restructuration et ses effets sur l'emploi
dans les industries chimique et pharmaceutique**
(Genève, 24-27 octobre 2011)

Genève, 2012

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012
Première édition 2012

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

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

Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique. Note sur les travaux.

ISBN 978-92-2-225926-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-225927-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Tripartite Meeting on Promoting Dialogue on Restructuring and its Effects on Employment in the Chemical and Pharmaceutical Industries. Note on the proceedings* (ISBN 978-92-2-125926-8), Genève, 2012, et en espagnol: *Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica. Nota sobre las labores* (ISBN 978-92-2-325926-6), Genève, 2012.

emploi / dialogue social / restructuration industrielle / industrie chimique / industrie pharmaceutique

13.01.3

Données de catalogage du BIT

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

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

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

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

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

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Allocutions d'ouverture.....	2
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	5
Rapport de 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
Effets de la restructuration sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique.....	10
Mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi	12
Compétences et qualifications, formation professionnelle et programmes éducatifs favorables au développement durable dans les industries chimique et pharmaceutique	13
Rendre les industries chimique et pharmaceutique plus attrayantes pour les jeunes et les femmes.....	15
Défis et possibilités du travail en sous-traitance et de la sous-traitance de main-d'œuvre dans les industries chimique et pharmaceutique.....	17
Meilleures pratiques, dans le dialogue social, pour faciliter un climat propice à une amélioration des relations professionnelles dans les industries chimique et pharmaceutique	21
Améliorer la durabilité des petites et moyennes entreprises, en contribuant à promouvoir le travail décent dans les industries chimique et pharmaceutique, par le dialogue social	23
Activités futures de l'OIT	25
Examen et adoption du projet de conclusions par les participants.....	25
Conclusions de la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique	26
Partie 2. Autres travaux	31
Allocutions de clôture	33
Questionnaire d'évaluation.....	35
Liste des participants.....	39

Introduction

La Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique s'est tenue du 24 au 27 octobre 2011 au Bureau international du Travail, à Genève.

A la 304^e session du Conseil d'administration (mars 2009), les mandants de l'OIT ont retenu comme sujet de cette réunion sectorielle tripartite la *promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique*. Il a aussi été décidé, à cette session, d'inviter dix représentants employeurs et dix représentants travailleurs, après consultation de leurs groupes respectifs au sein du Conseil d'administration, et d'inviter des représentants du gouvernement de tout Etat Membre de l'OIT qui souhaiterait être présent. A la 310^e session du Conseil d'administration (mars 2011), il a été décidé d'inviter à participer à la réunion cinq participants travailleurs et cinq participants employeurs supplémentaires, sélectionnés après consultation de leurs groupes respectifs ¹.

L'objet de la réunion, tel qu'il a été fixé par le Conseil d'administration, était d'examiner les meilleures pratiques du dialogue social qui peuvent faciliter l'instauration d'une ambiance constructive et positive pendant les changements structurels et en cas de fusion-acquisition; d'adopter des conclusions comprenant des propositions d'action par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT; et d'adopter un rapport sur les débats.

Le Bureau a publié un rapport en anglais ², en français ³ et en espagnol ⁴ pour servir de base aux débats de la réunion. Ce rapport offre un cadre dans lequel débattre de la question des récentes fusions et acquisitions dans l'industrie chimique et faire face aux enjeux qu'elles représentent; les facteurs favorisant la restructuration de l'industrie chimique; les incidences de la restructuration sur l'emploi et sur les conditions de travail; les conséquences de la restructuration pour les relations professionnelles; et le dialogue social en période de restructuration.

Le Conseil d'administration a désigné M^{me} S. Fox, membre travailleuse du Conseil d'administration, pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M^{me} Donderis de Carrión (Panama) du groupe gouvernemental; M. E. Kjaergaard du groupe des employeurs; et M. T. Nieber du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Brésil, Congo, République de Corée, El Salvador, Koweït, Malaisie, Nigéria, Panama, Qatar, Thaïlande, République bolivarienne du Venezuela, ainsi que 17 membres employeurs et 23 membres travailleurs.

¹ Document GB.310/14(Rev.).

² *Restructuring, employment and social dialogue in the chemical and pharmaceutical industries*, 105 pp., 978-92-2-124711-1 (imprimé), 978-92-2-124712-8 (pdf Web).

³ *La restructuration, l'emploi et le dialogue social dans les entreprises des industries chimique et pharmaceutique*, 110 pp., 978-92-2-224711-0 (imprimé), 978-92-2-224712-7 (pdf Web).

⁴ *Reestructuración, empleo y diálogo social en las industrias química y farmacéutica*, 108 pp., 978-92-2-324711-9 (imprimé), 978-92-2-324712-6 (pdf Web).

Des représentants des organisations non gouvernementales internationales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC), Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et Organisation internationale des employeurs (OIE).

Les trois groupes ont élu leurs membres comme suit:

Groupe gouvernemental:

Présidente: M^{me} M.T. Donderis de Carrión

Groupe des employeurs:

Président: M. A.P. Anand

Vice-président: M. E. Kjaergaard

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

Groupe des travailleurs:

Président: M. T. Nieber pour les cinq premières séances et M. de Potter pour les trois dernières

Vice-président: M. T. Nieber

Secrétaire: M. K. Özkan (Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM))

La secrétaire générale de la réunion était M^{me} A. van Leur, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR). Le secrétaire général adjoint était M. E. Werna. Le secrétaire exécutif était M. Y. Kamakura. La greffière de la réunion était M^{me} M.M. Than Tun. Les experts étaient: M^{me} T. Kidest, M^{me} S. Garry, M. R. Paratian et M. J. Sendanyoye.

La réunion a tenu huit séances plénières.

Allocutions d'ouverture

La présidente ouvre la réunion en souhaitant la bienvenue aux participants. L'objet de la réunion est de débattre du rôle que joue le dialogue social pour faciliter l'instauration d'une ambiance constructive et positive pendant les changements structurels et en cas de fusion-acquisition dans les industries chimique et pharmaceutique.

La secrétaire générale de la réunion souligne l'importance du dialogue social et de relations professionnelles saines, en particulier dans le contexte actuel d'ajustement économique mondial. L'OIT estime qu'un taux de croissance de l'emploi mondial de 1,3 pour cent est nécessaire pour revenir, d'ici à 2015, au taux d'emploi d'avant la crise. L'intervenante indique que les mesures prises en vue de la reprise doivent être guidées par l'Agenda du travail décent. Le point de discussion concernant la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi est important. Le Pacte mondial pour l'emploi a reçu un accueil très

favorable de la part des représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que des gouvernements, y compris du G20. De nombreux Etats Membres de l'OIT mettent en œuvre les approches énoncées dans le Pacte mondial pour l'emploi. Estimant que l'économie mondiale est toujours en mode de reprise, la secrétaire générale souligne l'importance de poursuivre la dynamique visant à mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi. Le débat sur l'évolution du marché du travail, la nécessité de renforcer les compétences nécessaires pour occuper des «emplois verts» et la transition vers une économie plus verte joueront également un rôle majeur pour la réunion. Les initiatives prises par les industries chimique et pharmaceutique en vue d'introduire la gestion responsable pour répondre aux préoccupations exprimées par l'opinion publique au sujet de l'industrie chimique ont été saluées comme une étape permettant d'engager le dialogue. L'industrie chimique a aussi introduit des technologies respectueuses de l'environnement, qui se conforment au programme de l'OIT en faveur des emplois verts. La nécessité de promouvoir le dialogue social est au cœur des débats de la présente réunion. Cette réunion réunit gouvernements et partenaires sociaux pour qu'ils aient une discussion ouverte sur le rôle du dialogue social dans les industries chimique et pharmaceutique. Comme l'indique le rapport élaboré pour la réunion, le fait de relever les défis de la restructuration à l'aide du dialogue social a largement permis d'éviter de tomber dans le cercle vicieux de la baisse des salaires et de l'aggravation des conditions de travail. Pour conclure, l'intervenante se dit confiante que la discussion et le dénouement de la réunion contribueront à faire avancer l'ensemble des travaux de l'OIT.

Partie 1

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

Rapport de la discussion

Introduction

1. Les participants ont procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour au cours de huit 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. Les participants ont tenu sept séances consacrées au débat sur les thèmes de discussion. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Kjaergaard et celui du groupe des travailleurs M. T. Nieber pour les quatre premières séances et M. de Potter pour les trois dernières.

Composition du groupe de travail

3. A sa deuxième séance, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement, les participants ont constitué un groupe de travail chargé d'élaborer un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion. Le groupe de travail, présidé par la présidente, était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux:

<i>Congo:</i>	M. Mvila
<i>El Salvador:</i>	M ^{me} Aguilar Moreno
<i>Panama:</i>	M ^{me} Donderis de Carrión
<i>République bolivarienne du Venezuela:</i>	M. Flores Torres

Membres employeurs:

M. Arcila Gómez
M. Brunini
M^{me} Derrick
M. Kjaergaard
M. Mühl

Membres travailleurs:

M^{me} McCulloch
M. de Potter
M. Özkan
M. Quarez
M. Wright

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le secrétaire exécutif présente aux participants le rapport élaboré par le Bureau. Les défis qui se posent aux industries chimique et pharmaceutique tels que les fusions et acquisitions indiquent que la mondialisation s'étend aux industries chimique et pharmaceutique. Entre 1987 et 2010, l'industrie chimique a enregistré 2 202 mégafusions pour un montant supérieur à 1,7 milliard de dollars des Etats-Unis. On estime à environ 20 millions le nombre de personnes qui travaillent dans l'industrie chimique dans le monde. Ces dernières années, l'effectif mondial de ces industries a progressivement diminué. D'autres problèmes se sont également posés comme les longues heures de travail, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la pénurie de scientifiques, de personnel technique et de travailleurs qualifiés ainsi que le recours accru aux formes atypiques de travail. Le secrétaire exécutif souligne l'importance du dialogue social pour faire face à ces problèmes. Même si, dans l'industrie chimique, il est courant d'organiser des consultations préalables approfondies en période de restructuration, des mesures supplémentaires doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs et les organisations qui les représentent participent aux consultations et pour assurer l'échange d'une grande quantité d'informations sur les entreprises et les changements structurels. L'intervenant note également que les consultations préalables sont rares dans les petites entreprises chimiques. Dans le rapport élaboré pour la réunion, il est indiqué que, pour institutionnaliser un dialogue social constructif sur le lieu de travail, il faut que les représentants des travailleurs et les dirigeants soient favorables à un climat de dialogue et à ses effets. L'appui des dirigeants aux organisations de travailleurs est également nécessaire. A cette fin, les organisations de travailleurs doivent avoir accès à des ressources essentielles, comme des dispositifs de formation et des informations relatives à la situation économique et à la situation de l'emploi dans l'établissement. Ils doivent également disposer d'un temps suffisant, pris sur leur horaire de travail normal, pour s'acquitter de leurs fonctions de représentation.

Discussion générale

5. Le porte-parole du groupe des employeurs déclare que le dialogue social est un outil important lorsqu'il s'agit de gérer les effets de la restructuration dans le contexte de la mondialisation. Cependant, les participants de la réunion devraient aussi avoir conscience des différentes formes de dialogue social qui existent dans différentes régions du monde. L'assertion selon laquelle «si l'on n'évolue plus, on est perdu» traduit bien le point de vue des employeurs sur la nécessité de la restructuration. Ne plus changer, c'est cesser d'évoluer, d'apprendre et de progresser. L'intervenant reconnaît que les retombées sociales de la restructuration sont complexes, à la fois positives et négatives, et que le dialogue social joue un rôle varié dans ce contexte. La restructuration n'est pas seulement motivée par des changements politiques et économiques mais aussi par des avancées technologiques et scientifiques. La restructuration est nécessaire pour le maintien et le renforcement de la compétitivité des entreprises, d'où la raison pour laquelle la présente réunion est considérée comme essentielle. Elle va dans le sens de l'intérêt de toutes les parties prenantes et, dans ce contexte, la collaboration est capitale. L'orateur admet que la réglementation ne peut pas être élaborée de façon à éviter les effets négatifs. Cependant, il est important de se concentrer sur les effets et les avantages à long terme ainsi que sur le rôle que peut jouer le dialogue social dans ce processus. Il ne serait pas judicieux d'appliquer une solution unique à tous, il faut donc tenir compte des différences de chaque cas de restructuration. En outre, toute décision finale dépend de la réglementation nationale et, en général, de la direction de l'entreprise.

