



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Programme des réunions sectorielles,
2002-03****Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction	1
I. Réunions portant sur des secteurs examinés en alternance	3
A. Industries chimiques.....	3
A.1. Les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle (recommandé par la onzième session de la Commission des industries chimiques, 1995; reprise d'une proposition faite en 1996).....	3
A.2. Les relations professionnelles dans le secteur de la chimie à l'échelle mondiale (adapté d'une résolution adoptée par la Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques, 1999)	3
A.3. Perspectives d'évolution de l'emploi et du travail dans le secteur de la fabrication des pneumatiques à base de caoutchouc (adapté d'une proposition faite en 1995)	4
B. Commerce	5
B.1. Les effets sur l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce (recommandé dans les conclusions de la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines, 1999).....	5
B.2. La dimension sociale et les répercussions sur l'emploi du commerce électronique (recommandé par la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines, 1999).....	6
C. Produits alimentaires, boissons, tabac.....	7
C.1. L'avenir de l'emploi dans le secteur du tabac	7
C.2. Mondialisation et emploi dans l'industrie de la boisson.....	7
D. Services de santé	8

D.1.	Le dialogue social dans les services de santé: institutions, capacité et efficacité (recommandé par la Réunion paritaire sur les conditions d'emploi et de travail dans les réformes du secteur de la santé, 1998)	8
D.2.	L'évolution du marché du travail dans les services de santé: Quelles conséquences pour la mise en valeur des ressources humaines, les normes professionnelles et les conditions de travail?	9
E.	Industries mécaniques et électrotechniques	10
E.1.	L'impact de la mondialisation sur l'emploi et les droits au travail dans les entreprises mécaniques et électrotechniques	10
E.2.	La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques (recommandé dans les conclusions de la Réunion tripartite sur les industries de la construction mécanique, de la construction électrique et de l'électronique, 1998).....	11
F.	Mines (mines de charbon et autres).....	12
F.1.	Le temps de travail dans les industries extractives: effets sociaux et du travail (adapté d'une résolution adoptée par la Commission de l'industrie charbonnière à sa treizième session, 1995).....	12
F.2.	Les industries extractives et l'environnement: implications pour l'emploi et la formation (adapté d'une résolution adoptée par la Commission de l'industrie charbonnière à sa treizième session, 1995)	12
F.3.	Nouvelles technologies dans les mines: impact sur la formation et l'emploi.....	13
G.	Raffinage du pétrole; production de pétrole et de gaz.....	14
G.1.	Promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (demandé dans une résolution adoptée lors de la Réunion tripartite sur l'emploi et les questions relatives aux relations professionnelles dans le raffinage du pétrole, 1998).....	14
G.2.	Questions sociales et du travail dans le secteur de la production de pétrole et de gaz dans les régions reculées	15
H.	Services postaux et autres services de communications.....	15
H.1.	L'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des postes et télécommunications (recommandé par la Réunion tripartite sur les services des postes et télécommunications, 1998)	15
H.2.	Libéralisation de l'industrie postale: impact sur l'emploi et l'organisation du travail de la privatisation, des alliances et de la concurrence	16
H.3.	La formation et le dialogue social dans l'industrie des télécommunications (adapté à partir des conclusions de la Réunion tripartite sur les services postaux et télécommunications, 1998)	17
I.	Service public.....	18
I.1.	Les droits fondamentaux des travailleurs à l'intention des salariés de la fonction publique portant l'uniforme.....	18
I.2.	Le dialogue social à l'échelon national dans les réformes du service public	19
J.	Transport	20
J.1.	Restructuration de l'aviation civile: conséquences pour la direction et le personnel	20
J.2.	Protection sociale et travail décent dans le secteur des transports routiers	21
K.	Services publics de distribution	22
K.1.	Réglementation des services publics de distribution: conséquences pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail	22
K.2.	Entreprises multiservices internationales (infrastructure): égalité de traitement pour tous les travailleurs	23
II.	Propositions pour d'autres réunions	24

L.	Autres industries et autres thèmes	24
	Le télétravail et le travail en ligne dans certains secteurs	24
L.1.	Réunion d'experts chargée de mettre au point un recueil de directives pratiques sur le télétravail/travail en ligne (recommandé par la Réunion tripartite sur les répercussions sur les ressources humaines des changements structurels et réglementaires et de la mondialisation dans les services des postes et télécommunications, 1998).....	24
	Secteur des services	25
L.2.	Réunion d'experts chargée de mettre au point un recueil de directives pratiques sur la violence et le stress en tant que menace pour la productivité et le travail décent.....	25
L.3.	Favoriser le travail décent dans les secteurs des services	26
	Industrie de l'information et de la communication	27
L.4.	Le dialogue social dans les industries de l'information et de la communication (recommandé par le Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias, 2000).....	27
	Industrie de la taille et du polissage des pierres fines	28
L.5.	Pratiques de travail dans l'industrie de la taille et du polissage des pierres fines	28
	Secteur maritime	29
L.6a.	Réunion d'experts sur l'inspection des conditions de travail et de vie à bord des navires	29
L.6b.	Réunion d'experts chargée de réexaminer la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires: Recueil de directives pratiques de l'OIT (recommandé par la Réunion tripartite de l'OIT sur les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire, Genève, 1996).....	29
	Fusions et acquisitions dans certains secteurs.....	30
L.7.	Les implications sociales et de travail des fusions et des acquisitions.....	30

Introduction

1. Pour la quatrième fois depuis l'évaluation du Programme des activités sectorielles en 1995, la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes est invitée à établir un programme de réunions sectorielles pour la prochaine période biennale. La commission est convenue qu'elle déciderait au mois de novembre des années paires du programme des réunions pour la période biennale commençant quelque quatorze mois plus tard. La commission choisirait les secteurs faisant l'objet de réunions et les questions à débattre à partir d'une liste de propositions présentée par le Bureau.
2. Pour la période biennale en cours, le Directeur général a fait part de son intention d'aligner davantage les activités sectorielles sur les objectifs stratégiques. Un effort constant a été consenti dans cette direction au cours des douze derniers mois. Il est maintenant temps de lancer un processus de consultation avec les mandants sur les moyens de mieux adapter le programme aux activités en rapport avec le travail décent dans le cadre du programme existant et au-delà. Le Directeur général lancera bientôt ce processus. Dans l'intervalle, il est proposé que, dans le cadre de la sélection des réunions sectorielles et de leur ordre du jour pour la prochaine période biennale, les réunions retenues pour 2003 soient confirmées lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2001, ce qui laisserait une certaine souplesse pour d'éventuels changements.
3. En 2000-01, le Programme des réunions sectorielles comporte 11 réunions dans des secteurs couverts par le programme et une réunion de nature cross sectorielle. Etant entendu que 12 réunions sectorielles auront lieu en 2002-03 et respectant le principe de rotation entre secteurs convenu par la commission, il est proposé de convoquer des réunions pour les 11 secteurs qui n'ont pas été examinés en 2000-01 afin d'achever la deuxième rotation des 22 secteurs comme suit:
 - industries chimiques;
 - commerce;
 - produits alimentaires; boissons; tabac;
 - services de santé;
 - entreprises mécaniques et électroniques;
 - industrie minière;
 - pétrole et gaz;
 - service postal et autres services de communication;
 - service public;
 - transports;
 - services publics de distribution.
4. S'agissant de la réunion restante, la commission a décidé de conserver une réunion sans thème précis dans la liste des réunions sectorielles afin d'accroître la souplesse du programme. Ainsi, un secteur ne figurant pas sur la liste ou une réunion urgente pourrait être ajouté au programme des réunions.

5. La section II contient une proposition de réunion pour un secteur qui ne fait pas partie des 22 secteurs couverts régulièrement (taille et polissage des pierres) ainsi que des propositions de réunions du secteur maritime et de réunions cross sectorielles.
6. Comme antérieurement, les propositions sont présentées sous la forme de modules. Les 11 secteurs font l'objet d'au moins deux propositions, opposant chacune les questions à aborder, la manière dont le rapport destiné à la réunion sera préparé (paragr. A), la nature de la réunion (paragr. B), le type de suivi qui pourrait être envisagé (paragr. C) et la relation entre la proposition et les objectifs stratégiques de l'OIT (paragr. D). La promotion des conventions pertinentes est également mise en avant. Quant un thème a déjà été proposé lors de réunions antérieures du secteur, il est repris comme tel. Des consultations préliminaires ont été organisées avec d'autres unités du Bureau et, lorsque la commission aura fait son choix, les activités en rapport avec les réunions seront intégrées aussi efficacement que possible dans les activités du Bureau et le programme et budget.
7. La commission se souviendra que, conformément aux arrangements convenus lors de l'évaluation, elle doit – lors de la session suivant celle au cours de laquelle le choix des réunions est effectué (dans le cas présent en mars 2001) – décider de la taille, de la composition, du type de délégation et des résultats attendus de chaque réunion. En ce qui concerne le suivi, le Bureau doit une fois par période biennale faire rapport à la commission sur les activités de suivi pour chaque secteur. Les deux premiers rapports de ce type ont été présentés en mars 1998 et en mars 2000; le prochain est prévu pour mars 2002.
8. En rédigeant ces propositions, le Bureau les a placées dans le nouveau cadre d'orientation stratégique de l'Organisation en général et dans le contexte du secteur du dialogue social en particulier. Le document comprend toute une gamme de propositions reflétant les grandes évolutions et les principales préoccupations de chaque secteur. L'objet est de promouvoir les objectifs de l'OIT par le biais de réunions sectorielles et de mettre en place un mécanisme efficace de dialogue social global sur les questions à aborder. Les propositions présentées permettront également à l'OIT d'explorer divers moyens de poursuivre ses objectifs stratégiques et de contribuer à la dimension sectorielle du projet relatif au travail décent. Ainsi, les réunions peuvent mettre au point et recommander *a)* des recueils de directives pratiques (télétravail/travail en ligne, violence sur le lieu de travail) et *b)* des directives (taille et polissage des pierres, égalité des sexes dans le secteur des services) et/ou d'adopter *c)* des conclusions et résolutions. Il est proposé de mettre l'accent sur un objectif stratégique ou plusieurs, en fournissant une couverture sectorielle à l'organisation du travail, l'emploi, les relations professionnelles, le dialogue social, la mise en valeur des ressources humaines, l'égalité des chances, la libéralisation, la mondialisation, les droits des travailleurs, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, la formation et l'information et les technologies des communications, avec l'égalité des sexes comme thème cross sectoriel.
9. *Sur la base des propositions qui suivent, la commission est invitée à faire des recommandations au Conseil d'administration au sujet du choix des secteurs et des thèmes pour 12 réunions sectorielles à inclure dans les propositions de programme et de budget pour 2002-03, étant entendu que le choix des réunions et thèmes pour 2003 devra être confirmé lors de la session de novembre 2001 du Conseil d'administration.*

I. Réunions portant sur des secteurs examinés en alternance

A. Industries chimiques

A.1. **Les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle** (recommandé par la onzième session de la Commission des industries chimiques, 1995; reprise d'une proposition faite en 1996)

10. Bien que les coûts de main-d'œuvre ne correspondent qu'à une faible portion des coûts totaux de la production chimique, ils représentent souvent une grande part des coûts potentiellement contrôlables. L'informatisation de la production a changé la nature du travail et introduit de nouvelles exigences en matière de qualifications. Les employeurs inclinent donc à déployer leur main-d'œuvre avec une flexibilité maximale, tant pour contrôler les coûts que pour faire coïncider au maximum les qualifications et les besoins. Les travailleurs et leurs organisations sont préoccupés par le développement et l'application des pratiques en matière de flexibilité du travail et leur incidence sur la vie professionnelle et les perspectives de carrière.