-
6. Le porte-parole du groupe des travailleurs déclare que la présente réunion contribuera au renforcement de l'OIT, qu'elle améliorera le dialogue social tripartite et qu'elle aura une incidence sur les conditions de travail et l'égalité. L'intervenant renvoie à la réunion d'experts pour mettre à profit instruments, connaissances, activités de sensibilisation, coopération technique et collaboration internationale afin d'élaborer un cadre d'action dans le domaine des substances dangereuses (Genève, 10-13 décembre 2007), qui visait à améliorer la protection des travailleurs et la bonne gestion des produits chimiques. Les résultats des travaux de l'époque identifiaient les moyens par lesquels le dialogue social pouvait contribuer à améliorer la situation en réduisant les risques pour les travailleurs et pour les utilisateurs ordinaires de substances dangereuses. La mise en place d'un dialogue social à l'échelle mondiale entre la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et le Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC) ainsi que l'établissement d'une collaboration entre ces deux organisations seraient extrêmement utiles pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs. La présentation du rapport du Bureau permet de souligner un certain nombre de problèmes auxquels se heurte l'industrie, notamment les problèmes associés à l'évolution du marché en Asie, aux baisses des niveaux de l'emploi, à l'identification des qualifications en rapport avec les pénuries de personnel et au rôle des femmes dans l'industrie. La restructuration doit également être interprétée au sens large du terme pour inclure des problématiques telles que les fermetures d'usines, l'externalisation, la main-d'œuvre contractuelle, ainsi que les changements dans les méthodes de travail et dans l'organisation du travail. Il faut donc veiller à inclure ces concepts dans la définition de la restructuration. Les industries chimique et pharmaceutique connaissent une forte mondialisation et dépendent de l'évolution de l'économie mondiale. Par conséquent, il importe de souligner la responsabilité commune de solliciter les cercles politiques afin de prévenir la récession et ses effets négatifs à long terme sur l'industrie. S'agissant de défis mondiaux tels que les changements climatiques et la croissance démographique, les participants ont l'obligation commune de veiller à ce que les industries ne soient pas considérées comme contribuant aux problèmes associés mais plutôt comme apportant des solutions. A cet égard, le dialogue social peut permettre de progresser dans le bon sens. Il doit être souligné que toute incapacité à traiter ces problèmes mondiaux se traduirait par un échec de la restructuration. Enfin, les entreprises et les gouvernements doivent veiller à ce que les droits des travailleurs et de leurs syndicats soient reconnus dans tous les pays et que la création d'emplois ait une incidence positive sur les industries chimique et pharmaceutique dans leur ensemble.
 7. Le représentant du gouvernement du Brésil assure que, dans son pays, le dialogue social et la négociation collective sont des principes pouvant encourager de bonnes relations professionnelles. Le ministère du Travail est également engagé dans plusieurs initiatives concernant les industries chimique et pharmaceutique. En outre, les syndicats invitent ce ministère à prendre part au dialogue social et celui-ci se dit toujours disposé à le faire. Il a pu obtenir un accès électronique aux accords concernant les industries chimique et pharmaceutique au Brésil, ce qui lui a permis de comprendre les relations professionnelles et de participer au dialogue social. Le ministère a pris des mesures pour renforcer les capacités concernant le dialogue social dans les industries chimique et pharmaceutique. Ces efforts ont débouché sur un dialogue social renforcé au Brésil.
 8. Un observateur travailleur remercie l'OIT pour avoir organisé cette réunion en vue de promouvoir le dialogue social et d'élaborer des conclusions portant sur un thème d'une telle importance pour les industries chimique et pharmaceutique. La Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) promeut le dialogue social dans ces secteurs d'activité depuis des décennies et cela reste une priorité pour l'organisation. Parmi les activités organisées figurent des séminaires, des réunions, des ateliers et des conférences, dont l'objectif commun était d'expliquer le dialogue social et d'offrir une assistance en la matière. La fédération a organisé quelques centaines de réunions à l'échelle mondiale, régionale et

nationale. Elle a également acquis de l'expérience dans le domaine du dialogue social, que le rapport établi par le BIT pour cette réunion met en valeur. Par exemple, elle a collaboré avec le Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC), et le dialogue social dans les industries chimique et pharmaceutique s'est traduit dans les pratiques entre partenaires sociaux à l'échelle européenne. D'autres pays s'en sont servis comme modèle en complément de leurs propres mécanismes de dialogue social. Les entreprises de l'industrie chimique et les organisations de travailleurs ont également signé des accords-cadres mondiaux (ACM). La crise économique a clairement démontré et prouvé la valeur du dialogue social. Il importe donc qu'un message fort se dégage de cette réunion, ce qui est nécessaire pour certains pays où les syndicats ne sont pas respectés. Un message clair aura également une plus forte incidence lorsqu'il s'agira de collaborer en vue de débattre de la réglementation ou d'améliorer l'image de l'industrie. La coopération peut à la fois promouvoir les intérêts de l'industrie et montrer ce que le secteur d'activité peut offrir. La SAICM (Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques) et le Protocole de Kyoto (Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques) sont des exemples de collaboration réussie avec l'OIT, et l'ICEM se réjouit de collaborer avec l'organisation en vue de Rio+20 (Conférence des Nations Unies sur le développement durable).

Discussion point par point

Effets de la restructuration sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique

9. Le porte-parole du groupe des travailleurs signale que le rapport élaboré par le Bureau est bien accueilli par le groupe des travailleurs hormis quelques informations relatives à certains pays d'Asie. Les tendances présentées mettent en exergue les effets négatifs sur la qualité des emplois créés, ainsi que les raisons à l'origine de ces changements dans le monde. Bien que la productivité ait été stimulée, de nouveaux processus productifs et technologiques ont entraîné des pertes d'emplois tout en portant atteinte aux droits des travailleurs sur le lieu de travail. De nouvelles formes de travail et de structures ont vu le jour. Par exemple, de grandes entreprises ont été divisées sous forme d'entreprises indépendantes qui se démarquent des industries chimique et pharmaceutique. Ces tendances sont difficiles à observer en raison du manque de données statistiques offrant une vision globale. Les effets sur les employeurs dans les entreprises délocalisées se traduisent par de longues heures de travail, des emplois et des conditions de travail encore plus désavantageuses, comme les contrats de courte durée, éléments qui ont tous eu une incidence négative sur la qualité de l'emploi. Les industries chimique et pharmaceutique d'un pays d'Europe occidentale sont évoquées à titre d'exemple. Des représentants de commerce ont été soit licenciés, soit affectés à d'autres entreprises en raison de l'externalisation, dont l'incidence sur la qualité des emplois et le travail décent est négative. Il convient de prêter attention à tous ces points. Dans certains pays asiatiques, par exemple, de nombreux emplois ont été créés dans les industries chimique et pharmaceutique, mais les droits fondamentaux au travail et les conditions de travail sont sources de préoccupation. Il est donc nécessaire d'établir des accords-cadres internationaux (ACI) ou des accords-cadres mondiaux entre les différentes parties, en ce qui concerne les nouveaux processus nécessaires à la gestion des situations émergentes.
10. Le porte-parole du groupe des employeurs indique qu'il est important d'examiner le contexte des industries chimique et pharmaceutique afin de déterminer si les tendances existantes résultent de la restructuration ou de la crise financière. Bien qu'aucune donnée précise sur les changements observés ne soit disponible, quelques stratégies visant à gérer les conséquences négatives de la restructuration peuvent être examinées. La restructuration est une nécessité pour assurer la compétitivité des entreprises. Les industries chimique et

pharmaceutique ont fait l'objet de restructurations influencées par différents facteurs comme les innovations technologiques, la compression des effectifs en raison de processus de production et de technologies obsolètes, l'externalisation, les changements démographiques et une population active vieillissante. En outre, il est prévu que cette dernière connaisse des changements supplémentaires avec l'arrivée croissante d'une population migrante ayant suivi des études supérieures sur le marché du travail. Le niveau de l'éducation augmentant dans ces secteurs d'activité, on peut prévoir que le niveau de compétences et de formation augmentera également. Malgré cette évolution, de nombreuses bonnes pratiques existent pour prévenir les pertes d'emplois et encourager la capacité d'adaptation à ces circonstances changeantes, par exemple de nouvelles formes de flexibilité: horaires de travail souples et régimes de rémunération variables. La mise en œuvre de politiques actives du marché du travail a également eu une incidence positive sur l'employabilité et le développement des compétences, facilitant ainsi l'accès des travailleurs aux emplois dans d'autres industries. La mise en œuvre de ces politiques devrait être une question d'intérêt commun dont les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient partager la responsabilité. L'accord de coopération conclu au Danemark, et entré en vigueur en 1947, illustre le processus par lequel les entreprises ont initié un dialogue interne pour faire face aux situations de crise. Les entreprises, en particulier celles de grande envergure, ont établi des plans sociaux fondés sur des accords entre les employeurs et les travailleurs pour offrir à ces derniers une formation ou une indemnisation supplémentaire leur permettant de s'orienter vers d'autres emplois.

11. La représentante du gouvernement du Panama, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, pose la question du besoin de politiques consacrées à l'emploi et au chômage, notamment à l'égard des entreprises multinationales étrangères qui exercent leurs activités dans un pays donné.
12. Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que son groupe travaille à l'élaboration d'une position commune, qui, ils l'espèrent, sera acceptable par toutes les parties. Il espère que les employeurs et les gouvernements clarifieront leurs positions, tout en reconnaissant que, à des degrés divers, tous les changements ne résultent pas de la restructuration.
13. Un membre travailleur de la Hongrie relève que les problèmes rencontrés dans le processus de restructuration peuvent être différents d'une entreprise à l'autre. Par exemple, dans les grandes entreprises, la tendance est aux licenciements, qui sont motivés par la peur de perdre un avantage concurrentiel, des mesures qui ne sont pas toujours acceptables pour les travailleurs.
14. Un membre employeur de la Colombie met en évidence que des fusions ont marqué les entreprises des industries chimique et pharmaceutique et, notamment, que des entreprises plus grandes sont devenues, d'une certaine façon, indépendantes. Certains changements peuvent être négatifs et avoir des répercussions sur les conditions de travail. Cependant, il existe de nombreuses bonnes pratiques où les changements au niveau de la direction se sont déroulés sans que cela n'ait d'incidence négative sur les conditions de travail. L'orateur espère que les partenaires sociaux s'engageront dans le dialogue pour trouver une solution.
15. Un membre employeur de la République islamique d'Iran indique que, en raison de l'avènement des nouvelles technologies, il convient de fonder une nouvelle structure du dialogue social basée sur un nouveau paradigme. Cela devrait se faire compte tenu du contexte d'une société axée sur le savoir, dominée par la science et la technologie.

Mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi

- 16.** Le porte-parole du groupe des employeurs souligne que le Pacte mondial pour l'emploi prévoit un ensemble d'options de politiques pouvant être utilisées de manière souple par les Etats Membres de l'OIT. La crise financière qui a touché le monde en 2008-09 et la crise actuelle diffèrent par leur nature. Il convient donc de prendre des mesures différentes de celles prises pour la crise précédente. En outre, certaines parties du Pacte mondial pour l'emploi ont perdu de leur pertinence. Cela nécessite des initiatives communes entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des industries chimique et pharmaceutique. L'accent devrait être également mis sur l'éducation et la formation professionnelle afin de regagner en compétitivité, par exemple en encourageant la productivité, les activités de contrôle qualité (CQ) et en améliorant la sécurité et la santé au travail. L'orateur souligne le rôle majeur joué par le dialogue social, et il conclut que le Pacte mondial pour l'emploi a eu une incidence positive sur cette évolution et que de nombreuses entreprises ont pris des mesures analogues pour surmonter la crise.
- 17.** Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que les travailleurs ont réservé un bon accueil au Pacte mondial pour l'emploi lors de son lancement en 2009. Le Pacte montre que les mesures tripartites peuvent être productives et positives. De nombreux instruments du Pacte ont été appliqués avec succès, d'autant plus que leur mise en œuvre a souvent lieu là où le dialogue tripartite était déjà une réalité. Par exemple, en Allemagne, les mesures ont été prises dans un contexte tripartite. Par conséquent, il n'y a pas eu de mise en chômage technique ni de licenciements massifs et, notamment, pas de mesures entraînant un déclin de la production. Le Pacte comprend un certain nombre d'instruments qui concourent à la sécurité de l'emploi bien que, dans quelques cas, les travailleurs aient dû subir une diminution de leur salaire et de leurs heures de travail. Pour les employeurs, le système se révèle plus coûteux en comparaison d'une situation où les travailleurs sont licenciés et où le gouvernement doit investir dans la promotion de l'emploi. Tous ces efforts permettent de conduire à la reprise économique, et de nombreux exemples de ce type abondent dans le monde entier. Dans les cas où les mesures prises n'ont pas réussi, par exemple en Europe centrale et en Europe de l'Est, l'orateur attribue ces échecs à l'absence d'un tripartisme fort.
- 18.** La représentante du gouvernement du Panama indique que le Pacte mondial pour l'emploi devrait être mis en œuvre selon les besoins des pays. L'idée est d'aider les chercheurs d'emploi, ce qui peut être fait par la formation, et de contribuer à la restructuration des entreprises. Le dialogue tripartite est un bon moyen pour réaliser cet objectif.
- 19.** Le porte-parole du groupe des employeurs attire l'attention sur le fait que le Pacte mondial pour l'emploi constitue un ensemble d'options de politiques à choisir. Il s'adresse à tous les gouvernements et pas seulement aux entreprises. Nombre des initiatives présentées dans le Pacte ont été acceptées par les gouvernements. Il convient de relever que les instruments sont utilisés là où ils devraient l'être, au niveau de l'entreprise, entre les employeurs et les travailleurs. L'orateur souligne que le dialogue devrait être renforcé.
- 20.** Un observateur travailleur pose une question concernant la déclaration faite par le porte-parole du groupe des employeurs selon laquelle le Pacte mondial pour l'emploi avait été accepté par les entreprises dans la plupart des pays ayant recours au dialogue social. Bien que l'on recense quelques cas réussis en Europe, l'orateur indique que le Pacte mondial pour l'emploi n'a pas été appliqué par le biais du dialogue social partout.
- 21.** Le porte-parole du groupe des employeurs, en faisant allusion au Danemark, veut souligner que le dialogue social fait partie intégrante du système de représentation de ce pays, et que le gouvernement a eu recours à ce mécanisme pendant la crise financière mondiale. Au nom du groupe, l'orateur indique qu'il incombe à chaque pays de le mettre en place de manière volontaire.

-
22. Un membre employeur de la Colombie indique que 237 entreprises sont membres de son organisation d'employeurs. La majorité de ces entreprises, dont 28 exerçant des activités dans le secteur pharmaceutique, n'ont eu de cesse de faire rapport sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi.
 23. Un membre employeur du Panama indique que son pays promeut l'application générale du Pacte mondial pour l'emploi dans l'ensemble des industries et des secteurs des services, y compris dans les industries chimique et pharmaceutique.
 24. La représentante du gouvernement du Panama indique que son pays met en œuvre les politiques de formation pertinentes pour répondre aux besoins dans le cadre de l'application du Pacte mondial pour l'emploi. Ce Pacte est en cours de mise en œuvre et la priorité est accordée à la création d'emplois.
 25. Un membre travailleur des Etats-Unis indique que, dans l'industrie chimique, seul le dialogue bipartite est pratiqué et, aux Etats-Unis, il a majoritairement lieu dans le contexte de la négociation collective. En outre, de nombreux employeurs n'ont pas connaissance du Pacte mondial pour l'emploi mais son syndicat introduit ce dernier dans le processus de négociation collective afin qu'il soit appliqué dans les industries chimique et pharmaceutique aux Etats-Unis.
 26. Le porte-parole du groupe des employeurs indique que le Pacte mondial pour l'emploi constitue un ensemble d'options de politiques pour les Etats Membres de l'OIT auxquelles on peut recourir de manière souple. Le Pacte était pertinent lorsque la crise économique mondiale battait son plein, mais il ne l'est plus car, depuis son adoption, la nature de la crise a considérablement changé. En outre, le Pacte ne s'applique pas à la crise du déficit budgétaire. Au cours des dernières années, les industries chimique et pharmaceutique ont pris des initiatives aux niveaux local, régional et national pour gérer les conséquences de la crise économique mondiale, en se concentrant sur l'éducation et la formation professionnelle des travailleurs de ces secteurs, et pour augmenter la compétitivité des industries dans leur ensemble.

Compétences et qualifications, formation professionnelle et programmes éducatifs favorables au développement durable dans les industries chimique et pharmaceutique

27. Le porte-parole du groupe des employeurs indique que son groupe voit un lien entre la formation et le fait d'attirer de jeunes travailleurs. Les industries chimique et pharmaceutique sont caractérisées par des technologies de pointe et des processus complexes. Les changements qui toucheront les industries à l'avenir auront une incidence sur le besoin en travailleurs compétents et qualifiés. Les industries ont à la fois besoin de travailleurs ayant un niveau d'études élevé et de travailleurs hautement qualifiés. C'est ce mélange des compétences qui fait de la formation dans les industries chimique et pharmaceutique une question si complexe. Le dialogue social est important pour satisfaire à la demande en main-d'œuvre des industries, et la coopération est essentielle pour soutenir les efforts visant à améliorer les programmes d'éducation et de formation professionnelle.
28. Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que l'éducation et la formation professionnelle sont importantes pour la survie des industries chimique et pharmaceutique. Elles peuvent être considérées comme des investissements pour l'avenir. L'orateur indique que l'absence d'éducation ou de formation peut conduire à un manque de personnel apte. Le dialogue social progresse dans de nombreux pays mais certains problèmes subsistent. L'orateur indique que l'éducation et la formation devraient être considérées comme des

investissements pour l'industrie, et pas seulement comme des investissements dans le capital humain. La formation peut aider les travailleurs à évoluer au sein de l'industrie. De nombreux employeurs ont commencé à externaliser la formation plutôt que de s'engager dans la formation en cours d'emploi, ce qui constitue une stratégie visant à réduire les coûts et à les transférer à la société. Cependant, ce ne devrait pas être à la société de supporter ces coûts mais aux industries. L'orateur indique qu'il est important d'offrir aux jeunes des perspectives de travail dans les usines. Il est nécessaire d'investir dans la main-d'œuvre et dans des travailleurs hautement qualifiés puisque les industries sont en phase de restructuration en raison de la mondialisation. Il est capital de dispenser des formations pendant les heures de travail rémunérées et non pas en dehors du temps de travail, comme cela est parfois le cas. Les travailleurs ne devraient également pas être privés de leur salaire pendant qu'ils sont en formation. L'orateur reconnaît que le vieillissement est un problème pour les industries, en particulier chez les travailleurs hautement qualifiés. C'est un problème qu'il faut résoudre et qui est fortement lié à la nécessité d'attirer les jeunes travailleurs. De plus, la durabilité est un facteur important pour rendre les industries attrayantes auprès des travailleurs, notamment pour prendre en charge l'image dangereuse qui est associée aux industries et qui fait hésiter les travailleurs à rejoindre ou à rester dans de tels secteurs.

29. La représentante du gouvernement du Panama indique que le groupe des gouvernements convient qu'il faut mettre à jour les compétences d'avant et d'après troisième cycle. En outre, il est également important de mettre à jour les compétences des personnes se trouvant déjà sur le marché du travail. L'oratrice indique également que les programmes éducatifs et professionnels ont dû être révisés afin de garantir des ressources humaines contemporaines.
30. Un membre employeur de la Colombie signale qu'il faut accorder une attention spéciale à une meilleure identification des technologies. On communique des informations de mauvaise qualité aux jeunes, ce qui explique pourquoi il est difficile de les attirer dans des carrières techniques au sein des industries chimique et pharmaceutique. En outre, les expériences en Asie et en Amérique latine ont été différentes. En Asie, les gouvernements se sont concentrés sur les études scientifiques et techniques qui étaient nécessaires, alors que, en Amérique latine, l'accent a été mis sur les études sociales. Il est important d'identifier clairement les niveaux d'éducation requis dans chaque entreprise, pas seulement pour les niveaux de direction et d'encadrement mais pour tous les niveaux.
31. Un membre employeur du Pakistan indique que, dans son pays, les employeurs collaborent au développement des compétences par le biais d'associations reconnues dans les industries pharmaceutique et chimique. Afin de combler l'écart en matière de savoir, au niveau de l'entreprise, l'orateur indique que les employeurs offrent des formations en cours d'emploi sur une période de trois, six ou douze mois. Les grandes entreprises de l'industrie chimique contribuent davantage que les petites entreprises aux programmes de formation en cours d'emploi.
32. Un membre employeur du Panama indique que le taux de chômage dans son pays se situe en deçà de 5 pour cent, mais la plupart des jeunes ont des formations pour des activités qui ne sont pas demandées sur le marché du travail, d'où une inadéquation entre l'offre et la demande du marché du travail. Bien que les programmes éducatifs doivent être dirigés par les gouvernements, le secteur privé doit également faire un effort pour faire connaître les qualifications et les formations requises. L'orateur indique qu'une conférence annuelle sur l'éducation et l'économie sera organisée au Panama afin d'examiner les compétences nécessaires à l'entrée sur le marché du travail, pas uniquement pour les industries pharmaceutique et chimique, mais pour l'ensemble de l'économie.
33. Un membre employeur de l'Allemagne indique que, dans son pays, depuis vingt-quatre ans, un conseil bipartite spécifique au secteur est en charge de la formation au niveau

national, et il donne des conseils sur les formations fondamentales et complémentaires pouvant être offertes aux travailleurs de ces industries. L'orateur indique que la formation devrait être une responsabilité partagée par les travailleurs et les employeurs dans l'intérêt des deux parties. Les gouvernements, quant à eux, devraient garantir la création d'opportunités. En outre, la responsabilité de la formation ne peut pas reposer que sur les employeurs.

34. Un membre travailleur des Etats-Unis indique qu'il faut considérablement former à la sécurité et à la santé au travail ainsi que dans le domaine général de la chimie verte. Au cours des dix ou vingt prochaines années, l'industrie va radicalement changer, entraînant un besoin majeur d'éducation et de formation à chaque niveau. Nombre de nouveaux produits sont disponibles et la formation sera une nécessité. L'innovation technologique comme l'industrie durable nécessiteront davantage de formation et d'éducation à la sécurité et à la santé au travail. L'orateur soutient cette idée en évoquant l'exemple d'une usine aux Etats-Unis qui a dû faire appel à des travailleurs peu qualifiés pour mener des activités dangereuses liées à la fabrication de combustibles nucléaires, une activité où la formation est plus que nécessaire. Il indique également que, souvent, les employeurs sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre mais qu'ils ne peuvent pas consacrer des heures supplémentaires à la formation. Il demande aux gouvernements de veiller à ce que la formation et l'éducation à la sécurité et à la santé au travail deviennent une prescription, et à ce qu'elles soient dispensées par l'intermédiaire d'associations commerciales à tous les niveaux des industries.
35. Un membre travailleur du Japon indique qu'il est essentiel pour les industries et les pays d'être compétitifs à l'échelle mondiale. De nouveaux produits voient le jour avec certains dangers; il est donc important de disposer d'informations à leur sujet et d'avoir les compétences et la formation nécessaires pour les utiliser. Il est également important de veiller à ce que la formation professionnelle soit pleinement accomplie.
36. Un membre travailleur de la Belgique indique que les participants peuvent convenir que des responsabilités incombent aux employeurs, que les Etats ont un rôle à jouer dans la formation et que les syndicats doivent tenir compte de la formation dans leur stratégie de négociation collective. Les universités ont également un rôle à jouer et de nombreux programmes conjoints de formation existent. Il peut également être convenu que les besoins en formation évoluent sans cesse, que la responsabilité d'assurer une formation et une éducation de base incombe à l'Etat et que la formation à long terme relève des partenaires sociaux. Il existe des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques dans différents pays. L'orateur note également qu'intégrer des jeunes dans les usines est une bonne pratique.