- A. Le rapport cernerait, expliquerait et analyserait des exemples de bonne pratique, y compris la portée et la nature du dialogue social dans leur développement et leur application. Il faudrait une étroite coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour obtenir les informations. Des spécialistes en matière d'organisation du travail de l'OIT et de l'extérieur seraient consultés.
- B. La réunion tripartite regrouperait environ 25 participants par groupe, y compris des gouvernements de pays dans lesquels on trouve des entreprises chimiques de premier plan. Elle encouragerait la promotion de la ratification de la convention n° 170.
- C. Si mandat en est donné, un manuel sur les bonnes pratiques en matière de flexibilité du travail dans les industries chimiques (et éventuellement dans d'autres industries de transformation) pourrait être produit.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait avancer l'objectif stratégique n° 3 (protection sociale).

A.2. **Les relations professionnelles dans le secteur de la chimie à l'échelle mondiale** (adapté d'une résolution adoptée par la Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques, 1999)

11. L'industrie chimique mondiale est confrontée à de nombreux problèmes, y compris des changements financiers, structurels et organisationnels alors que la dépendance à l'égard de ce secteur et de ses produits est en augmentation. Les entreprises et les travailleurs doivent répondre aux exigences techniques et en matière de formation croissantes tout en étant confrontés au scepticisme et à la méfiance de l'opinion publique face à certains aspects de ce secteur et de ses produits liés en bonne partie à un manque de connaissances

et d'informations. La solution de ces problèmes passe par une confiance mutuelle et la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants, ce qui n'est possible qu'en garantissant des systèmes de relations professionnelles efficaces grâce au dialogue social.

- A. Un rapport pour la réunion comporterait une étude comparative et une analyse des systèmes de relations professionnelles dans le secteur, menée en coopération avec tous les mandants de l'OIT.
- B. Une réunion tripartite pouvant accueillir jusqu'à 22 participants de chaque groupe examinerait les pratiques et résultats actuels en matière de relations professionnelles. Elle pourrait suggérer des manières de garantir la reconnaissance du dialogue social, le renforcement des institutions et des parties impliquées dans le dialogue social et de promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 135 et 154 dans le secteur, afin d'y améliorer les relations professionnelles, de même que la convention n^o 144. Elle encouragerait également la promotion de la ratification de la convention n^o 170.
- C. Les activités de suivi, par exemple dans le cadre du Programme focal sur le dialogue social, seraient déterminées à la lumière des conclusions de la réunion et des discussions apparentées.
- D. Cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n^o 4 (dialogue social).

**A.3. Perspectives d'évolution de l'emploi et du travail
dans le secteur de la fabrication
des pneumatiques à base de caoutchouc
(adapté d'une proposition faite en 1995)**

12. Le secteur de la fabrication des pneumatiques subit des transformations rapides et durables dans sa structure et la technologie utilisée. Cette branche, qui occupe plus de 400 000 personnes, a une production d'environ 75 milliards de dollars par an. Les excédents de capacité et une rentabilité modeste ou négative ont entraîné une diminution et une concentration des emplois. Six entreprises multinationales réalisent plus de 80 pour cent des ventes mondiales de pneus. A présent la conjoncture s'améliore et la demande croît sur certains nouveaux marchés. On introduit cependant des techniques de fabrication potentiellement révolutionnaires qui offrent des perspectives de gains en matière de souplesse et de productivité et menacent donc un grand nombre des emplois ayant résisté à la contraction conjoncturelle. Quels sont l'importance relative et le rythme d'introduction de ces innovations? S'agit-il d'une évolution au niveau mondial? Le secteur doit-il se préparer à des suppressions d'emplois généralisées et durables et, si tel est le cas, comment doit-il s'y préparer? Le dosage des composantes techniques/emplois demeurera-t-il variable d'une région à l'autre pendant quelque temps? Des réponses claires à ces questions faciliteraient les adaptations inévitables de la part des employeurs comme des travailleurs.

- A. Un rapport serait établi sur la base d'informations concernant des entreprises ou des établissements implantés dans des sites industriels où soit l'on met au point soit l'on utilise des techniques ultramodernes, d'études menées au niveau national sur certains des nouveaux marchés et producteurs parmi les plus importants, ainsi que d'informations d'ordre plus général.
- B. Une réunion tripartite rassemblerait jusqu'à 22 participants de chaque groupe avec des délégués originaires de pays représentant un échantillon des principaux producteurs et clients actuels et tout récents en vue de parvenir à des conclusions sur les questions exposées ci-dessus.

- C. Les résultats de la réunion seraient largement diffusés et, conjugués au rapport, ils serviraient de fondement à des services consultatifs techniques.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

B. Commerce

B.1. **Les effets sur l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce** (recommandé dans les conclusions de la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines, 1999)

13. Le commerce a connu une transformation radicale au cours de ces dernières années. Les petites et moyennes entreprises emploient encore une majorité de travailleurs du commerce, mais les fusions et acquisitions ont donné naissance à des géants mondiaux et régionaux de la distribution qui dominent le marché. Beaucoup de petits détaillants et de grossistes occupant une situation dominante en Europe ont été stimulés par l'introduction de l'euro et la création d'un grand marché unifié extérieur à leur marché national; outre l'expansion au sein de l'Union européenne, les nouvelles économies de marché émergentes d'Europe centrale ainsi que les Etats-Unis, l'Amérique latine et l'Asie sont devenues des marchés attirants. Les détaillants américains développent également leur rayon d'action. Pour ces géants du commerce, la taille se traduit par des avantages importants sur un marché extrêmement compétitif et en passe de devenir mondial, et les fusions et acquisitions – plutôt que les investissements novateurs – sont un moyen rapide d'exploiter de nouveaux marchés. Les dernières années ont donc été marquées par d'importantes fusions et acquisitions, avec de lourdes répercussions au plan de l'emploi. Cette tendance devrait se poursuivre; les analystes prévoient une réorganisation radicale et des regroupements sectoriels qui pourraient donner naissance à quelques entreprises gigantesques régnant sur un marché mondial.

- A. Une étude serait menée dans différents pays pour analyser les répercussions des regroupements du commerce sur les marchés locaux, nationaux et internationaux. Elle soulignerait les principaux motifs des fusions et acquisitions et l'impact de ce regroupement sur les niveaux d'emploi, la formation et le recyclage, la durée du travail et autres conditions de travail, les pratiques en matière de compensation, les niveaux de rémunération et les relations professionnelles. Elle mettrait en avant les stratégies qui tentent de trouver un compromis entre les considérations financières, d'une part, et l'emploi acceptable et les coûts sociaux de la rationalisation, d'autre part.
- B. Une réunion tripartite de 20 à 25 participants de chaque groupe fournirait un forum pour examiner les résultats de l'étude et échanger des expériences. Ce débat pourrait déboucher sur l'adoption de conclusions sur les meilleures politiques générales en matière d'emploi et de ressources humaines et les pratiques à adopter en ce qui concerne les fusions et les acquisitions dans le secteur du commerce.
- C. Les conclusions seraient diffusées et encouragées en conjonction avec d'autres travaux de l'OIT et fourniraient une orientation aux activités de suivi de l'Organisation.

- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

B.2. La dimension sociale et les répercussions sur l'emploi du commerce électronique
(recommandé par la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines, 1999)

14. Le commerce électronique (interentreprises et entreprises à la clientèle) ainsi que d'autres évolutions technologiques (mécanismes d'autobalayage, systèmes logistiques, multimédia et autres applications de soutien au commerce dans les magasins) sont en train de transformer de manière radicale le commerce et l'emploi dans ce secteur. La part du commerce électronique, plus particulièrement l'élément interentreprises, croît de manière exponentielle et modifie fondamentalement tous les aspects de l'activité, y compris les procédés, les besoins en matière de qualifications, l'organisation du travail, la distribution des produits, la composition de la main-d'œuvre et son utilisation. La quasi-totalité des détaillants et acteurs importants de la chaîne de l'offre et de la distribution ont adapté le commerce électronique à leurs activités, soit sous forme d'entreprises autonomes soit comme stratégie hybride, le commerce électronique complétant les activités existantes. Le commerce électronique modifie les rôles, l'équilibre des pouvoirs et l'influence des différents acteurs de la chaîne de distribution. Il renforce également la concurrence en réduisant les obstacles à l'arrivée de nouveaux acteurs dans les services de distribution. Les conclusions de la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines, tenue en 1999, ont souligné les nombreux avantages pratiques du commerce électronique mais ont demandé que l'impact de ces bénéfices soit maximisé, élargi et généralisé autant que possible à l'ensemble des travailleurs du secteur. Elles ont également demandé qu'on prête attention aux effets possibles du commerce électronique sur les relations de travail, les catégories professionnelles et l'organisation du travail et ont souligné la difficulté à appliquer certaines dispositions légales comme celles qui portent sur les horaires de travail au commerce électronique.

- A. Une étude examinerait la situation actuelle de l'emploi dans le secteur du commerce électronique et son potentiel de création de nouveaux emplois au cours des prochaines années, le nombre et le type d'emplois créés, transformés ou détruits; les besoins du commerce électronique en matière de formation et d'apprentissage; l'évolution dans l'organisation du travail et le temps de travail, les niveaux de rémunération et les relations professionnelles dans le commerce traditionnel de détail et de gros et dans le commerce électronique à la suite de ces évolutions. Elle mettrait en avant les aspects du commerce électronique qui maximisent les avantages au plan de l'emploi et ceux qui pourraient avoir des répercussions négatives dans différentes professions.
- B. Une réunion tripartite de 20 à 25 participants de chaque groupe fournirait un forum pour examiner les résultats de l'étude et échanger des expériences du monde entier.
- C. Les conclusions et résolutions de la réunion seraient utilisées pour mettre au point des directives en matière de commerce électronique concernant les «meilleures» politiques et pratiques de mise en valeur des ressources humaines dans les Etats Membres ainsi que pour guider les activités futures de l'OIT en la matière.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser les objectifs n° 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

C. Produits alimentaires, boissons, tabac

C.1. L'avenir de l'emploi dans le secteur du tabac

15. Ces dernières années ont été marquées par des pertes importantes d'emplois dans le secteur du tabac dans les pays ayant des industries de traitement et de fabrication, établies de longue date. Parmi les raisons de cette pression continue à la baisse sur l'emploi au niveau des entreprises et du secteur figurent l'introduction de nouvelles technologies, le transfert de la production vers des pays où les salaires sont bas, les fusions et acquisitions ainsi que la privatisation des monopoles d'Etat. Au niveau gouvernemental, il faut également souligner les mesures de lutte contre le tabagisme et la progression de la fiscalité. En ce qui concerne les marchés, la consommation est en baisse dans les pays industrialisés et en augmentation dans les pays en développement. Le transfert de la production vers d'autres pays s'est accompagné de l'introduction de nouvelles technologies avec souvent un transfert d'équipement et de technologie de mécanisation d'un site abandonné vers un site nouveau et il n'entraîne pas nécessairement une augmentation des emplois. Les partenaires sociaux ont tous un intérêt important dans les questions touchant ce secteur. Les entreprises ont souvent cité les stratégies utilisées par les gouvernements pour lutter contre le tabagisme et faire baisser la demande comme facteur contribuant aux décisions de fermeture des sites de production et de transfert de la production vers des pays où la demande est en augmentation. Les stratégies utilisées par les entreprises pour augmenter les gains des actionnaires ont entraîné le remplacement de la main-d'œuvre par des machines et le transfert de la production vers des pays à bas salaires. Les fermetures et pertes d'emplois affectent non seulement les travailleurs et leurs familles mais également le réseau d'entreprises et de services qui dépendent de ce secteur et l'économie de communautés entières. Les employeurs comme les gouvernements ont une responsabilité dans l'incidence de leurs décisions au plan de l'emploi.

- A. Un rapport destiné à la réunion comporterait une étude et une analyse comparatives du secteur du tabac menées en coopération avec tous les groupes mandants de l'OIT.
- B. Une réunion tripartite d'une vingtaine de participants de chaque groupe débattrait des mesures à prendre conjointement pour minimiser les effets délétères des technologies de mécanisation, des transferts de production, de la concentration industrielle, de l'évolution de la consommation et des mesures gouvernementales de lutte contre le tabagisme (interdiction de fumer dans les lieux publics et augmentation des taxes) sur l'emploi et les conditions de travail.
- C. Les activités de suivi seraient arrêtées à la lumière des conclusions de la réunion et des discussions apparentées.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

C.2. Mondialisation et emploi dans l'industrie de la boisson

16. La mondialisation a de lourdes répercussions sur l'industrie de la boisson dans le monde entier et sur les conditions d'emploi dans ce secteur. L'industrie mondiale devient de plus en plus concentrée, une part croissante du marché étant contrôlée par un petit nombre d'entreprises multinationales dans chaque sous-secteur. Le segment des boissons gazeuses non alcoolisées est dominé par l'entreprise Coca-Cola, avec ses diverses entreprises d'embouteillage qui ont elles-mêmes des activités de plus en plus nombreuses dans une multitude de pays. Le secteur de l'eau embouteillée est dominé par Nestlé et

Danone qui achètent des sources minérales dans le monde entier. Le secteur de l'eau purifiée provenant de sources non identifiables et mise en bouteilles est également en croissance rapide. L'industrie brassicole traverse une période de fusions et d'acquisitions et ce secteur est de plus en plus dominé par un petit nombre d'entreprises mondiales (Anheuser Busch, Heineken, Interbrew, AmBev, South African Breweries, Tsingtao, etc.). Plusieurs de ces entreprises sont installées dans des pays en développement. Le secteur des spiritueux connaît lui aussi un regroupement rapide. Les salariés de ces secteurs sont victimes des bouleversements liés aux fusions et acquisitions, mais en outre, leurs conditions d'emploi sont de plus en plus fréquemment comparées à celles qui prévalent dans d'autres pays dans la même entreprise ou chez ses concurrents. La mondialisation sous la forme de l'introduction de nouvelles technologies affecte également profondément les effectifs et les conditions d'emploi; la mécanisation a entraîné une diminution des emplois dans la production et dans la distribution et elle suppose une formation continue. Les pressions liées à la concurrence en faveur d'une production continue ont entraîné une modification des horaires de travail qui perturbe la vie familiale des travailleurs.

- A. Le rapport examinerait l'industrie mondiale de la boisson, la main-d'œuvre, les procédés, les conditions de travail, la durée du travail, la flexibilité du travail, la santé et la sécurité, la négociation collective et les relations entre les entreprises multinationales, les concurrents locaux et les filiales.
- B. Une réunion tripartite regroupant jusqu'à 20 participants de chaque groupe se pencherait sur les questions soulevées dans le rapport et préparerait des conclusions destinées à fournir des orientations aux partenaires sociaux sur les mesures pour minimiser les répercussions négatives de la mondialisation sur l'emploi, la sécurité et la santé des travailleurs et les conditions de travail.
- C. Les activités de suivi pourraient inclure notamment la fourniture d'une assistance technique et de services consultatifs pour le lancement et le suivi d'initiatives dans le secteur.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

D. Services de santé

D.1. Le dialogue social dans les services de santé: institutions, capacité et efficacité (recommandé par la Réunion paritaire sur les conditions d'emploi et de travail dans les réformes du secteur de la santé, 1998)

- 17.** Les réformes du secteur de la santé, souvent accompagnées de mesures de décentralisation et de privatisation, ont posé de nouveaux défis aux partenaires sociaux. Des cadres non institutionnalisés extérieurs aux hôpitaux (par exemple en zone rurale) sont apparus pour rapprocher les services de soins de santé primaire de la population. L'expérience pratique et les déclarations confirment que ces changements ont plus de chances d'atteindre leurs objectifs en fournissant des services efficaces et de qualité lorsqu'ils sont planifiés et mis en place avec la pleine participation des travailleurs, syndicats et consommateurs. Après les réformes, les nouvelles structures, les approches gestionnaires et les responsabilités politiques font qu'il est nécessaire d'examiner les institutions de dialogue social de même que la capacité et l'efficacité du dialogue social dans le secteur de la santé. En conséquence, dans de nombreux pays, la capacité des partenaires sociaux à mener un dialogue efficace doit être renforcée. Dans les systèmes de santé décentralisés et les cadres

non institutionnalisés, les employeurs connaissent généralement mal le dialogue social dans le secteur de la santé tout comme les employeurs privés qui commencent à fournir des services à vocation d'intérêt général. Il faut conclure des conventions collectives au niveau local, ce qui peut être difficile dans le cadre des structures des organisations de travailleurs. Dans certains pays, des accords-cadres ont été mis au point pour tenter de résoudre ces problèmes. La capacité de la direction et des travailleurs à participer à ces processus doit être développée parallèlement aux réformes. Le renforcement des institutions de dialogue social faciliterait la réalisation de l'objectif du travail décent dans les soins de santé au niveau national.

- A. En s'appuyant sur les résultats de la réunion paritaire de 1998, les résultats de la Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux en 2001 et les activités de suivi de ces réunions, le Bureau préparerait un rapport sur les possibilités, les limites et les besoins actuels en matière d'amélioration du dialogue social dans les services de santé face à l'évolution structurelle et aux nouvelles normes de qualité.
- B. Une réunion paritaire avec la participation d'employeurs du secteur privé ou une réunion tripartite examinerait le rapport et adopterait des conclusions, y compris des directives pratiques pour renforcer le dialogue social et promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 dans le secteur ainsi que des conventions n^{os} 144 et 151.
- C. Les résultats seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, décideurs, organisations internationales et/ou organismes s'occupant de réformes du secteur de la santé. Des réunions nationales ou régionales pourraient les utiliser comme référence pour leurs activités.
- D. Cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n^o 4 (dialogue social).

D.2. L'évolution du marché du travail dans les services de santé: Quelles conséquences pour la mise en valeur des ressources humaines, les normes professionnelles et les conditions de travail?

18. Des facteurs démographiques et épidémiologiques font que la demande en travailleurs de santé évolue constamment au niveau mondial et au niveau national, alors que le niveau des ressources publiques et privées qui peuvent être affectées aux dépenses de santé est limité. Néanmoins, dans la majorité des pays, la demande croît rapidement. Etant donné que la plupart des agents sanitaires sont considérés comme qualifiés ou semi-qualifiés, que les qualifications s'acquièrent sur de longues périodes et que la formation permanente est souvent nécessaire, l'offre ne peut que s'ajuster lentement à la demande. La planification de la main-d'œuvre, les politiques sectorielles du marché du travail et le recours à la technologie de l'information pour accéder à la formation et à l'information peuvent être des solutions à long terme. A court terme, les déséquilibres peuvent toutefois affecter l'éducation en matière de santé et les systèmes de formation ainsi que d'autres aspects de la mise en valeur des ressources humaines. Une offre insuffisante de personnel de santé peut entraîner un raccourcissement des périodes de formation et une baisse des normes professionnelles. En outre, ce type d'environnement peut influencer sur les conditions de travail et le travail décent et par conséquent sur la qualité générale des services. La pénurie de personnel qualifié a également fait progresser les migrations avec d'autres répercussions sur les marchés nationaux du travail dans les services de santé. Comme dans d'autres secteurs, le déséquilibre entre l'offre et la demande a affecté la qualité des services. Toutefois, cette situation est encore plus préoccupante dans le secteur de la santé qui recouvre des services essentiels. Ces tendances doivent toutefois être séparées d'autres

facteurs entraînant une dégradation des conditions de travail et des normes professionnelles comme les restrictions budgétaires et l'apparition de nouvelles formes d'organisation. Une analyse détaillée de ces diverses tendances et de tendances apparentées pourrait montrer leur impact sur le travail décent dans les services de santé au niveau mondial de même que sur l'efficacité et la qualité des services.

- A. Le Bureau préparerait un rapport sur l'évolution du marché du travail dans le secteur de la santé et les conséquences pour les systèmes de mise en valeur des ressources humaines, les normes professionnelles et les conditions de travail.
- B. Une réunion paritaire avec la participation de certains employeurs du secteur privé ou une réunion tripartite examinerait le rapport et adopterait des conclusions, y compris des directives pratiques pour les politiques du marché du travail dans le secteur de la santé.
- C. Les résultats de la réunion seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, aux décideurs, à certaines organisations internationales et/ou organismes s'occupant des réformes du secteur de la santé ou d'autres changements dans la prestation des services de santé. Des réunions nationales ou régionales pourraient les utiliser comme référence pour leurs activités.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), cette proposition ferait progresser les objectifs stratégiques n° 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

E. Industries mécaniques et électrotechniques

E.1. L'impact de la mondialisation sur l'emploi et les droits au travail dans les entreprises mécaniques et électrotechniques

19. Le secteur des industries mécaniques et électrotechniques couvre toute une gamme d'activités y compris la fabrication d'appareils pour des utilisations particulières ou générales; les appareils ménagers; le matériel de bureau et le matériel informatique; les appareils et machines électriques; les appareils de radio, de télévision et le matériel de communication; des instruments médicaux, de précision et optiques; les montres. La mondialisation a eu un impact différent sur chaque segment. L'industrie de la machine-outil est largement concentrée au Japon et en Allemagne qui représentent 44 pour cent de la production mondiale, suivis par les Etats-Unis, l'Italie et la Suisse. Les Etats-Unis ont vu leur part sur le marché mondial diminuer de moitié au cours des trente-cinq dernières années alors que celle du Japon a été multipliée par quatre. Les fusions et acquisitions ont été particulièrement importantes dans les entreprises fabriquant du matériel informatique, matériel de communication et de divertissement qui sont étroitement liées au secteur des communications et de l'information. De nombreuses composantes électroniques sont fabriquées et sous-assemblées dans des zones franches d'exportation, et les gouvernements offrent des conditions particulières pour attirer ces industries. Des questions de liberté syndicale et de négociation collective ont été soulevées, notamment dans les pays en développement.

- A. Des recherches, interviews, questionnaires et études de cas constitueraient la base d'un rapport qui examinerait les problèmes dans les différentes régions et sous-secteurs.
- B. Une réunion réunirait jusqu'à 24 participants de chaque groupe avec des participants des pays industrialisés et des pays en développement à revenu intermédiaire. Cette

réunion donnerait l'occasion de débattre de l'application de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans ces industries et permettrait de promouvoir la ratification des conventions pertinentes, y compris de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

- C. Une assistance ou des conseils techniques pourraient être proposés et des exemples de bonne pratique seraient réunis et examinés dans des ateliers tripartites.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser les objectifs stratégiques n° 1 (normes, principes fondamentaux et droits au travail) et 2 (emploi).

E.2. La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques (recommandé dans les conclusions de la Réunion tripartite sur les industries de la construction mécanique, de la construction électrique et de l'électronique, 1998)

20. Le secteur des industries mécaniques et électrotechniques couvre toute une gamme d'activités, y compris la fabrication d'appareils pour des utilisations particulières et générales; les appareils ménagers, le matériel de bureau et le matériel informatique; les appareils et machines électriques, les appareils de radio, de télévision et le matériel de communication, les instruments médicaux, de précision et optiques et les montres. De nombreux pays connaissent des pénuries de qualifications à différents niveaux dans plusieurs segments de l'industrie soumis à la pression de la concurrence mondiale. En 1998, la Réunion tripartite sur les industries de la construction mécanique, de la construction électrique et de l'électronique a adopté des conclusions indiquant que les gouvernements devraient fournir une éducation de base de qualité et adapter régulièrement les programmes et les méthodes d'enseignement de sorte qu'ils continuent de répondre aux besoins en évolution rapide du milieu de travail. La formation devrait permettre d'acquérir des qualifications transférables et devrait s'inscrire dans le cadre de la formation continue, en vue d'un plan de carrière à long terme. La définition des besoins de formation devrait faire l'objet d'une participation tripartite, tout comme l'administration des programmes de formation, le cas échéant.