Rendre les industries chimique et pharmaceutique plus attrayantes pour les jeunes et les femmes

37. Le porte-parole du groupe des travailleurs relève l'importance des conditions de travail et d'un milieu de travail sûr pour attirer davantage de travailleurs dans les industries chimique et pharmaceutique. L'amélioration des conditions de travail ainsi que de la sécurité et de la santé au travail est essentielle pour attirer les femmes et les jeunes, non seulement dans ce secteur mais aussi dans tous les autres secteurs industriels. Etant donné que le nombre de femmes travaillant dans ces industries est faible, il est nécessaire de changer les attitudes au niveau de l'entreprise et d'agir sur les pratiques managériales qui sont défavorables aux femmes. De surcroît, il faut établir des perspectives de carrière pour les femmes afin que plus de femmes soient embauchées à des postes de direction. A cet égard, il est nécessaire de prendre des mesures et, d'une part, permettre l'équilibre adéquat entre la vie professionnelle et la vie privée et, d'autre part, débattre de l'égalité entre les sexes, eu égard au type de travail effectué par les femmes et aux possibilités de promotion

qui s'offrent à elles. Beaucoup de choses restent encore à faire pour que les femmes aient un accès égal à certains emplois. L'orateur préconise le principe de la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et relève la nécessité commune de rendre compte de tels abus, étant donné que cela reste un sujet de préoccupation dans certains pays. Il indique également qu'il faut mettre en place des services de garde d'enfants pour promouvoir les possibilités d'emploi pour les femmes.

- 38.** Le porte-parole du groupe des employeurs indique que, malgré la récente récession économique, de bonnes opportunités de promotion professionnelle s'offrent aux jeunes parce que les industries chimique et pharmaceutique ont déployé des efforts importants pour garder les jeunes professionnels. Il est indispensable que les gouvernements et les employeurs du monde entier travaillent ensemble sur la question de l'éducation de base pour encourager les jeunes à suivre une éducation technique et scientifique. Il faut également établir des ponts entre l'industrie et l'enseignement. Le dialogue social joue un rôle important dans le domaine de la politique afin de sensibiliser l'opinion au rôle des industries chimique et pharmaceutique dans la réussite économique d'un pays, surtout lorsque ce secteur d'activité se révèle souvent plus à même de gérer une récession économique que d'autres secteurs industriels. C'est pourquoi l'éducation scientifique devrait être considérée comme un investissement. L'orateur conclut en soulignant l'importance de conditions de travail décentes et attrayantes, telles que des durées de travail courtes et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'apprentissage tout au long de la vie est un élément essentiel, notamment parce qu'il permettra aux travailleurs de s'adapter aux besoins changeants des entreprises.
- 39.** La représentante du gouvernement du Panama indique que l'égalité des chances pour les femmes est primordiale dans les activités techniques, professionnelles et de gestion, notamment des allocations de congé attrayantes et une meilleure rémunération.
- 40.** Un observateur travailleur indique que, pour les travailleurs, il sera important que les entreprises fassent des déclarations sur l'égalité des chances, la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur l'égalité de rémunération, qui constituent une question de première importance pour les travailleuses. L'oratrice évoque également les pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs d'activité, d'où la nécessité pour les jeunes d'être dûment éduqués et formés. Elle préconise également la tolérance zéro face à toutes les formes d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail.
- 41.** Un membre travailleur de l'Espagne souligne l'importance de la sécurité de l'emploi pour essayer de créer un secteur attrayant. La sécurité de l'emploi du personnel qualifié n'a pas été prise en considération dans les processus de restructuration. En outre, l'orateur met en exergue la pertinence de la description des tâches et estime que des contrats de formation, comme dans le cas de la formation en cours d'emploi, seraient bénéfiques pour les deux parties. Il faut également prêter attention à l'importance de conventions collectives appropriées. L'égalité entre les hommes et les femmes est une question fondamentale, et la question de l'égalité des chances devra être plus spécifique et mieux équilibrée. Afin d'attirer les jeunes, il est important de maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée. Enfin, l'orateur mentionne un conseil national tripartite établi dans son pays, ainsi que les moyens grâce auxquels les vues des jeunes ont été promues.
- 42.** Un membre travailleur des Etats-Unis indique qu'un problème de confiance existe en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé au travail et les questions environnementales associées à l'industrie chimique. Evoquant l'accident mortel de Bhopal (Inde) et la sécurité des bouteilles plastiques et des biberons pour les enfants, l'orateur souligne que de telles préoccupations ont une incidence négative sur la confiance du public vis-à-vis de l'industrie chimique, et on devrait y répondre afin de rendre l'industrie plus attrayante pour les jeunes.

-
43. Un membre employeur de l'Allemagne insiste sur le fait que, pour attirer les jeunes, les industries chimique et pharmaceutique doivent créer des emplois plus intéressants, en tenant compte des besoins des jeunes comme l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Les besoins professionnels devraient être clairement identifiés. En ce qui concerne les femmes, il est extrêmement important d'encourager l'égalité des chances, de promouvoir la participation des femmes, de leur offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et de les aider en ce sens.
44. Un membre employeur de la Colombie note que, dans son pays, les employeurs sont confrontés à la question de la manipulation des substances dangereuses dans l'industrie pharmaceutique. Il note que cette industrie est l'un des secteurs les plus réglementés au monde. Garantir la sécurité et la santé au travail constitue un moyen de rendre ces secteurs d'activité plus séduisants. Pour attirer les étudiants dans ce secteur, l'industrie doit garantir l'application de bonnes pratiques de fabrication reconnues dans le monde entier.
45. Un membre employeur du Pakistan indique que les industries chimique et pharmaceutique sont les premiers secteurs d'emploi étant donné qu'elles offrent de meilleurs salaires et davantage d'incitations. Pour les jeunes, des salles de jeux, des gymnases et des salles informatiques sont mises à la disposition des travailleurs pendant leur temps libre. Les travailleurs de ce secteur bénéficient de meilleures conditions de travail, leur sécurité et leur santé au travail sont prises en considération et les meilleures normes sont appliquées. Ces secteurs d'activité comptent un grand nombre de travailleuses. Plus de 50 pour cent des travailleurs sont des femmes dont l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est garanti. Il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe. Les travailleurs sont fiers de faire partie de ce secteur, et ils se sentent à l'aise avec cela parce qu'ils estiment qu'en produisant des médicaments de haute qualité ils changent la vie des individus. L'orateur conclut que des efforts concertés sont nécessaires pour attirer des jeunes dynamiques et leur promettre des perspectives de carrière.

**Défis et possibilités du travail en sous-traitance
et de la sous-traitance de main-d'œuvre dans
les industries chimique et pharmaceutique**

46. Le membre travailleur du Japon exprime sa gratitude pour toute la solidarité témoignée à son pays après le tremblement de terre et le tsunami qui ont ravagé le Tohoku en 2011, faisant de nombreuses victimes. Il note que le tsunami a révélé les liens qui unissent les individus (en japonais *kizuna*). Il espère que les participants à cette réunion renforceront leurs liens (*kizuna*) et qu'ils seront capables de faire face à l'ensemble des difficultés qui se posent à eux.
47. Le porte-parole du groupe des employeurs indique que, compte tenu du niveau élevé d'éducation et de compétences requises dans les industries chimique et pharmaceutique, on a souvent moins recours au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre que dans d'autres secteurs économiques. Le travail en sous-traitance et la sous-traitance de main-d'œuvre se justifient habituellement par le caractère saisonnier de la production de certains produits chimiques ou de projets limités dans le temps qui demandent des travailleurs flexibles et temporaires. Il est évident qu'on a moins souvent recours au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre là où la réglementation du marché du travail, ou le droit du travail, prévoit des conditions de travail plus souples, afin que les partenaires sociaux collaborent pour déterminer un cadre approprié pour le travail en sous-traitance et la sous-traitance de main-d'œuvre ainsi que les modalités y afférentes, en tenant compte des intérêts des travailleurs et des employeurs. Les raisons justifiant le recours au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre peuvent également comprendre des considérations sociales. Le travail en sous-traitance et la sous-traitance de main-d'œuvre peuvent avoir une incidence positive sur la création d'emplois

pour les personnes qui vivent dans des régions économiquement défavorisées, y compris les régions reculées. En outre, des conditions de travail plus souples sont toujours plus nécessaires pour les travailleurs réguliers et permanents, étant donné qu'il faut de plus en plus remplacer ces travailleurs par des travailleurs temporaires pendant certaines périodes. C'est un argument supplémentaire en faveur d'un recours accru au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre.

- 48.** Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que le recours au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre est un grand sujet de préoccupation. Il attire l'attention sur le fait qu'aucun pays n'est exclu du débat et qu'il s'agit d'un thème d'actualité dans les négociations collectives. Le statut lié au travail précaire ou temporaire est bien connu dans le monde. On estime qu'environ 60 pour cent des travailleurs travaillent selon de telles conditions. L'orateur note que d'autres secteurs s'appuient effectivement et considérablement sur le travail temporaire. Il souscrit à la déclaration des employeurs selon laquelle, dans ce secteur d'activité, le travail temporaire ne peut pas être complètement évité en raison des activités saisonnières. Cependant, il fait des commentaires sur la dépendance vis-à-vis d'entreprises tiers de sous-traitance où le statut des travailleurs est différent, soulignant qu'il est inacceptable d'embaucher des travailleurs temporaires dans l'unique but d'affaiblir les conditions de travail. Dans certains cas, les travailleurs temporaires ne travaillent pas selon les mêmes conditions que les travailleurs permanents. Par exemple, certains travailleurs reçoivent une rémunération inférieure, même s'il existe une convention collective régissant le secteur d'activité, et on recense de plus en plus de contraintes liées au travail temporaire. Dans certains cas, les travailleurs travailleront pendant des années sur une base intérimaire après leur période d'essai avant d'être engagés comme permanents. L'orateur indique que le groupe des travailleurs soutient l'emploi durable s'il est conforme au développement durable de l'entreprise. Il faut des conditions de travail décentes pour les travailleurs temporaires, et c'est un débat qui devrait faire partie intégrante du dialogue social. En conclusion, il précise que les partenaires sociaux devront essayer de mettre en place un cadre non pour supprimer le travail temporaire mais pour garantir les conditions appliquées.
- 49.** Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, indique que cette question a été examinée lors du Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés, qui s'est tenu à Genève les 18 et 19 octobre 2011. Il note que l'objectif était de garantir le respect de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Le principe de la convention est souvent reflété dans la législation nationale et les dispositions énoncées sont prises en considération même si le pays n'a pas ratifié la convention. Le travail temporaire n'est pas synonyme de conditions de travail médiocres et de violation de la législation nationale. Cependant, il faudrait veiller à ce qu'aucune victimisation en milieu de travail n'ait lieu et à ce que les syndicats puissent jouer leur rôle. Dans les cas où il n'y aurait pas de possibilités d'emploi permanent dans le secteur, les agences privées pourraient être utiles en matière de flexibilité du travail. L'orateur conclut que les entreprises d'emploi privées qui respectent la loi peuvent constituer un atout et que la flexibilité ajoutée peut être souhaitable mais jamais aux dépens des droits des travailleurs.
- 50.** Un observateur travailleur souligne que les agences d'emploi privées doivent respecter la législation nationale. Il indique que son groupe soutient et promeut les législations nationales. Il vaudrait mieux fortement réglementer le travail intérimaire plutôt que de le rejeter en bloc étant donné que tout n'est pas mauvais dans ce secteur. Il indique également que la ratification de la convention n° 181 est essentielle pour protéger les travailleurs contractuels et ceux qui travaillent en sous-traitance.