- A. Des recherches, interviews, questionnaires et études de cas constitueraient la base d'un rapport qui examinerait les problèmes dans les différentes régions et sous-secteurs.
- B. La réunion réunirait jusqu'à 24 participants de chaque groupe, avec des participants de pays industrialisés et de pays en développement.
- C. Une assistance ou des conseils techniques pourraient être proposés et des exemples de bonne pratique seraient réunis et examinés dans des ateliers tripartites.
- D. Outre la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, cette proposition ferait progresser l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

F. Mines (mines de charbon et autres)

F.1. Le temps de travail dans les industries extractives: effets sociaux et du travail (adapté d'une résolution adoptée par la Commission de l'industrie charbonnière à sa treizième session, 1995)

21. Les industries extractives doivent faire face aujourd'hui à la double contrainte d'opérer dans un milieu compétitif et dans des sites reculés. Le temps de travail dans ces industries est donc guidé par une combinaison de facteurs: nécessité d'une plus grande souplesse dans les opérations, notamment polyvalence et travail en équipes, production 24x7 et contraintes liées à l'éloignement des sites de production. Pour que les avantages des nouvelles méthodes de travail reviennent autant aux entreprises qu'aux travailleurs, il est essentiel de comprendre les implications de la productivité, de la formation, des relations professionnelles, de la sécurité et de la santé – et l'impact social de périodes de travail et de repos consécutives plus longues. Il s'agit d'industries hautement concurrentielles fonctionnant dans un cadre plus rigide que jamais du point de vue des règles et des attentes ayant trait à la santé au travail, à la sécurité et à l'environnement. Dans quelle mesure et de quelle manière le dialogue social peut-il contribuer à garantir des conditions d'emploi et une protection sociale adéquates dans des contextes parfois difficiles? Il s'agit ici d'importantes questions à examiner.

- A. Un rapport exploiterait les travaux commencés en 2000-01 sur le travail posté dans ces industries, en particulier les équipes allongées ou irrégulières, en examinant certains aspects des implications pour le lieu de travail, la société et l'industrie. Les résultats d'autres travaux sur des questions connexes, telles que les trajets sur de longues distances entre le domicile et le lieu de travail, seraient évalués et mis à jour grâce à des études de cas, des questionnaires ou des entretiens, selon le cas. Des spécialistes de l'organisation du travail et des relations professionnelles seraient également consultés.
- B. La réunion tripartite serait de taille moyenne (environ 20 participants par groupe) et comprendrait des participants provenant de pays industriels, nouvellement industrialisés, en transition et en développement, chaque région étant représentée.
- C. Les conclusions et résolutions de la réunion seraient largement diffusées et pourraient constituer la base de recherches ultérieures sur divers aspects du temps de travail dans les mines, en tant que moyen de renforcer et d'appliquer la formation et les mécanismes du dialogue social aux échelons international, national et de l'entreprise et en vue de la promotion de la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.
- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, mais renforcerait l'objectif stratégique n° 3 (protection sociale).

F.2. Les industries extractives et l'environnement: implications pour l'emploi et la formation (adapté d'une résolution adoptée par la Commission de l'industrie charbonnière à sa treizième session, 1995)

22. Ces dernières années, un certain nombre de catastrophes et d'accidents écologiques dans des sites miniers ont fait la une dans plusieurs pays, souvent à la suite d'une combinaison

de facteurs: défauts de conception, procédures d'exploitation et conditions météorologiques imprévues. Ces accidents, quelle qu'en soit la cause, sont préjudiciables à l'industrie minière dans son ensemble et peuvent porter atteinte au travail décent, aussi bien dans l'industrie qu'ailleurs. La conception et l'application de mesures, de normes et de procédures d'exploitation pour le lieu de travail comme l'environnement exigent une étroite coopération entre la direction et les salariés ainsi qu'une éducation et une formation complètes. L'évolution vers des normes applicables à l'ensemble de l'industrie, dans le cadre d'une démarche qui pourrait être similaire au programme «Responsible Care» (gestion responsable) dans l'industrie chimique, aurait un impact sur la formation et l'éducation des salariés des mines, la réglementation passant du dirigisme à la détermination d'objectifs. Il n'y a que par l'intermédiaire d'institutions et de pratiques bien rodées de dialogue social que l'on pourra soutenir l'intégration des initiatives volontaires ou des normes mondiales à l'échelon de l'entreprise ou des mines, et ce afin d'atténuer la confusion dans l'esprit des travailleurs et du public en général.

- A. Un rapport mettrait en lumière les principaux problèmes et les progrès tendant à garantir les meilleures pratiques à l'échelon mondial du point de vue des performances écologiques des mines et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il s'appuierait sur les activités pertinentes entreprises par le PNUD et dans le cadre du Global Mining Initiative (Initiative mondiale concernant les mines), et notamment le Mining, Minerals and Sustainable Development Project (Projet de développement concernant les mines, les minéraux et le développement durable).
- B. Une réunion tripartite composée de 20 participants au plus par groupe examinerait les problèmes et leurs implications, identifierait les tendances probables et leur impact sur l'emploi et la formation.
- C. La réunion pourrait identifier les mesures à prendre par le BIT et les partenaires sociaux en vue de promouvoir les meilleures pratiques écologiques à l'échelon mondial et la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et de déterminer comment le BIT pourrait aider à améliorer les résultats écologiques par l'intermédiaire d'initiatives volontaires et d'activités de formation et d'éducation connexes.
- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais ferait également avancer l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

F.3. Nouvelles technologies dans les mines: impact sur la formation et l'emploi

- 23. L'équipement utilisé dans les mines devient de plus en plus lourd, efficace et complexe – à la fois mécaniquement et électroniquement – tant pour les activités à ciel ouvert que sous terre. Les opérations de transformation des minéraux sur place sont également en développement et font appel à des équipements et à des produits chimiques nécessitant des qualifications et des soins particuliers dans leur utilisation, leur entretien et leur élimination. Deux effets majeurs sont la diminution des effectifs et l'augmentation du niveau éducatif, des qualifications professionnelles, des aptitudes et des compétences de l'ensemble des travailleurs et de l'encadrement. Pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés, une attention minutieuse est nécessaire dans les activités de planification, prospection, recrutement, formation et de formation de reconversion, notamment lorsqu'il faut des compétences multiples, sur les plans pratique et conceptuel. Les problèmes connexes liés à la compétence et à la responsabilité sont déterminants dans certaines tâches.

- A. Un rapport examinerait les politiques et les pratiques existantes et en cours d'élaboration dans les domaines du recrutement, de la formation et de la formation de reconversion, en tant que base d'une discussion sur les meilleurs moyens de répondre aux besoins existants et à venir, y compris la détermination des plans de carrière, l'établissement des certificats et le transfert des compétences.
- B. Une réunion tripartite de taille moyenne (environ 20 participants de chaque groupe) est proposée, qui réunirait des représentants des grandes régions minières du monde.
- C. La réunion pourrait proposer des directives pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures de recrutement et de formation.
- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais ferait également avancer l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

G. Raffinage du pétrole; production de pétrole et de gaz

G.1. *Promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (demandé dans une résolution adoptée lors de la Réunion tripartite sur l'emploi et les questions relatives aux relations professionnelles dans le raffinage du pétrole, 1998)*

24. L'emploi et le bien-être des travailleurs des raffineries du pétrole tout comme la santé économique de nombreux pays dépendent de la viabilité de ce secteur. Cette viabilité dépend à son tour, entre autres choses, de la qualité de la main-d'œuvre, de bonnes relations professionnelles et du maintien du niveau de production et de la fourniture des produits. Lorsque les relations professionnelles ne sont pas gérées d'une manière adéquate, conformément aux normes pertinentes de l'OIT, l'approvisionnement en produits et, par voie de conséquence, l'entreprise, les travailleurs et l'économie en général peuvent être aussi affectés. Il est possible, grâce au dialogue social, de promouvoir un esprit de coopération permettant de résoudre les problèmes en matière de relations professionnelles dans les raffineries de pétrole et de rechercher les moyens appropriés de régler des conflits collectifs.
- A. Un rapport contiendrait des exemples de solutions employées pour le règlement des conflits collectifs dans diverses régions en insistant en particulier sur l'incidence et l'impact des accords passés entre les entreprises et les conseils d'entreprise.
 - B. Une réunion tripartite composée de 20 participants au plus pourrait recommander des moyens pratiques d'améliorer les relations professionnelles, de souligner les forces et les faiblesses des diverses stratégies, de fournir des directives pour des actions futures, y compris par l'intermédiaire de l'OIT, et de promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 135 et 154 dans le secteur, de même que la convention n° 144.
 - C. Les résultats de la réunion renforceraient la capacité de l'OIT à fournir une assistance technique et des conseils consultatifs et à améliorer le dialogue social dans l'industrie.
 - D. Cette proposition favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social).

G.2. Questions sociales et du travail dans le secteur de la production de pétrole et de gaz dans les régions reculées

25. Les compagnies de pétrole et de gaz continuent à s'établir dans les régions reculées à un rythme élevé, notamment dans les pays en développement. Ceci résulte en grande partie de la déréglementation continue et des programmes de privatisation du secteur de l'énergie, de même que des investissements étrangers directs qui en découlent. Les installations pétrolières ou gazières ont inévitablement un impact sur leur région, et les communautés indigènes sont souvent particulièrement touchées par ces développements. L'industrie offre des investissements, des emplois généralement hautement qualifiés et bien rémunérés, une infrastructure et d'autres avantages économiques. Selon la nature de la zone ou de la région, elle peut attirer les travailleurs de secteurs existants, parfois à leur détriment. Il n'y a que par le dialogue social que l'on peut réconcilier les intérêts divergents et garantir des modes de vie durables et un travail décent. Les parties chargées de ces tâches doivent être convenablement formées et un environnement favorable doit être instauré. Gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs et membres de la société civile – tous ont un rôle à jouer pour parvenir à des résultats satisfaisants et durables.

- A. Un rapport serait préparé, qui identifierait et analyserait les questions sociales et du travail liées à l'évolution du secteur du pétrole et du gaz dans les régions reculées et la manière dont elles sont traitées. Les questions à examiner sur le plan tripartite constitueraient une base de discussion.
- B. Une réunion tripartite d'environ 20 participants de chaque groupe examinerait les meilleurs moyens de faire en sorte que le développement du pétrole et du gaz dans les régions reculées aboutisse à un travail décent et à un développement économique et social soutenu.
- C. Les conclusions de la réunion seraient largement diffusées aux partenaires sociaux de l'industrie et aux autres organisations. L'OIT pourrait contribuer au développement des institutions et du mécanisme du dialogue social si nécessaire.
- D. Cette proposition favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) mais soutiendrait aussi les objectifs stratégiques n° 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

H. Services postaux et autres services de communications

H.1. L'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des postes et télécommunications (recommandé par la Réunion tripartite sur les services des postes et télécommunications, 1998)

26. Les nouvelles technologies ont radicalement transformé le secteur des postes et des télécommunications, en apportant la croissance, de nouveaux investissements et de nouvelles perspectives à la société, mais elles sont également rendues responsables des pertes d'emplois, de la surcharge d'informations et de l'élargissement du «fossé numérique» entre riches et pauvres. Elles peuvent être considérées comme une menace pour les *services postaux*, mais elles offrent aussi des opportunités aux personnes qui les utilisent à leur avantage. Là où les pauvres n'ont pas accès à l'Internet ou ne possèdent pas les capacités technologiques nécessaires, les *services postaux* ont conservé un rôle

important. Les nouvelles technologies aident à rationaliser le tri et la distribution du courrier en augmentant la vitesse, l'efficacité et la fiabilité. Ces changements affectent l'emploi et les conditions de travail à mesure que les bureaux de poste attirent de nouvelles entreprises pour compenser l'impact sur l'emploi des autres changements. Les récents changements dans les *services des télécommunications* ont même été plus profonds qu'ils ne l'ont jamais été jamais dans les services postaux, et il est maintenant possible de commencer à évaluer les effets sur l'emploi des changements technologiques, de la privatisation et de la déréglementation. Il est difficile de dissocier l'impact de la technologie de celui de la privatisation et de la réorganisation, mais les effets combinés ont influencé la quantité et la qualité des emplois, la structure de la main-d'œuvre, les conditions de travail et la sécurité et la santé, notamment au cours des dernières années. La formation et le recyclage dans le domaine des technologies de l'information et ailleurs sont autant d'éléments déterminants pour l'avenir de ces industries. Une formation et des possibilités d'emploi équitables sont des composantes essentielles du renforcement de l'employabilité et de la productivité. Les travailleurs et la direction ont pour principal défi de s'adapter au nouvel équipement, aux nouvelles formes de propriété et aux nouvelles méthodes de travail. L'organisation de cette réunion a également été recommandée par un séminaire régional OIT-UPU sur le dialogue social dans les services postaux en Asie (mai 2000).

- A. Un rapport serait préparé sur la base de l'expérience et des meilleures pratiques dans les deux secteurs, qui relierait l'UPU, l'UIT, la Banque mondiale et l'OMC; il aborderait les deux sous-secteurs séparément. Il aborderait essentiellement l'égalité entre les sexes et le dialogue social et aurait des liens et synergies avec le prochain *Rapport sur l'emploi dans le monde*.
- B. Si l'on devait retenir cette proposition pour une réunion tripartite, cette dernière serait d'une taille supérieure à la moyenne (environ 25 participants de chaque groupe), et réunirait aussi bien des gouvernements possédant des services de poste et de télécommunication publics que des gouvernements ayant confié ces services au secteur privé.
- C. Les activités de suivi pourraient se concentrer sur la promotion du dialogue social aux échelons national et régional, éventuellement par l'intermédiaire d'ateliers.
- D. Non seulement cette proposition favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, mais elle soutiendrait aussi les objectifs stratégiques n°s 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

H.2. Libéralisation de l'industrie postale: impact sur l'emploi et l'organisation du travail de la privatisation, des alliances et de la concurrence

27. L'industrie postale connaît actuellement de rapides changements dans le monde en raison de la privatisation, de la mondialisation, de la technologie et de la concurrence de nouvelles sources. Parmi les nouveaux concurrents, on peut citer les intégrateurs globaux, les messageries privées d'envergure nationale, les alliances multinationales entre administrations postales, les messageries privées et les sociétés de transport aérien. La libéralisation est en cours dans de nombreux pays, le marché a été segmenté, les bureaux de poste offrent des services pour concurrencer les messageries privées, et les communications électroniques, le commerce électronique et les nouveaux produits peuvent offrir de nouveaux potentiels de croissance. Certes, le service postal universel pour les lettres, les colis et les services de guichet est l'élément essentiel d'un développement économique équilibré mais la concurrence fait rage entre les intégrateurs globaux, les messageries privées et les multinationales. Des subventions et des activités protégées dans

certaines domaines du service universel peuvent aider à le maintenir. Néanmoins, il importe de veiller à ce que les intégrateurs globaux, les sociétés de messageries et les multinationales s'acquittent aussi de leurs obligations sociales et qu'ils opèrent selon des règles similaires à celles du service postal national en ce qui concerne la concurrence, les salaires, les droits des travailleurs, etc. Dans de nombreux pays, la privatisation n'est pas une option – certains seraient bien incapables de trouver des acheteurs pour leur service postal universel. L'organisation de cette réunion a également été recommandée par le séminaire régional OIT-UPU sur le dialogue social dans les services postaux en Asie (mai 2000),

- A. Un rapport serait préparé sur la base de l'expérience de certains pays, avec des contacts avec l'UPU. Il insisterait particulièrement sur la composante du dialogue social.
- B. La réunion tripartite serait de taille moyenne (environ 20 participants de chaque groupe), avec la participation tant de gouvernements dotés de services postaux publics que de gouvernements en train de confier ces services au secteur privé.
- C. Les activités de suivi se concentreraient vraisemblablement sur la promotion du dialogue social et le travail décent aux échelons national et régional, probablement par l'intermédiaire d'ateliers.
- D. Non seulement cette proposition favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais elle soutiendrait également les objectifs stratégiques n° 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

H.3. La formation et le dialogue social dans l'industrie des télécommunications (adapté à partir des conclusions de la Réunion tripartite sur les services des postes et télécommunications, 1998)

28. L'industrie des télécommunications a connu des bouleversements majeurs ces dernières années. Depuis les accords de l'OMC sur les télécommunications en 1998, la déréglementation, la privatisation et la concurrence se sont accélérées à un rythme sans précédent. Le secteur s'est considérablement modifié, des entreprises passant du secteur public au secteur privé, avec de profondes conséquences pour la main-d'œuvre. Des centaines de nouvelles entreprises ont été créées et des développements majeurs ont eu lieu dans les domaines de la téléphonie mobile et de l'Internet. Les conditions et les pratiques de travail ont complètement changé, et la formation, le recyclage, le perfectionnement des compétences et la formation sur le tas sont donc devenus une priorité pour les travailleurs – déterminante pour l'avenir de tous ceux qui travaillent dans les télécommunications. Les anciens opérateurs publics ont dû se restructurer pour survivre, en soumettant leur main-d'œuvre à de très fortes pressions. Tout comme les nouveaux venus, ils jouent un rôle de premier plan pour la fourniture des services de téléphonie mobile, Internet et médias. Des conditions équitables de formation et d'emploi sont essentielles pour le renforcement de l'employabilité et de la production et pour l'adaptation au nouvel équipement et aux nouvelles méthodes de travail.

- A. Un rapport serait préparé sur la base de l'expérience et des meilleures pratiques dans l'industrie avec des liens avec l'UIT. Il insisterait particulièrement sur le dialogue social et entretiendrait quelques liens avec le prochain *Rapport sur l'emploi dans le monde*.

- B. La réunion tripartite serait de taille moyenne (environ 20 participants par groupe). Elle pourrait servir à promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 135 et 154 dans le secteur ainsi que les conventions n^{os} 144 et 151.
- C. Les activités de suivi pourraient se concentrer sur la promotion des meilleures pratiques en matière de formation et de dialogue social aux échelons national et régional, le cas échéant, par l'intermédiaire d'ateliers.
- D. Ces propositions non seulement favoriseraient l'objectif stratégique n^o 4 (dialogue social) mais soutiendraient aussi l'objectif stratégique n^o 2 (emploi).

I. Service public

I.1. *Les droits fondamentaux des travailleurs à l'intention des salariés de la fonction publique portant l'uniforme*

29. Les services imposant le port de l'uniforme – pompiers, douaniers et fonctionnaires de l'immigration, inspecteurs de la santé publique, personnel de la sécurité, personnel des prisons, membres de la police et des forces armées, etc. – appartiennent à un groupe spécifique du service public. Ces travailleurs ont des pouvoirs directs sur les citoyens; ils peuvent saisir des marchandises ou des biens, ou peuvent avoir recours à la force ou à d'autres pouvoirs de police au nom de l'Etat. Ces travailleurs bien souvent sont exclus des droits des travailleurs ou bénéficient d'une protection limitée par rapport au service public en général qui, à son tour, possède des dispositions particulières distinctes de celles du secteur privé. L'OIT continue à faire valoir qu'un service public efficace est une condition essentielle du développement économique et social et que la négociation et le dialogue social sont des composantes importantes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, indispensables à l'efficacité et à la productivité des deux secteurs. Si certains pays ne font pas la distinction entre le secteur public et le secteur privé en ce qui concerne la liberté syndicale, d'autres limitent le droit d'organisation des fonctionnaires à certaines catégories de fonctionnaires ou à certains types de syndicats. Un faible nombre de pays refusent complètement de reconnaître le droit d'organisation dans la fonction publique. La convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, prévoit une exception dans le cas des forces armées et de police pour des motifs de sécurité. Aucune exception n'est prévue, cependant, pour le personnel de lutte contre l'incendie et le personnel des prisons. En dépit de cela, un certain nombre de pays refusent de reconnaître le droit d'organisation à ces catégories de fonctionnaires. En ce qui concerne les restrictions frappant le service public, les législations nationales sont très variables, allant de la reconnaissance du droit de grève à l'interdiction de celui-ci, ou même à ne pas mentionner la question. La définition de la notion de service public est souvent un élément déterminant de la portée des restrictions. Lorsqu'une définition est trop large, elle risque d'aboutir à de très amples restrictions, voire même à l'interdiction du droit de grève pour ces travailleurs. Pour les fonctionnaires en uniforme, la situation devient plus complexe avec l'évolution du rôle de l'Etat, les réformes du service public, la décentralisation et la sous-traitance des services. Une étude détaillée de la situation dans les différents pays est nécessaire pour faire en sorte que des groupes des travailleurs du service public ne soient pas indûment exclus des droits fondamentaux des travailleurs et identifier des solutions de rechange en ce qui concerne la participation des travailleurs dans le règlement des différends portant sur les conditions de travail et d'emploi et pour garantir le travail décent.

- A. Sur la base d'une étude comparative portant sur les différents groupes professionnels, le Bureau préparerait un rapport sur les pratiques à l'échelle mondiale et les implications juridiques pour les droits fondamentaux des travailleurs en uniforme du service public.

- B. Une réunion conjointe examinerait le rapport et adopterait des conclusions qui comprendraient des directives pratiques visant à garantir les droits fondamentaux des travailleurs pour les travailleurs en uniforme.
- C. Les résultats seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, aux décideurs et à certaines organisations internationales, et seraient utilisés pour promouvoir la ratification de conventions pertinentes, notamment n^{os} 87, 98, 144 et 151. Des réunions nationales ou régionales sur le service public pourraient utiliser les résultats de la réunion à titre de référence.
- D. En outre, non seulement cette proposition favoriserait l'objectif stratégique n^o 4 (dialogue social), mais elle soutiendrait l'objectif stratégique n^o 1 (normes, principes fondamentaux et droits au travail).

1.2. Le dialogue social à l'échelon national dans les réformes du service public

30. Les réformes du service public des deux dernières décennies ont montré qu'elles ont plus de chances d'atteindre leurs objectifs consistant à fournir des services efficaces, efficaces et de haute qualité lorsqu'elles sont planifiées et mises en œuvre avec la pleine participation des travailleurs du service public et de leurs syndicats – et les utilisateurs de ces services publics – à toutes les étapes du processus de décision. Les gouvernements sont de plus en plus conscients de l'évolution du rôle de l'Etat et de la nécessité d'un dialogue social pour parvenir à des réformes durables. Des organisations internationales, tout en favorisant ces réformes, sont cependant souvent accusées de ne pas accorder suffisamment d'attention pour faire en sorte qu'elles aient lieu avec la participation des partenaires sociaux. Comme cela est affirmé dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux des travailleurs et son suivi de 1998, l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion de ces droits et principes. Les conclusions et résolutions de plusieurs réunions sectorielles demandent à l'OIT de développer une plus grande politique de dialogue avec les autres organismes internationaux et de veiller à ce que politiques et programmes d'adaptation impliquant des réformes du service public soient conçus et mis en œuvre dans le cadre du bipartisme ou du tripartisme, de relations professionnelles saines et du respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. L'OIT a également été priée de coopérer à l'échelon national avec les mandants en vue de promouvoir les droits et les principes fondamentaux du point de vue du service public, notamment la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Si l'on parvient à coordonner les deux activités d'une manière systématique, on pourra compter sur des synergies permettant des processus de réformes durables.