-
- 51.** Le membre travailleur de l’Afrique du Sud présente la position d’un syndicat sud-africain sur le thème du travail intérimaire. Il indique que le travail intérimaire est une des activités les plus génératrices de revenus rapides et une forme d’exploitation perpétuant l’esclavage moderne. En tant que syndicats, il n’est pas possible de protéger les travailleurs intérimaires, et ils estiment qu’il est injuste de substituer le travail temporaire au travail permanent. Selon l’organisation sud-africaine dont l’intervenant est membre, il ne faut adhérer à aucune notion ou à aucun concept de sous-traitance et de travail intérimaire. En outre, l’orateur indique que le travail intérimaire ne devrait pas être négocié, comme le propose l’orateur précédent, et qu’une telle forme de travail devrait être interdite.
- 52.** Un secrétaire des employeurs demande au membre travailleur de l’Afrique du Sud s’il vaut mieux interdire les agences d’emploi privées et, dans la réalité, composer avec un secteur plus ou moins officiel qui existerait de toute façon sans réglementation, ou bien voter des lois pour punir les comportements dommageables?
- 53.** Le membre travailleur de la Belgique indique que le travail en sous-traitance revêt plusieurs formes. Dans son pays, le travail temporaire pose souvent problème. Cependant, la sous-traitance est parfois acceptable, par exemple dans les cas présentant des délais serrés et des tâches spécifiques à faire. Le problème, c’est que les délais pour les travaux d’entretien sont de plus en plus courts. Nombre des problèmes liés à la sécurité et à la santé au travail lors d’un travail en sous-traitance concernent le processus de production, car les travailleurs ne connaissent pas les risques inhérents au secteur d’activité. Le fait est que le travail en sous-traitance n’est pas identique à ce qu’il était plusieurs années auparavant. De nombreuses grandes entreprises passent des contrats avec des entreprises chimiques qui conduisent souvent leurs sous-traitants au surmenage. La sous-traitance pose également de sérieux problèmes en termes de besoins en formation, et c’est pour cette raison qu’il faut mettre en place un cadre permettant d’éviter ces problèmes. En outre, des accidents liés au travail temporaire se produisent régulièrement. Après la crise, la majorité du travail dans la plasturgie a été réalisé par des travailleurs temporaires, et on a enregistré une augmentation des accidents de 50 pour cent. L’orateur note que la plupart des travailleurs temporaires et intérimaires ne reçoivent pas de formation, et il souligne la nécessité d’être prudent avec la sous-traitance. Si l’objectif est de trouver des personnes motivées par ce secteur d’activité, il faut prendre des précautions avec le travail temporaire et la sous-traitance.
- 54.** Le membre travailleur de l’Espagne indique que, dans son pays, les agences d’emploi privées offrent des emplois à des personnes qualifiées et non qualifiées. Les travailleurs partagent la préoccupation des employeurs selon laquelle ces travailleurs ne bénéficient pas de l’application des conventions collectives établies dans les industries chimique et pharmaceutique, et ils précisent qu’il est important de veiller à ce que les conditions de travail soient respectées conformément à ces conventions. Lorsque les employeurs ont envisagé de collaborer avec les agences d’emploi privées, ils ont dû s’assurer qu’ils faisaient les choses correctement. Davantage d’efforts ont dû être consentis pour réglementer les conditions de travail dans ces secteurs d’activité où les travailleurs ont été confrontés à la sous-traitance et où des accidents mortels se sont produits en raison de l’absence de formation. La sous-traitance est un thème qu’il convient d’examiner par le biais du dialogue tripartite. L’orateur note que le travail intérimaire présente également des aspects positifs, tout en mentionnant le cas d’une entreprise pétrolière espagnole qui s’est dotée d’un accord-cadre de sous-traitance et d’un comité de la sous-traitance chargé des relations avec les travailleurs. Cet accord marque l’existence d’un lien entre les travailleurs dans l’entreprise et les employeurs, ce qui est utile. En conclusion, l’orateur indique que, du point de vue d’un syndicat, l’idée est de protéger les travailleurs et de s’assurer que tous les travailleurs jouissent des mêmes conditions de travail.
- 55.** Le membre travailleur de l’Afrique du Sud indique que sa préoccupation portait davantage sur le concept du travail intérimaire plutôt que sur son application. Il souligne qu’il y a une

différence entre les deux et ajoute que l'Afrique du Sud est en voie de voter une loi sur le travail intérimaire.

- 56.** Le membre employeur du Panama indique que l'externalisation n'est pas systématiquement synonyme de déréglementation des relations professionnelles, et il explique que, dans le cas de son pays, les entreprises ont recours à l'externalisation pour optimiser leurs activités et non pour éviter des échanges avec les syndicats ou des accords avec les travailleurs. L'externalisation est utilisée dans les cas où une entreprise n'a pas de spécialisation. L'orateur ajoute que, conformément à la législation de son pays, la responsabilité peut être contraignante.
- 57.** Le membre travailleur de la Fédération de Russie indique que, en ce qui concerne le travail en sous-traitance et la sous-traitance de main-d'œuvre dans les industries chimique et pharmaceutique, ce sont les travailleurs qui essuient les difficultés tandis que les employeurs ne profitent que des possibilités. La flexibilité est un avantage dont profite l'employeur mais c'est une situation qui peut avoir des répercussions sur le travailleur. Dans la Fédération de Russie et la Communauté d'Etats indépendants (CEI), compte tenu du point de vue des travailleurs, il n'y a pas de bonne pratique ou d'expérience positive en matière de sous-traitance et sous-traitance de main-d'œuvre ou, du moins, cela n'a-t-il pas été observé. En outre, dans ces conditions, on ne peut pas avoir recours à des formes atypiques d'emploi. Dans les pays de la CEI, il a été convenu d'imposer des lois visant à limiter les formes atypiques d'emploi, y compris le travail intérimaire. En ce qui concerne l'industrie chimique, pour son syndicat, les effets du travail en sous-traitance et de la sous-traitance de main-d'œuvre ont été négatifs. Par exemple, il y a plusieurs années, une entreprise chimique a modifié son système de fonctionnement et 40 pour cent des emplois ont été transformés en sous-traitance de main-d'œuvre, conduisant les travailleurs à signer de nouveaux contrats d'embauche pour une rémunération d'environ 30 pour cent inférieure à leur rémunération antérieure. Beaucoup de ces travailleurs ont obtenu des contrats de courte durée. Les employeurs n'assument aucune responsabilité dans ces changements puisque les travailleurs ne font plus partie de leurs effectifs. Aujourd'hui, dans la Fédération de Russie, les travailleurs ne considèrent pas seulement les salaires mais également les avantages sociaux associés au travail et, actuellement, 40 pour cent des travailleurs ne bénéficient pas de ces avantages sociaux puisqu'ils travaillent pour des agences. Les accidents du travail ont été multipliés par trois parce que les travailleurs embauchés par les agences n'avaient ni formation ni connaissance préalable des tâches d'aucune sorte, et nombre de ces travailleurs étaient des travailleurs temporaires. Les problèmes se sont aggravés parce qu'il n'existait pas d'accord protégeant les travailleurs au moment où les employeurs ont bénéficié de la flexibilité offerte par les contrats et les agences de ce type. De nombreux travailleurs contractuels et intérimaires doivent également prendre en charge leur propre assurance-santé. On pourrait interdire cette forme de travail ou essayer de limiter par la loi le recours à la main-d'œuvre contractuelle dans les industries chimique et pharmaceutique.
- 58.** Le membre travailleur du Brésil considère que les problèmes liés à l'externalisation se ressemblent dans de nombreux pays et que celle-ci est utilisée pour rendre les conditions de travail plus précaires sur des lieux de travail dangereux. Il existe de nombreux cas où les travailleurs se déplacent et collaborent sans convention collective. L'orateur indique également qu'un dialogue tripartite est encouragé pour créer une législation visant à répondre aux problèmes de l'externalisation et à déterminer les emplois qui peuvent être externalisés et ceux qui ne peuvent pas l'être.
- 59.** Le membre travailleur de l'Inde indique que la situation des travailleurs contractuels dans son pays est semblable à celle d'autres pays. Cependant, la situation est plus grave en Inde en raison de sa forte population et d'un chômage massif. En Inde, la législation en vigueur concernant les travailleurs contractuels n'est pas dûment mise en œuvre en raison du manque de coopération du gouvernement. Nombre des emplois dans les usines chimiques

sont hautement dangereux et nécessitent une qualification élevée ainsi que des techniciens compétents. En outre, les travailleurs ont des contrats de travail précaires et ils ne bénéficient ni de conditions de sécurité et de santé au travail ni d'une formation suffisantes. L'orateur note également que les travailleurs contractuels devraient percevoir la même rémunération et les mêmes avantages que s'ils étaient directement embauchés par les établissements pour lesquels ils travaillent.

60. Le représentant des travailleurs de la France indique que, compte tenu de la situation de l'économie mondiale, de nombreuses entreprises multinationales optent de plus en plus pour la sous-traitance afin d'externaliser les risques. Parmi les problèmes observés, on constate que les travailleurs perçoivent une rémunération plus faible lorsqu'ils travaillent sous ces conditions. Un débat devrait donc avoir lieu sur les limites à adopter concernant le recours à la sous-traitance.
61. Le membre travailleur des Etats-Unis indique que les principes auxquels tous les groupes devraient souscrire figurent dans l'Agenda du travail décent de l'OIT, établi selon un consensus tripartite affirmant les droits fondamentaux des travailleurs, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal et le droit à de bonnes conditions de travail. Deux types d'embauches prédominent le marché du travail. L'une concerne les emplois de courte durée, appelés rotations dans l'industrie chimique, qui sont dans l'ensemble considérés comme légitimes par les travailleurs. L'autre concerne le travail quotidien et courant, qui peut conduire à des situations dangereuses sur le lieu de travail. Il fait référence à une explosion dans une usine pétrochimique survenue après qu'il a été fait appel à la sous-traitance pour un travail courant. Il indique que le travail courant devrait être effectué par des travailleurs payés et embauchés directement par l'employeur. En outre, les emplois donnés à la sous-traitance devraient être rémunérés à valeur égale et bénéficier des mêmes conditions de sécurité et de travail que les emplois permanents.
62. Le porte-parole du groupe des employeurs indique que la situation de la sous-traitance est assez différente dans chaque pays et qu'il est difficile de commenter des situations aussi diverses. De surcroît, il est impossible de dégager une tendance claire à partir des exemples fournis par le membre travailleur des Etats-Unis car on ne connaît pas leur contexte. Des conditions de sécurité et de santé au travail ainsi que de bonnes conditions de travail sont importantes. Ce sont des questions fortement réglementées dans les industries chimique et pharmaceutique et toutes les entreprises doivent appliquer et respecter ces règles. L'orateur indique que l'ordre du jour de la réunion vise à débattre des défis et des possibilités que présentent le travail en sous-traitance et la sous-traitance de main-d'œuvre et non pas des travailleurs temporaires des industries chimique et pharmaceutique.

***Meilleures pratiques, dans le dialogue social,
pour faciliter un climat propice à une amélioration
des relations professionnelles dans les industries
chimique et pharmaceutique***

63. Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que la participation des travailleurs au dialogue social est primordiale. Il ajoute que toutes les parties prenantes doivent pouvoir s'exprimer et que les travailleurs, à l'instar des syndicats, doivent être reconnus par leurs employeurs. Le dialogue social commence avec le début de toute discussion, et il faut que tout le monde soit impliqué dès le départ. Un autre préalable à un dialogue social réussi réside dans la définition claire d'un sujet. L'orateur note que c'est le cas de cette réunion dont le thème très spécifique permet une discussion riche. Il faut que le dialogue social soit volontaire et non contraint, et il faut respecter les principes et normes de l'OIT. Ensuite, le dialogue social doit garantir le droit de défendre son point de vue tout en étant suffisamment souple pour écouter le point de vue des autres. L'orateur explique que ce n'est qu'après avoir écouté ce que chacun a à dire que l'on peut prendre une décision. Il

ajoute que les expériences de tous les orateurs ont une valeur égale et que, le plus important, c'est de faire un suivi des décisions prises. Par ailleurs, il est tout aussi important d'évaluer les progrès que le processus lui-même et, enfin, les discussions ne doivent pas être limitées.

- 64.** Le porte-parole du groupe des travailleurs évoque également des exemples concrets de dialogue social en période de restructuration. Afin de veiller à ce que le dialogue social soit efficace, toutes les parties concernées doivent être présentes. De plus, les partenaires sociaux doivent être présents pas seulement au moment du débat mais également lorsque les décisions stratégiques sont prises. Aucune limite ne devrait s'imposer aux informations et elles devraient être accessibles aux travailleurs sans réserve. Des exemples de bonnes pratiques montrent que les décisions ne devraient pas être prises avant que toutes les informations n'aient été communiquées à la table de négociation. En outre, la concurrence doit être un élément qui permette d'aider les partenaires à améliorer le débat. L'orateur souligne qu'il est important d'assurer le suivi des décisions déjà prises et que le travail décent doit toujours être promu par le dialogue social.
- 65.** Le porte-parole du groupe des employeurs indique que les employeurs souscrivent aux vues exposées par le porte-parole du groupe des travailleurs, et il dit vouloir ajouter des éléments supplémentaires concernant le dialogue social en période de restructuration. Dans cette réunion, il faut respecter les différentes cultures et les valeurs nationales, il ne faut donc pas imposer certains systèmes ou pratiques de manière universelle. La restructuration et l'évolution des entreprises sont des processus économiques récurrents dans les industries chimique et pharmaceutique, qui pourraient être modélisés efficacement par le dialogue social dans ces différentes formes. En mai 2009, la déclaration commune sur la crise économique mondiale a été adoptée par les partenaires sociaux européens de l'industrie chimique (Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)), qui ont défini plusieurs points visant l'élaboration de bonnes pratiques favorables au dialogue social en période de restructuration. Plusieurs de ces points pourraient constituer un point de départ au dialogue social à l'échelle mondiale. Ces points comprennent l'établissement de la confiance dans les entreprises et sur les lieux de travail, ce qui suppose de travailler ensemble de manière constructive, d'examiner les scénarios possibles dans le but de gérer les changements, de créer la confiance entre les partenaires sociaux, de communiquer et d'informer régulièrement et en temps voulu. En outre, il convient de considérer d'autres éléments pouvant être particulièrement importants en période de restructuration comme l'apprentissage tout au long de la vie, la mise en œuvre de programmes de formation pour préparer les travailleurs à leurs nouvelles tâches, l'utilisation de ressources financières pour investir dans l'employabilité, la collaboration rapprochée avec des institutions locales et l'établissement de marchés du travail internes, et le respect de l'expérience et des relations professionnelles nationales. La déclaration est toujours valable pour l'avenir.
- 66.** La représentante du gouvernement du Panama indique que les dialogues sociaux à l'échelle bilatérale et du secteur sont importants et que le gouvernement doit agir en tant que médiateur pour atteindre de meilleurs objectifs.
- 67.** Un membre travailleur de l'Allemagne indique que le dialogue européen dans l'industrie chimique est exemplaire et qu'il peut être analysé par le reste de l'Europe et étendu au monde entier. Le dialogue européen est aujourd'hui bien établi et ancré dans le travail des partenaires sociaux, et accepté par la Commission européenne. Le processus de dialogue social entamé pour l'élaboration de la directive REACH (enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des produits chimiques) est un très bon exemple. Les travailleurs et les syndicats ont coopéré dans un esprit de dialogue rapproché, ce qui a permis de rendre la directive plus concrète, de mieux la planifier, de la rendre plus acceptable par le secteur, d'investir dans les progrès techniques et de les permettre. En outre, le dialogue social a un impact très positif sur les entreprises chimiques et les travailleurs eux-mêmes. En ce qui

concerne l'apprentissage tout au long de la vie, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord établissant les prescriptions minimales en matière de qualifications pour certaines professions.

68. Le porte-parole du groupe des employeurs, en réponse aux propos d'un membre travailleur de l'Allemagne, indique que l'accord a connu un vif succès au niveau européen, et il souligne les différences dans le dialogue social à l'échelle européenne et à l'échelle mondiale. Il est important de connaître les systèmes dans d'autres régions. Les entreprises sont très différentes les unes des autres et le système du dialogue social européen ne peut être imposé dans le reste du monde. Le succès de l'expérience européenne en matière de dialogue social peut inspirer d'autres pays, et l'orateur note qu'en Europe il existe un système officiel spécifique, ce qui n'est pas le cas à l'échelle mondiale. Les meilleurs résultats du dialogue social sont obtenus si le dialogue a lieu près de ceux qui sont concernés, à savoir à l'échelle de l'entreprise. Par conséquent, il devrait être initié à l'échelle de l'entreprise entre les travailleurs et les employeurs. L'orateur ajoute que la déclaration faite par le porte-parole du groupe des travailleurs est utile puisqu'elle donne des exemples de ce que peuvent être de bonnes pratiques réussies en matière de dialogue social.
69. Le porte-parole du groupe des travailleurs donne des précisions sur sa déclaration première au sujet de la flexibilité dans le contexte du dialogue social, en insistant sur la nécessité pour chacun de faire preuve de souplesse et de prendre les décisions conjointement. Suite au commentaire fait par le porte-parole du groupe des employeurs, l'orateur reconnaît qu'il existe de bonnes pratiques en matière de dialogue social qui diffèrent d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre. De surcroît, les bonnes pratiques en matière de dialogue social ne sont jamais imposées mais instaurées de bonne foi et selon des principes adéquats. Les bonnes pratiques doivent être respectées et il convient d'être prudent avec l'utilisation du mot «imposer» car les bonnes pratiques sont la responsabilité de tous.
70. Un membre travailleur de l'Allemagne indique que, dans sa déclaration antérieure, il ne voulait pas laisser entendre que l'expérience européenne pouvait être directement appliquée à d'autres cas ou à d'autres régions, et précise qu'il n'y a en cela aucune obligation.
71. Un membre employeur de l'Allemagne indique qu'en Europe on recense de nombreux exemples de dialogue social. Cependant, nombre d'entre eux renvoient à des situations et à des conditions européennes spécifiques, qui ne peuvent servir d'exemples de référence à d'autres régions. L'orateur indique qu'il existe des domaines où les autres ne peuvent certainement pas apprendre de l'Europe. Il convient que le dialogue social doit avoir lieu au moment approprié et, pour ce faire, il doit avoir un objectif adéquat et les informations nécessaires doivent être mises à la disposition des travailleurs. En outre, il faut décider des informations à utiliser au cas par cas.

Améliorer la durabilité des petites et moyennes entreprises, en contribuant à promouvoir le travail décent dans les industries chimique et pharmaceutique, par le dialogue social

72. Le porte-parole du groupe des employeurs indique que les mêmes approches de dialogue social peuvent être appliquées à toutes les entreprises, y compris aux petites et moyennes entreprises (PME). Les normes élevées en matière de sécurité et de santé au travail dans les industries chimique et pharmaceutique devraient être appliquées indépendamment de la taille de l'entreprise. En outre, la durabilité est une priorité commune, les informations concernant la sécurité et la santé au travail doivent être communiquées à l'ensemble des travailleurs en toute transparence. La sécurité et la santé au travail sont influencées par le

comportement des travailleurs et, pour créer le travail décent, elles sont essentielles dans l'éducation et la formation professionnelle afin de garantir l'employabilité des travailleurs.

- 73.** Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que le dialogue social doit être le même pour chaque entreprise, y compris les PME. Il indique que, souvent, on observe un manque de dialogue social dans les PME et il souligne la nécessité de reconnaître que des effectifs importants travaillent dans les PME. Le manque de représentation syndicale dans les PME signifie également qu'il n'y a pas de négociation collective appropriée sur les thèmes intéressant les travailleurs. Les accords négociés à l'échelle de l'entreprise qui protègent et soutiennent les travailleurs des grandes entreprises ne couvrent pas, dans de nombreux cas, les travailleurs des PME. Les PME sont des éléments importants des industries chimique et pharmaceutique et leurs travailleurs doivent bénéficier de conditions de travail appropriées. Le travail décent devrait être promu. A cet égard, les partenaires sociaux ont la responsabilité de créer des réseaux pour garantir des niveaux équivalents de sécurité et de santé au travail pour tous les travailleurs de l'industrie.
- 74.** Le membre travailleur des Etats-Unis indique que la protection de la santé et de la sécurité publiques est la principale préoccupation des industries chimique et pharmaceutique. Il souligne la nécessité d'analyser les raisons à l'origine des accidents industriels, relève l'importance de l'éducation et de la formation, de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques.
- 75.** La représentante du gouvernement du Panama indique que le dialogue social pour les PME est le meilleur moyen d'établir des conditions de travail appropriées ainsi que la durabilité, notamment le travail décent, des rémunérations plus élevées, la sécurité et la santé au travail, un environnement sûr et des programmes de spécialisation. Le dialogue social dans les PME devrait suivre la même approche que dans les grandes entreprises chimique et pharmaceutique.
- 76.** Le porte-parole du groupe des employeurs indique que le dialogue dans les PME a bien lieu et qu'il s'agit d'un type de dialogue qui diffère selon la région du monde. Cependant, le dialogue social n'est pas nécessairement moins important dans les PME.
- 77.** Le porte-parole du groupe des travailleurs indique que le dialogue social prend forme de différentes façons et que, si l'on doit dialoguer dans différentes équipes, il faut s'appuyer sur des structures et des mesures en place. Le dialogue social dans les PME fonctionne selon une approche descendante et les parties concernées n'échangent pas leurs vues. L'orateur indique que les partenaires doivent veiller à ce que les droits des travailleurs ne soient pas menacés. Bien que le dialogue social soit organisé différemment dans différents pays et, étant donné le nombre élevé de dangers et d'accidents dans les industries chimique et pharmaceutique, il faut au moins énoncer des règles générales en matière de dialogue dans toute entreprise du secteur. L'orateur souligne qu'il faut une structure pour améliorer la sécurité de l'emploi et la sécurité et la santé au travail. Il est également important de veiller à ce que le dialogue ait lieu à tous les niveaux des industries chimique et pharmaceutique.
- 78.** La membre travailleuse de l'Indonésie indique que, dans son pays, les syndicalistes sont parfois perçus comme des ennemis et non comme des partenaires par les entreprises chimique et pharmaceutique. Les travailleurs ont une position très faible dans les entreprises. Elle indique que des efforts doivent être faits pour renforcer la position des travailleurs afin de garantir un meilleur dialogue.

Activités futures de l'OIT

79. Le porte-parole du groupe des travailleurs mentionne la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le Pacte mondial pour l'emploi, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'orateur indique que ces instruments peuvent être utilisés pour promouvoir le dialogue social mais qu'il est important que les partenaires sociaux en connaissent la teneur et sachent comment les utiliser. Il mentionne également le manque de représentation appropriée des travailleurs, l'absence de mécanismes de dialogue social et même l'absence de dialogue social semblable à celui pratiqué dans d'autres régions du monde. Il note que les programmes de renforcement des capacités des travailleurs sont nécessaires pour veiller à ce que le dialogue social ait lieu dans le monde entier.
80. Le porte-parole du groupe des employeurs relève que l'OIT est active à l'échelle mondiale et qu'elle coopère avec les trois partenaires. On recense aussi de nombreux exemples, à tous les niveaux, de bonnes relations entre les employeurs et les travailleurs. En outre, les partenaires sociaux du secteur travaillent déjà ensemble à l'échelle mondiale. L'Initiative mondiale pour le dialogue social dans l'industrie chimique (Déclaration de Genève), adoptée à Genève le 26 mai 2011 entre le LCR et l'ICEM, vise à promouvoir le dialogue social dans les industries chimique et pharmaceutique. L'OIT peut tirer parti de ces bonnes relations et les renforcer. Il est également important que l'OIT tienne compte des différences entre les pays étant donné qu'une solution unique ne peut fonctionner. Les activités de l'OIT peuvent se concentrer sur les moyens de permettre aux partenaires sociaux des industries chimique et pharmaceutique d'élaborer et de mettre en pratique leurs propres idées communes concernant la mise en œuvre du dialogue social.
81. La représentante du gouvernement du Panama indique que, de l'avis du groupe gouvernemental, les réunions tripartites de ce type sont un des meilleurs moyens de garantir le dialogue social. Cependant, elles doivent être renouvelées pour veiller à ce qu'un suivi approprié soit mis en place pour les industries chimique et pharmaceutique. Elle indique également qu'il faut accorder la priorité à certaines questions, notamment la sécurité et la santé au travail, la diffusion et l'échange d'expériences et garantir le partage de bonnes expériences entre différents pays pour améliorer la situation.