- A. Sur la base d'une étude sur le potentiel et les limites d'un rapprochement des stratégies nationales du dialogue social dans les réformes du service public avec les stratégies internationales de promotion de ces réformes, le Bureau rédigerait un rapport sur les meilleures pratiques et conditions garantissant leur succès.
- B. Une réunion conjointe examinerait le rapport et adopterait des conclusions qui comprendraient notamment des directives pratiques pour le renforcement du dialogue social dans les réformes du service public.
- C. Les résultats seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, aux décideurs et à certaines organisations internationales et utilisés pour promouvoir la ratification des conventions pertinentes, notamment n^{os} 87, 98, 144 et 151. Des réunions nationales

ou régionales portant sur le service public pourraient utiliser les résultats de la réunion à titre de référence.

- D. En outre, ces propositions non seulement favoriseraient l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais soutiendraient aussi l'objectif stratégique n° 1 (normes, principes fondamentaux et droits au travail).

J. Transport

J.1. *Restructuration de l'aviation civile: conséquences pour la direction et le personnel*

31. L'aviation civile est bien plus affectée par l'intégration régionale et la mondialisation que les autres modes de transport, principalement parce que le ciel n'a pas de frontières. Le processus de restructuration s'est étendu au monde entier, les grandes compagnies aériennes de toutes les régions ayant besoin d'accéder à d'autres marchés pour survivre. L'intérêt pour l'évolution de la réglementation à l'échelle mondiale s'est renforcé avec l'inclusion possible du transport aérien dans les négociations commerciales sous les auspices de l'Organisation mondiale du commerce. L'évolution du cadre réglementaire, combinée avec la tendance à privatiser les compagnies aériennes publiques, a conduit à des fusions nationales, à une augmentation du nombre de sociétés transnationales et à des alliances aériennes transnationales. Il y a eu un développement marqué des prestataires de services autonomes pour l'exploitation des aéroports et les services de la navigation aérienne au cours de la dernière décennie. Parmi les autres tendances, on peut citer la sous-traitance des activités non «essentiels», telles que la manutention et la restauration à des entreprises «indépendantes», l'introduction de la vente électronique de billets et de la réservation par Internet, et le rapide développement de compagnies aériennes à bas prix. La restructuration, qui s'accompagne d'importants changements sur une courte période, est en train de modifier radicalement les comportements de la direction et des travailleurs et la nature des relations professionnelles, ce qui conduit à de nouveaux changements dans les négociations collectives, les relations d'emploi, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail et la protection sociale. L'introduction de la concurrence dans la manutention au sol et les autres services des aéroports peut affecter le taux d'accidents chez le personnel au sol. Le Colloque de 1999 sur les conséquences sociales et du travail du développement technologique, de la déréglementation et de la privatisation du travail a appelé l'OIT à organiser des réunions «en mettant l'accent sur le secteur du transport en général ou sur tel ou tel sous-secteur, en fonction des questions examinées»¹. L'accent mis sur l'aviation pourrait aboutir à des conclusions intéressantes directement les mandants.

- A. Des recherches seraient entreprises sur les différents segments de l'aviation civile (compagnies aériennes, fournisseurs de services de navigation aérienne, services au sol), en fournissant, dans la mesure du possible, des données sur les changements dans l'emploi, les revenus et les taux d'accidents sur la base de données du BIT et autres et d'études de cas ciblées sur les sous-secteurs. Le rapport serait préparé en tenant compte de certaines politiques actuellement menées à l'échelon intergouvernemental.

¹ Document GB.277/STM/3/1, Conclusions sur les activités futures de l'OIT dans le secteur des transports aériens, ferroviaires et routiers, paragr. 2.

- B. La réunion tripartite réunirait des participants de pays où le cadre réglementaire a été ou sera changé et où il y a eu un processus de privatisation ou d'introduction de la concurrence.
- C. Les résultats de la réunion fourniraient une base de connaissances pour des services consultatifs. Les conclusions de la réunion seraient transmises de manière sélective aux institutions intéressées aux échelons régional et international, avec des propositions visant à un dialogue interinstitutions continu sur les implications des changements pour un travail décent dans l'aviation civile.
- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais soutiendrait aussi les objectifs stratégiques n°s 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

J.2. Protection sociale et travail décent dans le secteur des transports routiers

32. L'organisation des services de transport routier est en train de connaître de rapides changements à la suite des progrès techniques dans le traitement des informations et dans l'équipement. Parallèlement, la déréglementation (y compris la suppression partielle ou totale des règles gouvernant la concurrence) est en train de modifier la structure des transports routiers. Dans plusieurs pays, de nombreux conducteurs routiers salariés ont été «transférés» à des entreprises sous-traitantes ou ont été «convertis» en travailleurs indépendants, forcés à posséder ou à louer leur véhicule, souvent à l'initiative de l'ancien employeur ou dans le cadre d'un marché leur permettant de conserver leur emploi. Il en résulte un développement du nombre d'entreprises sous-traitantes et de travailleurs indépendants. Les relations d'emploi floues ou masquées peuvent aboutir à une réelle absence de protection pour les travailleurs en empêchant l'application complète ou partielle de la législation du travail avec des conséquences néfastes pour la société dans son ensemble. Par ailleurs, dans de nombreux pays, les travailleurs de ce secteur sont gravement touchés par la pandémie du VIH-SIDA. Les horaires de travail, le temps de conduite, les pauses, la sécurité et la protection juridique des chauffeurs durant leur séjour à l'étranger préoccupent depuis longtemps les mandants de l'OIT (voir Commission des transports internes, 1992, ou Colloque sur les conséquences sociales de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, 1999, cité ci-dessus) et ces problèmes devraient être examinés en tenant compte de l'ordre du jour du travail décent de l'OIT.

- A. Des recherches seraient entreprises sur la base de missions d'enquête, d'informations provenant d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'organisations internationales pertinentes, et d'études de cas – pour évaluer l'ampleur et les implications des changements susmentionnés pour le travail décent. Le rapport pour la réunion serait préparé en tenant compte des travaux en cours au BIT sur les travailleurs nécessitant une protection et de la révision de la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979.
- B. La réunion tripartite prévoirait à une représentation équilibrée des pays industriels et en développement, particulièrement ceux chez qui les problèmes sont les plus aigus.
- C. Les résultats de la réunion serviraient de base de connaissances pour des services consultatifs techniques et pourraient fournir des apports à ces activités de l'OIT. Les conclusions de la réunion seraient diffusées aux institutions nationales, supranationales et internationales pertinentes chargées de la réglementation des transports routiers.

- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais soutiendrait aussi l'objectif stratégique n° 3 (protection sociale).

K. Services publics de distribution

K.1. Réglementation des services publics de distribution: conséquences pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail

33. La restructuration des services publics de distribution est devenue une haute priorité pour de nombreux gouvernements nationaux. Cependant, elle n'a pas lieu de façon isolée: elle est souvent le résultat d'une tendance mondiale vers le démantèlement de monopoles, la diminution des dépenses publiques et la libéralisation du marché. L'amélioration de l'infrastructure et des prestations dans le secteur des services de distribution est essentielle pour le rendement des affaires, mais aussi pour l'amélioration du niveau de vie. La restructuration pose un immense défi tant pour les autorités que pour les organisations de travailleurs. On ne saurait sous-estimer l'importance de systèmes réglementaires bien conçus avant la privatisation et la libéralisation. La réglementation peut aider à protéger les travailleurs, les consommateurs et l'environnement. Elle peut stimuler la concurrence et l'innovation tout en limitant le recours au monopole. Le présent cadre réglementaire institutionnel fait apparaître des situations très variées. Il est amplement démontré que les pouvoirs accordés aux organes régulateurs et à leurs décisions ont un impact sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail ainsi que sur les services fournis au public tant dans les pays en développement que dans les pays industriels. Les décisions touchent également la structure des entreprises de distribution qui créent de plus en plus d'unités distinctes pour les activités réglementées et non réglementées.
- A. Le Bureau passerait en revue l'expérience pouvant être étudiée par divers systèmes réglementaires afin de recenser les bonnes pratiques ayant un impact positif sur les questions intéressant les mandants de l'OIT. Les travaux s'écarteraient des recherches menées antérieurement dans ce domaine dans divers pays et les mettraient à jour; une attention supplémentaire serait accordée à la réglementation transnationale et internationale des services de distribution libéralisés. Les recherches se concentreraient sur les changements intervenus dans la sécurité de l'emploi, les niveaux de l'emploi, les conditions de travail, la protection sociale et le dialogue social ainsi que sur l'expérience du dialogue social à l'échelon international. Les résultats des recherches seraient publiés dans divers documents de travail et dans un rapport à l'échelon mondial.
- B. Une réunion tripartite examinerait ce rapport et proposerait des options aux mandants sectoriels concernant les modèles réglementaires pour les services de distribution libéralisés ayant un impact sur l'emploi, les salaires, la protection et les conditions de travail décentes.
- C. Les résultats de la réunion seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, aux décideurs, aux organisations internationales et autres parties intéressées, avec des propositions en vue d'un dialogue continu sur les implications sociales et du travail de la libéralisation et la réglementation des services de distribution et en vue de la promotion de la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 144 et 151. Des réunions régionales et nationales sur les services publics pourraient les utiliser à titre de référence.

- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais soutiendrait les objectifs stratégiques n°s 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

K.2. Entreprises multiservices internationales (infrastructure): égalité de traitement pour tous les travailleurs

34. On assiste à un rapide développement et à une mondialisation des entreprises multiservices ou d'infrastructure pour plusieurs raisons: libéralisation en cours des services de distribution, introduction de la concurrence, privatisation des entreprises de distribution, coût élevé des investissements et de l'entretien, enfin, levée totale ou partielle des restrictions frappant la propriété étrangère. Parallèlement, ces entreprises participent de plus en plus aux activités de télécommunications et multimédias, découlant souvent de leurs droits de passage ou des réseaux locaux de distribution. Ces changements rapides et profonds dans la structure et la gestion des services de distribution posent un immense défi aux autorités gouvernementales et aux organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons local, national et international, notamment dans les pays en développement et les économies en transition. La réputation peut être une source d'autorégulation pour les compagnies internationales d'infrastructure où il existe des listes publiques d'entreprises qui violent les normes en matière d'environnement, de santé et de sécurité et de travail ou qui se livrent à des activités de corruption. Certaines entreprises ont adopté leurs propres codes de conduite à cet égard. Les mandants de l'OIT, lors de récentes réunions sectorielles, se sont déclarés préoccupés par les conséquences pour les ressources humaines, les relations professionnelles (y compris l'égalité de traitement pour les travailleurs et les questions d'égalité entre les sexes), le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et les services de distribution résultant du rapide développement de ces entreprises.