Examen et adoption du projet de conclusions par les participants

82. Le groupe de travail chargé des conclusions a présenté à la huitième séance de la réunion le projet de conclusions.
83. A la même séance, les participants ont adopté à l'unanimité le projet de conclusions.

Genève, le 27 octobre 2011

(Signé) M^{me} S. Fox
Présidente

Conclusions de la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique

La Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique,

S'étant tenue à Genève du 24 au 27 octobre 2011,

Adopte, ce vingt-septième jour d'octobre 2011, les conclusions suivantes:

Considérations générales

1. Le dialogue social entre représentants des travailleurs ¹ et les employeurs est un moyen utile de gérer le processus de restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique, offrant ainsi une issue équitable pour toutes les parties concernées, que ce soit à l'échelle mondiale, régionale, nationale ou de l'entreprise. Ce dialogue devrait avoir lieu le plus tôt possible, en conformité avec la législation et la pratique nationales, s'il y a lieu. Les gouvernements peuvent jouer un rôle en faveur du dialogue social en offrant des cadres et des mécanismes juridiques et réglementaires propices, conformément aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, qui permettent aux partenaires sociaux de s'engager dans un dialogue constructif.

Les effets sur l'emploi de la restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique

2. La restructuration représente pour les industries chimique et pharmaceutique autant de défis à relever que d'opportunités à saisir. Les déséquilibres mondiaux entre l'offre et la demande de main-d'œuvre posent de nouveaux problèmes. Dans certains pays, les innovations technologiques ont entraîné une chute de l'emploi, tandis que l'évolution démographique, en particulier le vieillissement de la population, et l'augmentation des migrations de main-d'œuvre ont suscité une baisse de l'offre de la main-d'œuvre. On relève en outre dans l'ensemble des pays un déséquilibre croissant entre les compétences requises et l'offre de compétences au niveau sectoriel, certains pays ayant plus investi que d'autres dans l'éducation et la formation professionnelle. La restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique ne devrait pas porter atteinte aux principes et droits au travail tels que définis dans la Déclaration de l'OIT de 1998 ². On prévoit en outre que

¹ 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.

² Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

les industries chimique et pharmaceutique connaissent de nouveaux changements lors du renforcement de leur contribution au développement durable. Le dialogue social est un moyen important pour permettre aux entreprises de se préparer à ces changements.

La mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi

3. Les mandants tripartites de l'OIT estiment que le Pacte mondial pour l'emploi, adopté à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en 2009, fournit un cadre fondé sur un dialogue social constructif permettant de concevoir et de mettre en œuvre des mesures aux niveaux local, national ou régional, destinées à aider les industries chimique et pharmaceutique des Etats Membres à sortir de la crise économique et financière mondiale, et qu'il convient de le promouvoir et de le prendre en considération dans les processus de restructuration. A cette fin, les employeurs et les travailleurs devraient concentrer leurs efforts sur le travail décent³, le renforcement de la compétitivité et l'employabilité des travailleurs. Ces efforts devraient en outre porter sur les questions de sécurité et de santé au travail.

Compétences, qualifications, éducation et formation professionnelle propices au développement durable dans les industries chimique et pharmaceutique

4. La pénurie de travailleurs ayant les compétences scientifiques, techniques et productives requises par les industries chimique et pharmaceutique représente un défi majeur, qui exige un investissement plus important et suivi dans l'éducation et la formation professionnelle, afin d'assurer la viabilité future.
5. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont tenus par une responsabilité partagée de garantir la mise à disposition des ressources nécessaires ainsi que l'élaboration et l'exécution de programmes de renforcement des compétences et des qualifications des travailleurs afin de continuer à assurer la viabilité de ces industries. Compte tenu des lois et pratiques propres à chaque pays, le dialogue social devrait jouer un rôle essentiel dans l'identification et la promotion de programmes d'éducation et de formation professionnelle qui garantissent le meilleur équilibre possible entre les industries, leurs travailleurs et la société dans son ensemble.

Attirer les jeunes et les femmes dans les industries chimique et pharmaceutique

6. Pour promouvoir le travail décent, maintenir la compétitivité et contribuer à améliorer les résultats et l'image de marque des industries chimique et pharmaceutique, les partenaires sociaux et les gouvernements devraient continuer à œuvrer en faveur, notamment, de

³ Le travail décent est un vaste concept consacré par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il a été énoncé en 1999 par le Directeur général du BIT comme la possibilité pour «chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté d'équité, de sécurité et de dignité». L'Agenda du travail décent englobe quatre objectifs stratégiques dont le point commun est l'égalité entre hommes et femmes: création d'emplois; garantie des droits au travail; protection sociale pour tous; et promotion du dialogue social. Ces quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Toute défaillance dans la promotion de l'un d'eux porterait préjudice à la réalisation des autres.

l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de l'égalité entre hommes et femmes, et de la sécurité et de la santé. Ils devraient en outre collaborer en vue de fournir une éducation, un apprentissage tout au long de la vie et une formation professionnelle de qualité, offrant ainsi de meilleures perspectives de carrière, ce qui pourrait renforcer l'intérêt que présentent ces industries pour les femmes comme pour les hommes, de même que pour les jeunes.

Les avantages et les inconvénients de la sous-traitance et du travail intérimaire dans les industries chimique et pharmaceutique

7. Lorsque le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire s'impose, les entreprises chimiques et pharmaceutiques devraient à tout moment veiller à ce que la législation et les bonnes pratiques nationales relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent aux travailleurs relevant de cette catégorie, conformément aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'aux normes internationales du travail pertinentes de l'OIT. Les travailleurs en sous-traitance et les travailleurs intérimaires devraient bénéficier des mêmes droits fondamentaux au travail que les travailleurs directement recrutés par l'entreprise.

Le dialogue social en faveur de l'instauration d'un climat favorable à l'amélioration des relations professionnelles pendant la restructuration des industries chimique et pharmaceutique

8. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour assurer le succès des processus de restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique. A cet égard, pour être efficace, le dialogue social devrait:
 - avoir lieu en temps opportun, c'est-à-dire au stade le plus précoce possible;
 - se fonder sur une relation de respect mutuel dans le cadre de bonnes relations professionnelles entre les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs organisations respectives, et s'effectuer dans un esprit de coopération et en toute bonne foi;
 - permettre d'étudier et de traiter les scénarios de restructuration possibles et leurs implications respectives pour la direction et la main-d'œuvre;
 - se baser sur un échange de vues approfondi et constructif;
 - reposer sur toutes les informations pertinentes échangées au stade le plus précoce possible par la direction avec les travailleurs et leurs représentants;
 - faire participer les représentants des employeurs et des travailleurs et, lorsque cela est nécessaire, les entités gouvernementales concernées.
9. Dans le contexte de la restructuration, une bonne pratique de dialogue social exige aussi que le calendrier et le contenu du processus soient clairement définis dans le cadre de consultations entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Pour que le dialogue soit efficace, il doit être mené conformément à la législation et à la pratique nationales ainsi qu'aux principes et normes de l'OIT applicables. Les bonnes pratiques de dialogue social en vigueur dans certains pays fournissent de précieux modèles, qui pourraient être documentés et diffusés pour informer les partenaires sociaux sectoriels d'autres pays.

-
10. Parmi d'autres objectifs, le dialogue social lié à la restructuration devrait chercher à élargir les possibilités d'emploi offrant des conditions de travail décent et à améliorer l'employabilité des travailleurs grâce à un investissement plus important dans l'éducation, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs, tout en visant dans le même temps à renforcer la compétitivité des entreprises dans les industries chimique et pharmaceutique.
 11. Les participants ont noté et accueilli favorablement l'accord bilatéral intitulé: «Starting Global Social Dialogue in the Chemical Industry» (Entamer un processus de dialogue social mondial dans l'industrie chimique) (Déclaration de Genève), adopté à Genève le 26 mai 2011 entre le Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC) et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM). La Déclaration de Genève n'a pas force obligatoire pour les gouvernements.

Amélioration de la durabilité des petites et moyennes entreprises et contribution à la promotion du travail décent dans les industries chimique et pharmaceutique par le biais du dialogue social

12. Le travail décent, tel que défini par l'OIT, présente tout autant d'intérêt pour les petites et moyennes entreprises (PME) que pour les autres dans les industries chimique et pharmaceutique. Le dialogue social devrait être mené aux niveaux appropriés dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, y compris les PME, afin que cet objectif puisse être atteint dans ces deux industries.

Activités futures de l'OIT

13. Compte tenu des décisions prises par le Conseil d'administration à sa 310^e session en mars 2011⁴ concernant les activités des industries chimique et pharmaceutique pour la période 2012-13, il est recommandé que l'OIT mène les activités futures ci-après:
 - En collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'OIT devrait mener des activités et mettre en œuvre des programmes visant à promouvoir, dans les industries chimique et pharmaceutique, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi; la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

⁴ Activités de l'OIT approuvées par le Conseil d'administration à sa 310^e session en mars 2011 (document GB.310/STM/1, paragr. 25 et 26).

Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique

Il est proposé d'organiser un forum de dialogue mondial pour discuter d'initiatives à prendre en vue de promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique. Ce forum étudierait la possibilité de lancer des initiatives propres à favoriser le dialogue social afin que les industries chimique et pharmaceutique deviennent plus performantes en la matière, en particulier dans les petites et moyennes entreprises.

Souscrivant à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), le débat pourra évaluer dans quelle mesure les initiatives concernant la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les relations avec les initiatives volontaires émergentes pourraient être encouragées aux niveaux mondial et national dans les industries chimique et pharmaceutique.

la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et les entreprises sociales de l'OIT; et le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.

- Le cas échéant, l'OIT devrait, en consultation avec les partenaires sociaux et les gouvernements, prendre des mesures de suivi et fournir des études approfondies sur l'examen des impacts de la restructuration et des changements structurels de l'entreprise dans les industries chimique et pharmaceutique, notamment le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire ainsi que l'emploi des femmes et des jeunes.
- L'OIT devrait renforcer la capacité des partenaires sociaux opérant dans ces industries et développer et mettre en œuvre à tous les niveaux des idées communes appropriées ainsi que des systèmes de dialogue social adaptés, fondés sur les principes, conventions et autres instruments de l'OIT, afin de permettre aux partenaires sociaux de collaborer de manière constructive et de veiller à ce que leurs activités demeurent compétitives. Ces actions pourraient être liées afin de soutenir les initiatives en matière de dialogue social sectoriel au niveau mondial.
- L'OIT devrait veiller à ce que des activités et programmes de suivi appropriés soient mis en place. Dans ce contexte, la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des conventions et autres instruments pertinents de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail ainsi que la diffusion et l'échange des meilleures pratiques et expériences dans ce domaine devraient être une priorité.

Partie 2

Autres travaux

Allocutions de clôture

La secrétaire générale remercie tous les participants pour leurs contributions aux discussions et résultats de la réunion. Les participants reconnaissent le rôle essentiel joué par le dialogue social, notamment à une époque de crise économique mondiale, et ils soulignent l'importance d'un dialogue efficace dans la promotion des objectifs de l'OIT relatifs à l'Agenda du travail décent pour tous. L'oratrice félicite les participants pour l'adoption d'une conclusion importante relative au travail en sous-traitance et à la sous-traitance de main-d'œuvre. Elle remercie la présidente pour sa conduite éclairée, les porte-parole des trois groupes ainsi que le groupe de travail chargé des conclusions. Elle remercie également toute son équipe du Département des activités sectorielles, en particulier la coordonnatrice de la réunion et le secrétaire exécutif.

Le porte-parole du groupe des travailleurs félicite tous les participants pour l'adoption réussie du projet de conclusions et remercie le Bureau pour l'organisation de cette réunion. Il met en évidence le rôle joué par l'OIT dans la promotion du travail décent pour tous. Il indique que les participants ont débattu de tous les éléments de l'Agenda du travail décent. Il remercie les participants d'avoir examiné un large éventail de questions relatives à la restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique. Il souligne que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de mettre en œuvre les conclusions dans les industries chimique et pharmaceutique. Il note que la réunion a été un excellent exemple de dialogue social et il insiste sur l'importance du dialogue dans la mise en œuvre des conclusions.

Le porte-parole du groupe des employeurs remercie la présidente, la secrétaire générale, le secrétaire exécutif, la coordonnatrice, toute l'équipe du Département des activités sectorielles ainsi que les interprètes. Son groupe se dit satisfait des conclusions de la réunion. L'orateur remercie tout spécialement le secrétaire exécutif pour la qualité de son rapport et du travail réalisé dans l'élaboration d'un projet de conclusions équitable et neutre. Il indique que les industries chimique et pharmaceutique s'appuient sur une histoire réussie de dialogue social lui permettant d'atteindre un résultat productif. Il souligne le rôle primordial joué par le dialogue social dans le traitement des questions relatives à l'emploi, et cette réunion en est une bonne illustration. L'orateur remercie également ses collègues du groupe des employeurs, du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental pour leur soutien et leur coopération.

La présidente du groupe gouvernemental remercie l'OIT pour l'organisation de cette réunion. Les participants ont défini des objectifs et ils ont été en mesure de les atteindre. Elle remercie son groupe pour sa coopération, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs pour l'adoption des conclusions, et elle indique qu'elles sont le fruit de nombreuses heures de travail assidu.

La présidente indique que les participants ont travaillé de manière productive pendant quatre jours. Elle remercie tous les participants engagés dans le débat et salue leur volonté d'établir des ponts en vue d'atteindre un consensus. La réunion est arrivée à point nommé, en particulier depuis que les industries chimique et pharmaceutique sont en restructuration. Les participants ont très bien réussi à élaborer une feuille de route portant sur les défis qui se posent à ces secteurs d'activité. L'oratrice remercie les membres du bureau de la réunion, le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs ainsi que le Bureau pour tous les efforts entrepris dans la préparation et l'organisation de cette réunion. Elle indique qu'il lui incombe de rendre compte des conclusions de la réunion au Conseil d'administration afin de garantir la mise en place d'activités de suivi. Tout en saluant la belle réussite de cet événement, la présidente déclare que la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique est close.

Questionnaire d'évaluation

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

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

	5 Excellent	4 Bon	3 Satisfaisant	2 Médiocre	1 Insuffisant
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	2	15	–	–	–
Choix des points pour discussion	3	13	1	–	–
Niveau de la discussion	6	9	2	–	–
Intérêt de la réunion pour le secteur	2	14	1	–	–
Conclusions	3	12	2	–	–
Possibilité de créer des réseaux	6	6	3	–	–

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

	5 Excellent	4 Bon	3 Satisfaisant	2 Médiocre	1 Insuffisant
Qualité de l'analyse	6	8	3	–	–
Objectivité	4	10	3	–	–
Portée	3	10	4	–	–
Présentation et clarté	5	10	2	–	–
Volume et pertinence de l'information	4	9	4	–	–

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

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	3	13	1
Présentations	2	15	–
Réunion des groupes	3	14	–

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives (secrétariat, documents, traduction, interprétation)?

	5 Excellent	4 Bon	3 Satisfaisant	2 Médiocre	1 Insuffisant
	11	6	–	–	–

5. Savez-vous que le secteur de la pêche du Département des activités sectorielles met à votre disposition un site Web qui contient des informations sur le secteur et les activités de l'OIT s'y rapportant?

Oui 11 Non 5

6. Dans l'affirmative, comment évaluez-vous la présentation et le contenu de ce site?

	5 Excellent	4 Bon	3 Satisfaisant	2 Médiocre	1 Insuffisant
	1	5	3	2	–

7. **Saviez-vous que le site Web du Département des activités sectorielles comporte une section contenant des informations relatives à la présente réunion?**

Oui 11 Non 3

8. **Si vous avez déjà consulté la page du site Web du Département des activités sectorielles consacrée à la réunion, avez-vous téléchargé des documents?**

Oui 10 Non 2 Consultation sans téléchargement 3

List of participants

Liste des participants

Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidenta

Ms Sarah Fox, Legal Counsel, American Federation of Labor, Congress of Industrial Organizations (AFL–CIO), Washington, DC, United States.

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

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Rafael Souza Campos de Moraes Leme, Permanent Mission of Brazil in Geneva.

CONGO

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M^{me} Fernande Mvila, conseillère d’ambassade, Mission permanente du Congo à Genève.

M. Adolphe Ntari, conseiller, coopération du ministre d’Etat, coordonnateur du pôle socioculturel, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Brazzaville.

M. Claude Arsène Amona, conseiller à l’emploi, ministère de l’Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l’Emploi, Brazzaville.

M. Jean-François Tchitembo, directeur de la réglementation du travail et des relations professionnelles, Brazzaville.

EL SALVADOR

S.E. Sr. Eugenio Arène Guerra, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra.

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Sra. Hilda Aguilar Moreno, Consejera, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra.

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Jong-Cheol Kim, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea in Geneva.

KUWAIT KOWEÏT

Mr Sultan Hasan Sultan, Engineer, Labour Inspection Department, Ministry of Social Affairs and Labour, Kuwait.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan Bin Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva.

MOZAMBIQUE

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Juvenal Arcanjo Dengo, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique in Geneva.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter N.U. Ajuzie, Minister/Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva.

PANAMA PANAMÁ

S.E. Sr. Alberto Navarro Brin, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente de Panamá en Ginebra.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Dra. María Teresa Donderis de Carrión, Presidenta de la Comisión de Medicamentos de la Caja de Seguro Social, Panamá.

Sr. Alejandro Mendoza Gantes, Consejero, Misión Permanente de Panamá en Ginebra.

POLAND POLOGNE POLONIA

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms Ewelina Marmulewicz, Attaché, Permanent Mission of Poland in Geneva.

QATAR

Mr Ali Al-Khulaifi, Minister Plenipotentiary, Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar in Geneva.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Atitaya Nualsri, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand in Geneva.

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

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Anil P. Anand, Committee Member AIOE, Chairperson Jayaman Investments Ltd, Council of Indian Employers, New Delhi, India.

Sr. Rodrigo Arcila Gómez, Director Ejecutivo, Cámara Farmacéutica de la ANDI, Bogotá D.C., Colombia.

Sr. Wagner Brunini, Vicepresidente de Recursos Humanos para América del Sur, BASF S.A. São Paulo, Brasil.

Ms Maureen Derrick, General Manager, Caribbean Pharmaceutical Supplies Ltd, Antigua and Barbuda.

Mr Matthias C. Dipper, Head of Industrial Relations and Social Policies, Human Resources, Darmstadt, Germany.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Lutz Mühl, Managing Director, Social Policies, Social Responsibility, European and International Affairs, Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany.

Mr Anis Ud Dowla, Chairperson, Advanced Chemical Industries Ltd (ACI Group), Dhaka, Bangladesh.

Sr. Juan Gabriel González, Comisión Laboral del CONEP, Consejo Nacional de la Empresa Privada, Panamá.

Mr Ladislav Haiker, HR Director, Deza Co., Valasské Mezirici, Czech Republic.

Mr Erik Kjaergaard, Director of Social Affairs, Confederation of Danish Industry (DI), Copenhagen, Denmark.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Pekka Hotti, Technical Adviser, Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki, Finland.

Mr Shahid Mustafa Qureshi, Legal Corporate Affairs, Industrial Relations, Administration and Regulatory Affairs Director, Glaxo SmithKline Pakistan Limited (GSK), Karachi, Pakistan.

Ms Linda Selsager Pedersen, Adviser, Confederation of Danish Industry (DI), Kbh. S, Denmark.

Mr Mosthapa Vand, Founder of Aria University of Science and Sustainability, Aria University of Science and Sustainability, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Sra. Cristina Vázquez, Directora Departamento Socio-Laboral, Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), Madrid, España.

Mr Antonio Vergueiro, Legal Adviser, Confederation of Portuguese Business (CIP), Lisbon, Portugal.

Additional member representing the Employers
Membre additionnelle représentant les employeurs
Miembro adicional representante de los empleadores

Ms Hanna Blankemeyer, BAVC European Office, Bundesarbeitgeberverband Chemie EV, Brussels, Belgium.

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

M. Alfons de Potter, vice-président, CSC bâtiment – industrie & énergie, Bruxelles, Belgique.

Mr Edson Dias Bicalho, General Secretary, Federation of Workers in Chemical and Pharmaceutical Industries (FEQUIMFAR), São Paulo, Brazil.

Ms Evi Krisnawati, Chairperson, Worker Union of PT TAKEDA–FSP FARKES, Jakarta, Indonesia.

Ms Linda McCulloch, National Officer for Chemicals – UNITE, London, United Kingdom.

Mr Simon Mofokeng, General Secretary of CEPPWAWU, Johannesburg, South Africa.

Mr Lars Anders Myhre, Political and International Consultant, IndustriEnergi (IE), Stavanger, Norway.

Mr Tomas Nieber, Head of Department Economic and Industrial Policy, Mining, Chemical and Energy Industrial Union–IG BCE, Hannover, Germany.

M. Christophe Paul Quarez, délégué fédéral, FCE CFDT, Paris, France.

Mr Ghosalkar Ravindra Govind, General Secretary, Chemical Mazdoor Federation of India (CMFI), Mumbai, India.

Sr. Jesús Ribera Rubiés, Responsable de EWC y Multinacionales, Integrante del Presidium i C Ejecutiva EMCEF, Federación de Industrias Textil, Piel, Química y Afines (FITEQA-CCOO), Madrid, España.

Mr Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers' Union (RCWU), Moscow, Russian Federation.

Mr Tamás Székely, President, Federation of Chemical and Energy Workers (VDSZ), Budapest, Hungary.

Mr Tsutomu Uehara, Assistant Director of Policy Bureau, UI ZENSEN (Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions), Tokyo, Japan.

Mr Manfred Warda, General Secretary, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

Mr Michael J. Wright, Director of Health, Safety and Environment, United Steelworkers (USW), Pittsburgh, United States.

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

Mr Herman Baele, secrétaire fédéral, Centrale générale FGTB, Bruxelles, Belgique.

Ms Carol Bruce, Women's Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

Mr Alexander Bulan, Member of Special Commission of Social Partnership, Russian Chemical Workers' Union (RCWU), Moscow, Russian Federation.

Mr Brian Kohler, Health, Safety and Sustainability Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

Mr Daniel Morel, Federal Delegate for Chemical Industry, Federation of Chemical and Energy (FCE-CFDT), Paris, France.

Mr Masafumi Naramoto, President, KAROKEN (Council of Chemical Workers' Union Chugai Pharmaceutical Workers' Union), c/o Federation of Daiichi-Sankyo Workers' Union, Tokyo, Japan.

Mr Kemal Özkan, Director of Industry and Corporate Affairs, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

Mr Norihiro Tokunaga, Assistant General Secretary, Japanese Affiliates Federation-ICEM, Tokyo, Japan.

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

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

**Representantes de las Naciones Unidas, de los Organismos Especializados
y de otras Organizaciones Internacionales Oficiales**

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

International Chemical Employers' Labour Relations Committee (LRC)

Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique

Mr Pekka Hotti, Vice-President, International Chemical Employers Labour, Relations Committee (LRC), c/o Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki, Finland.

Mr Lutz Mühl, General Secretary, LRC, Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany.

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)

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

**Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía,
Minas e Industrias Diversas**

Mr Phee Jung-sun, Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

European Chemical Employers Group (ECEG)
Groupe européen des employeurs de la chimie
Grupo Europeo de Empresarios Químicos

Mr Koen Laenens, Vice-Secretary of the Board, Brussels, Belgium.

Dr Andreas Ogrinz, Secretary of the Board, Brussels, Belgium.

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

M. Jean Dejardin, conseiller, Genève, Suisse.