- A. Sur la base de données provenant du Bureau et d'autres organisations, l'OIT entreprendrait d'autres recherches sur l'internationalisation des entreprises multiservices de distribution (infrastructure) et l'impact de ce processus sur les niveaux de l'emploi, des salaires, de la sécurité et de la santé et les conditions de travail dans le monde par l'intermédiaire de recherches, de missions d'enquête, de données fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises intéressées. Ce rapport aurait pour but de trouver des exemples de meilleures pratiques, y compris les expériences dans le cadre d'initiatives volontaires. Les expériences portant sur des formes de dialogue social à l'échelon international seraient également étudiées. Les résultats des recherches seraient publiés dans les documents de travail et un rapport mondial.
- B. Une réunion tripartite examinerait ce rapport et formulerait des propositions aux mandants sectoriels concernant les relations professionnelles dans les entreprises multiservices (infrastructure).
- C. Les résultats de la réunion seraient largement diffusés aux mandants de l'OIT, aux décideurs, aux organisations internationales chargées de la promotion du dialogue social dans le secteur, et utilisés pour promouvoir la ratification des conventions n°s 100, 111, 144 et 151. Des réunions nationales ou régionales pourraient utiliser les résultats à titre de référence pour les activités dans le secteur.
- D. Cette proposition non seulement favoriserait l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais soutiendrait aussi les objectifs stratégiques n°s 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

II. Propositions pour d'autres réunions

L. Autres industries et autres thèmes

Le télétravail et le travail en ligne dans certains secteurs

L.1. Réunion d'experts chargée de mettre au point un recueil de directives pratiques sur le télétravail/travail en ligne (recommandé par la Réunion tripartite sur les répercussions sur les ressources humaines des changements structurels et réglementaires et de la mondialisation dans les services des postes et télécommunications, 1998)

35. La croissance des technologies de l'information et de la communication a créé des offres d'emploi et des débouchés pour le travail en ligne de toute sorte et pour le télétravail dans de nombreuses professions, notamment dans les centres d'appel téléphonique, en matière de mise au point de logiciels, de conception et de fourniture de contenu de l'Internet, de saisie et de traitement de données. Les nouvelles professions essaient dans la banque, le commerce et les télécommunications, les médias et les loisirs, telles que celles de webmestre, d'éditeur de la toile et de spécialiste en technologies de l'information et de la communication. On fait de plus en plus appel au télétravail, à la production à distance et à d'autres avantages offerts par ces technologies. Le télétravail et le travail en ligne sont de plus en plus répandus dans les pays industrialisés et dans certains pays en développement, dans les professions commerciales, financières, liées aux technologies de l'information, à la consultation, aux médias et à la communication. Les télétravailleurs travaillent à plein temps ou à temps partiel à domicile pour un employeur, ou ils ne télétravaillent qu'une partie de la semaine ou du mois; ils sont parfois des sous-traitants indépendants. Les responsabilités des employeurs en matière de conditions de travail et de sécurité sociale des télétravailleurs varient selon le contrat ou l'accord qu'ils ont avec ces derniers et la législation du travail applicable. Certains estiment que le télétravail ou le travail en ligne sont bien rémunérés et très satisfaisants, mais d'autres se plaignent de ce que la couverture de protection sociale et les droits au travail, sans parler du respect du dialogue social, sont très insuffisants dans le cadre de l'ordre du jour du travail décent de l'OIT.
- A. La recherche pourrait s'inspirer des accords, des recueils de directives pratiques et des directives nationales pour proposer des directives souples; elle pourrait identifier les caractéristiques générales et spécifiques à chaque secteur ainsi que les pratiques exemplaires en la matière, en se fondant sur des travaux déjà menés à bien à l'OIT concernant le télétravail et le travail en ligne en vue de compléter la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. L'OIT pourrait rédiger un recueil de directives pratiques (embrassant les aspects de la sécurité et de la santé, les contrats, la sécurité sociale, la formation, les conditions de travail, la vie privée, la propriété intellectuelle, etc.).
- B. Une réunion d'experts, dont les participants seraient désignés par les trois groupes, pourrait débattre de ce recueil et l'adopter.

- C. Le recueil serait, en temps opportun, diffusé par le Bureau, et des activités relatives au dialogue social favoriseraient sa mise en œuvre et la promotion de la ratification de la convention n° 177.
- D. Cette proposition permettrait de promouvoir non seulement l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais aussi les objectifs stratégiques n°s 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

Secteur des services

L.2. Réunion d'experts chargée de mettre au point un recueil de directives pratiques sur la violence et le stress en tant que menace pour la productivité et le travail décent

36. Partout dans le monde, la violence au travail est un phénomène croissant et très préoccupant dont on ignore la réelle ampleur. Son coût très élevé pour l'individu, le lieu de travail et la communauté devient de plus en plus évident en termes de jours de travail perdus, d'augmentation des mesures de sécurité, de soins de santé, de réadaptation à long terme et de coûts sociaux indirects. La violence et le stress au travail sont une menace contre la productivité et le travail décent dans de nombreux pays. La violence affecte tous les lieux de travail, mais certains secteurs et certains groupes professionnels (par exemple, les secteurs des services tels que l'éducation, la santé, l'hôtellerie, le tourisme et le transport) sont particulièrement exposés. Il s'agit à la fois de violences physiques et non physiques, qui peuvent prendre la forme d'un abus verbal, d'une attaque physique, d'un homicide, d'actes tyranniques, de harcèlement collectif ou de harcèlement sexuel et de harcèlement mental. La violence a lieu entre travailleurs et clients, mais aussi entre collègues. Le stress et d'autres maladies résultant de la violence, et les milieux affligés par le stress sont de plus en plus nombreux dans beaucoup de sociétés. Dans le secteur de l'éducation, l'incidence de la violence a considérablement attiré l'attention du public, et sa progression inquiète de plus en plus. Étant donné que la sécurité et la santé dans les écoles, – pour les élèves, le personnel enseignant et le milieu d'apprentissage – constituent une préoccupation particulière pour les employeurs et les travailleurs dans ce secteur, il faut inclure la violence et le stress dans l'analyse et l'action préventive. La violence est si répandue parmi ceux qui travaillent directement avec les personnes en détresse que l'on peut dire qu'elle fait partie intégrante de la profession – 24 pour cent des accidents du travail dus à la violence ont lieu dans les services de santé. Les infirmiers ont trois fois plus de chances de subir la violence au travail que les autres groupes professionnels. Les hôtels et les restaurants sont très affectés par la violence professionnelle, puisque les facteurs de risque comprennent le travail d'équipe tard dans la nuit et tôt le matin, le travail en isolation et dans des lieux où l'on sert de l'alcool et on échange de l'argent en public. Dans la plupart des moyens de transport (chemins de fer, transports urbains, avions, taxis), l'agressivité contre les employés et les passagers s'est considérablement empirée au cours des dernières années. Les conclusions des réunions sectorielles confirment la nécessité d'étudier la violence et le stress dans le contexte de la sécurité et de la santé professionnelles sectorielles.

- A. En se fondant sur le recueil d'information et sur les meilleures pratiques en 2000-01, ainsi que sur les travaux de l'OIT sur ce thème au cours des dernières années, le Bureau pourrait mettre au point, en étroite coopération avec le secteur de la protection sociale, un projet de recueil de directives pratiques visant la lutte contre la violence et le stress au travail, en tant que menace contre la productivité et le travail décent. Ce projet serait distribué aux États Membres pour commentaires avant une réunion sectorielle.

- B. Une réunion d'experts, qui serait décidée par les trois groupes, pourrait débattre d'un recueil de directives pratiques visant la prévention et la lutte contre la violence au travail, et l'adopter.
- C. Après la réunion d'experts, ce recueil serait largement diffusé par le Bureau, et des activités de dialogue social seraient encouragées et favorisées pour assurer son application.
- D. Cette proposition aurait le mérite de promouvoir non seulement l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans ces secteurs, mais aussi l'objectif stratégique n° 3 (protection sociale).

L.3. Favoriser le travail décent dans les secteurs des services

37. Partout dans le monde, les secteurs des services sont très dynamiques en termes de croissance et de création d'emplois. Ils offrent aux femmes davantage de possibilités en matière de travail décent, d'égalité de rémunération et de promotion que d'autres emplois. Cependant, les déséquilibres entre les sexes existent à tous les niveaux et sous diverses formes dans tous les services, comme l'indiquent les rapports sectoriels et des conclusions de réunions. Pour ce qui est de la *fonction publique*, bien que dans de nombreux pays l'emploi soit réparti à peu près équitablement entre hommes et femmes, la représentation féminine décroît aux niveaux les plus élevés et demeure très faible dans les *services publics*. Les hommes sont plus nombreux dans le développement de l'infrastructure et dans la maintenance, et les femmes occupent surtout les postes administratifs. Les données de certains pays indiquent des différentiels croissants entre les sexes pour ce qui est des salaires et des conditions de travail à cause de la restructuration et des arrangements de travail flexibles. Dans l'*éducation et la santé*, les femmes constituent la majorité des travailleurs, mais elles sont pourtant sous-représentées dans les emplois les plus qualifiés et aux postes de responsabilité dans leur profession (médecins spécialistes, professeurs permanents, fonctionnaires supérieurs de la santé et de l'éducation). Dans les *postes et télécommunications*, les femmes sont souvent reléguées dans des emplois mal rémunérés et peu qualifiés et, en dépit des mesures prises pour protéger leur emploi contre les risques de la restructuration, la flexibilité du travail a été maintenue ou même accrue car on fait de plus en plus appel aux travailleurs à temps partiel, qui sont notamment des femmes. Dans l'*hôtellerie et le tourisme*, elles représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre et elles occupent en général les emplois les moins rémunérés, même si elles assument désormais un nombre croissant de postes de gestion dans des chaînes d'hôtel. Elles restent les principales victimes de l'instabilité de l'emploi qui prévaut dans le secteur. Dans les *transports*, les facteurs qui limitent la participation féminine dans la main-d'œuvre et qui les rendent vulnérables aux changements comprennent notamment l'insuffisance du congé parental/de maternité, l'absence de gardes d'enfants et les pratiques discriminatoires en matière de recrutement, de promotion et de formation. Dans le *commerce et les services financiers*, il semble que les femmes aient bénéficié, dans une certaine mesure, de l'impact positif de la mondialisation, de la restructuration, de la privatisation et de la décentralisation, même si elles sont confrontées à des effets plus négatifs tels qu'un taux plus élevé de licenciements, la segmentation de l'emploi et les différentiels de salaire. Dans les *médias et le spectacle*, le recours croissant à l'emploi précaire affecte souvent les perspectives d'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans ce secteur, les offres d'emploi pour les femmes dépendent beaucoup de l'âge, ce qui peut être décourageant.
38. Des éléments communs dans ces industries pourraient constituer la base de stratégies sectorielles transversales permettant de mettre au point un ordre du jour du travail décent au niveau national.

- A. On pourrait mener à bien une étude internationale sur la législation, les pratiques au niveau sectoriel et sur le lieu de travail en matière d'égalité de chances et de traitement, et y incorporer des statistiques désagrégées par genre sur l'emploi, la formation, la carrière, la rémunération et les conditions sur le lieu de travail. En se fondant sur cette étude, sur les normes de l'OIT et sur les travaux menés à bien dans d'autres programmes, le Bureau pourrait rédiger des directives sur la création et le renforcement de lieux de travail favorisant l'égalité entre les genres dans les services publics et privés.
- B. Une réunion tripartite pourrait débattre des directives et les affiner afin qu'elles reflètent les éléments communs et, le cas échéant, les différences spécifiques à chaque secteur.
- C. Ces directives seraient diffusées largement grâce à l'organisation de séminaires, d'ateliers, et de structures consultatives nationaux fondés sur le dialogue social, afin de promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 100, 111 et 144 et l'incorporation de mesures dans la législation nationale et dans les conventions collectives.
- D. Cette proposition assurerait non seulement la promotion de l'objectif n^o 4 (dialogue social) dans ces secteurs, mais aussi celle des objectifs stratégiques n^{os} 1 (normes, principes et droits fondamentaux au travail) et 2 (emploi).

Industrie de l'information et de la communication

L.4. Le dialogue social dans les industries de l'information et de la communication (recommandé par le Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias, 2000)

- 39.** La révolution numérique a transformé la structure économique des secteurs des industries de l'information et de la communication (par exemple, les médias, le spectacle, l'impression et l'édition, le commerce, les services financiers, la technologie de l'information, l'électronique, les ordinateurs et les communications). Certaines entreprises de l'information et de la communication ont procédé à une intégration verticale de leurs chaînes de production, et quelques-unes d'entre elles sont des multinationales diversifiées qui opèrent par exemple dans la production d'équipements, la mise au point de logiciels, la production de films et de musique, l'édition et l'impression; il est très difficile de déterminer quel est leur principal domaine d'affaires. Certaines caractéristiques, qui sont apparues au cours des décennies, telles des relations d'emploi relativement stables, des conventions collectives, la représentation des travailleurs, la formation fournie par l'employeur, les régimes de sécurité sociale financés conjointement, ont été affaiblies par la mondialisation, la précarisation de l'emploi et les développements technologiques. Jusqu'à récemment, il était difficile pour les organisations d'employeurs et de travailleurs dans ces industries de communiquer à travers les frontières. Elles opéraient relativement isolées les unes des autres, mais la convergence, les fusions d'entreprises et d'organisations de travailleurs, ainsi que la nature de plus en plus mondiale de ces industries semblent avoir favorisé des formes de dialogue social nouvelles faisant davantage appel à la base, quelquefois transversale, entre les secteurs, les groupes professionnels et les frontières. Voilà qui pourrait faciliter la recherche de solutions acceptables et aider le secteur à tous les niveaux à faire face à l'impact des technologies, aux problèmes de la protection sociale et du statut dans l'emploi, et à promouvoir la formation car elle sert dans l'intérêt de tous les partenaires. L'OIT peut rassembler ces

groupes pour qu'ils débattent des problèmes et des solutions aux niveaux régional et mondial. Cette proposition couvre un éventail convergent de nouvelles industries des médias de l'information, de l'électronique, des ordinateurs et de la communication qu'il est difficile d'inscrire dans les 22 secteurs actuels.

- A. On se propose de préparer un rapport qui s'inspirerait de l'expérience de certains pays. Il devrait avoir de fortes composantes de dialogue social et questions de genre.
- B. La réunion tripartite serait de dimension moyenne (environ 20 participants de chaque groupe) avec une participation dosée de pays industrialisés et de pays en développement de toutes les régions).
- C. Le travail de suivi serait centré sur la promotion de la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 100, 111 et 144 et sur le dialogue social aux niveaux national et régional, probablement par le biais d'ateliers régionaux.
- D. Cette proposition favorise non seulement la promotion de l'objectif stratégique n^o 4 (dialogue social), mais aussi celle des objectifs stratégiques n^{os} 2 (emploi) et 3 (protection sociale).

Industrie de la taille et du polissage des pierres fines

L.5. Pratiques de travail dans l'industrie de la taille et du polissage des pierres fines

40. La taille et le polissage des pierres fines demeurent une activité à forte intensité de main-d'œuvre, qui est menée à bien en grande partie dans quelques pays en développement. La seule industrie du diamant produit presque 7 milliards de dollars de pierres brutes par an et elle fournit un marché de détail de joaillerie estimé à quelque 60 milliards de dollars. Les conditions et les pratiques de travail sont très diverses, certaines d'entre elles s'inscrivent dans les paramètres du travail décent tandis que d'autres ont besoin d'être revues et améliorées. On sait aussi que cette industrie fait éventuellement appel au travail des enfants. C'est par l'éducation, la formation et la promotion de meilleures conditions de travail, de meilleurs horaires et de meilleures conditions de sécurité et de santé que l'on pourra améliorer la productivité et la qualité du produit ainsi que l'image et la rentabilité de l'industrie. Ces améliorations devraient être concrétisées et étayées par un processus de dialogue social constructif.
- A. Un rapport permettrait de revoir les pratiques actuelles, notamment celles qui favorisent l'augmentation de la rentabilité des entreprises et des avantages des travailleurs. On pourrait entreprendre un certain nombre d'études de cas représentatives pour illustrer les divers problèmes.
 - B. Une réunion tripartite restreinte rassemblant et représentant les 10 à 12 pays les plus concernés par l'industrie pourrait être organisée, probablement en Asie, pour étudier les problèmes et proposer la prise de mesures.
 - C. Les résultats de la réunion fourniraient des directives sur la manière efficace de combiner les bonnes pratiques de travail, la formation et l'augmentation de la rentabilité. Ces directives pourraient également orienter les travaux futurs de l'OIT et être largement diffusées et promues parmi les mandants.

- D. Cette proposition assurerait non seulement la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le secteur, mais aussi celle des objectifs stratégiques n° 1 (normes, principes et droits fondamentaux au travail) et 3 (protection sociale).

Secteur maritime

L.6a. Réunion d'experts sur l'inspection des conditions de travail et de vie à bord des navires

41. Les accidents sur les navires marchands qui entraînent des décès, la perte de marchandises et de navires ainsi que des dommages à l'environnement sont une réalité des temps modernes. Au fil des ans, des changements considérables ont eu lieu dans les conditions d'emploi des gens de mer, et les problèmes que représente l'utilisation de navires qui ne respectent pas pleinement les règles et normes acceptées par la communauté internationale se sont accrus. La publication de l'OIT intitulée *Inspection des conditions de travail à bord des navires: directives concernant les procédures applicables* a été adoptée par une réunion d'experts en 1989. La 84^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail (1996) a adopté une résolution concernant l'inspection des conditions de vie et de travail des gens de mer, demandant au Directeur général de faire des propositions en vue de la tenue d'une nouvelle réunion d'experts pour réexaminer les directives mentionnées ci-dessus, notamment à la lumière des normes adoptées par cette conférence, et en vue de la promotion de l'application la plus large possible de ces directives. En principe les directives révisées devraient refléter le Protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, ainsi que la convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996, et la recommandation n° 185 qui l'accompagne, ainsi que d'autres nouveautés concernant l'inspection des navires.
- A. Le Bureau pourrait terminer les recherches et les consultations commencées en 2000-01 et rédiger les directives révisées en se fondant sur les résultats.
- B. Ces directives seraient soumises à la réunion pour discussion, examen et adoption.
- C. Les directives révisées remplaceraient rapidement la version actuelle et elles exerceraient donc un impact direct sur l'amélioration de l'ampleur et de la qualité de l'inspection des navires. On prévoit que des ateliers seront organisés et que des services consultatifs techniques seront fournis aux pays intéressés par la mise au point et l'application des directives nationales/régionales.
- D. Cette proposition assurerait non seulement la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais aussi celle des objectifs stratégiques n° 1 (normes, principes et droits fondamentaux au travail) et 3 (protection sociale).

L.6b. Réunion d'experts chargée de réexaminer la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires: Recueil de directives pratiques de l'OIT (recommandé par la Réunion tripartite de l'OIT sur les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire, Genève, 1996)

42. La manière dont les cargaisons étaient emballées, manipulées et transportées par mer n'a pas beaucoup évolué jusqu'à l'avènement et l'application des méthodes de manutention

des cargaisons qui ont été appliquées à la fin des années cinquante, notamment la mécanisation, l'unitarisation, les débuts des navires rouliers et de la conteneurisation, lorsque l'OIT a publié *Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires: Recueil de directives pratiques de l'OIT* en 1958. Au cours des 20 années qui ont suivi, les méthodes de manutention des cargaisons ont connu une révolution complète et c'est alors que l'OIT a publié un *Guide sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires* en 1976, à l'intention des travailleurs, des surveillants et des gestionnaires qui travaillaient dans les ports. Le Recueil de directives pratiques de l'OIT a été révisé en 1977. Vers le milieu des années soixante-dix, la sécurité et la santé dans les ports ont connu une nouvelle évolution, et la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, ainsi que la recommandation n° 160 qui l'accompagne ont été adoptées; leurs objectifs sont clairement spécifiés dans la convention tandis que les mesures techniques à prendre figurent dans la recommandation. Il avait été décidé de décrire les mesures pratiques à prendre pour concrétiser ces objectifs dans le *Recueil de directives pratiques* et dans le *Guide* afin que la convention et la recommandation demeurent pertinentes en dépit de la nature rapidement évolutive des industries portuaires et maritimes; il aurait simplement suffi de mettre à jour ces deux publications du BIT compte tenu de l'évolution. Depuis les années soixante-dix, la dimension et le coût des navires se sont accrus, de sorte qu'ils doivent réduire le temps qu'ils passent dans les ports. C'est pourquoi l'automatisation et la mécanisation de la manutention des marchandises ont été introduites pour accélérer les opérations de manutention, d'où une augmentation des accidents mortels dans la manutention des marchandises, notamment lors de l'arrimage des conteneurs qui sont empilés très haut sur le pont. En outre, de nouveaux types de cargaisons, notamment les produits chimiques en vrac et liquides ont multiplié les risques. Depuis la réunion de 1996, les organismes techniques, les gouvernements et les partenaires sociaux ont donné à entendre au Bureau qu'il est urgent de revoir les deux publications.

- A. Le Bureau devrait entreprendre des recherches et des consultations et rédiger un recueil révisé fondé sur les résultats afin de remplacer le *Guide* et le *Recueil* existants.
- B. Ce texte serait soumis à une réunion d'experts pour discussion, examen et adoption.
- C. Après la réunion, le Recueil de directives pratiques révisé serait largement diffusé et des activités de dialogue social programmées pour favoriser son application. Cet effort entraînerait la diminution des accidents lors de la manutention des marchandises et assurerait la promotion d'une culture de la sécurité dans les ports.
- D. Cette proposition assurerait non seulement la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social) dans le travail portuaire, mais aussi celle des objectifs stratégiques n° 1 (normes, principes et droits fondamentaux au travail) et 3 (protection sociale).

Fusions et acquisitions dans certains secteurs

L.7. Les implications sociales et de travail des fusions et des acquisitions

- 43. Les fusions et les acquisitions ainsi que les alliances stratégiques ont lieu à un rythme rapide dans tous les secteurs et de plus en plus souvent au-delà des frontières et entre les industries. Elles ont pour but d'accroître la valeur des actions et la rentabilité du capital utilisé, mais on ne sait pas grand chose de précis sur leur impact social et du travail (concernant les cadres dirigeants ou les salariés) et moins encore sur le degré de réussite qui est le leur, s'agissant d'atteindre leur objectif. Souvent, les petites et moyennes entreprises sont obligées de tenter d'en acquérir d'autres afin d'éviter de devenir la cible

d'offres de rachat hostiles. Les fusions et les acquisitions se soldent très souvent dans l'immédiat par une restructuration et des pertes d'emploi, mais elles peuvent aussi avoir des effets de préservation de l'emploi pour le plus faible des deux partenaires qui risquerait autrement de faire faillite. Les alliances stratégiques permettent aussi parfois de parer à une acquisition potentielle, permettant à chaque partenaire de mieux développer ses forces ou sa spécialisation indépendamment, ce qui revient à garantir la continuité de chaque entité. L'échange d'actions est une autre manière d'acquérir un contrôle sur une entreprise sans en prendre officiellement possession et en évitant par conséquent l'examen des autorités antitrust. Etant donné que les entreprises tentent de se centrer sur leurs activités principales, on assiste également à des liquidations ou à des démantèlements. Des problèmes transculturels surgissent lorsque la plus forte des deux entreprises tente d'imposer ses pratiques de relations professionnelles à l'autre, notamment lorsque ces pratiques sont en conflit avec la législation et la pratique dans d'autres pays. En outre, les implications sociales et de travail portent non seulement sur les parties directement concernées, mais elles peuvent aussi avoir des ramifications très importantes dans toute la chaîne de l'offre.

- A. Des recherches seraient entreprises dans un échantillon d'industries (pétrole et gaz; produits chimiques; produits alimentaires et boissons; fabrication des équipements de transport; technologies de l'information et de la communication; textiles, vêtements et chaussures; médias et spectacles; commerce et détail; banques et services financiers; hôtellerie et tourisme; industrie du bois; etc.) pour évaluer l'impact des fusions et des acquisitions, dont un grand nombre sont transsectorielles.
- B. Une réunion tripartite serait organisée pour couvrir les principaux pays touchés, y compris les principales organisations sectorielles d'employeurs et de travailleurs.
- C. En fonction des résultats, on pourrait mettre au point des directives relatives aux meilleures pratiques.
- D. Cette proposition assurerait non seulement la promotion de l'objectif stratégique n° 4 (dialogue social), mais aussi celle de l'objectif stratégique n° 2 (emploi).

Genève, le 2 octobre 2000.

Point appelant une décision: paragraphe 9.