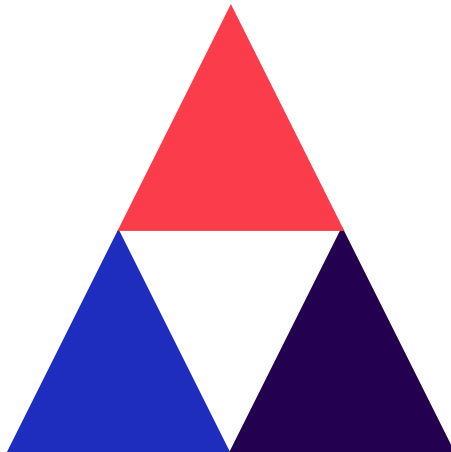




► L'avenir du travail dans le secteur automobile

Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile ¹
(Genève, 15-19 février 2021)

Rapport final



Département des politiques sectorielles
Genève, 2021

¹ Conformément aux procédures établies, la présente note sera soumise pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 343^e session (novembre 2021).

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée.

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

L'avenir du travail dans le secteur automobile, Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile (Genève, 15-19 février 2021), Note sur les travaux, Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2021.

ISBN 978-92-2-034889-5 (imprimé)

ISBN 978-92-2-034890-1 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *The future of work in the automotive industry*, Technical meeting on the future of work in the automotive industry (Geneva, 15-19 February 2021), ISBN 978-92-2-034887-1 (print), ISBN 978-92-2-034888-8 (Web pdf), Genève, 2021; et en espagnol: *El future del trabajo en la industria automotriz*, Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz (Ginebra, 15-19 de febrero de 2021), ISBN 978-92-2-034891-8 (impreso), ISBN 978-92-2-034892-5 (web pdf), Genève, 2021.

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

▶ Table des matières

	Page
I. Introduction.....	5
II. Discussion générale.....	7
III. Examen des points proposés pour la discussion	10
1. Quelles sont les difficultés et les possibilités que les avancées technologiques, le changement climatique, la mondialisation, l'évolution démographique et d'autres facteurs de changement, notamment la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), ont créées dans l'industrie automobile?.....	10
2. Quelles sont les politiques et les mesures qui ont fait leurs preuves? Quelles sont celles qui ont échoué? Et comment relever les défis qui se posent en matière de travail décent et mettre à profit les possibilités qui s'offrent en la matière?.....	19
3. Quelles mesures peut-on recommander à l'Organisation internationale du Travail et à ses mandants (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) de prendre afin de promouvoir le travail décent, la productivité et la durabilité dans l'industrie automobile?.....	29
IV. Examen et adoption du projet de conclusions.....	34
Défis et opportunités actuels et futurs en matière de travail décent dans le secteur automobile	34
Investir dans le potentiel humain et dans une transition juste vers le travail décent et durable	36
Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres	38
Instruments	42
V. Clôture de la réunion.....	43

▶ I. Introduction

1. La Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile s'est tenue en ligne du 15 au 19 février 2021. À sa 335^e session (mars 2019), le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) avait décidé de convoquer cette réunion, puis il a été décidé à sa 337^e session (octobre-novembre 2019) que la réunion technique se déroulerait à Genève du 4 au 8 mai 2020. Compte tenu des restrictions de voyage imposées par la pandémie de COVID-19, il a ensuite été décidé de reporter la réunion aux 15-19 février 2021. L'objet de la réunion était d'examiner les besoins futurs de compétences, de formation et d'enseignement professionnels dans l'industrie automobile au regard de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) (ci-après «Déclaration du centenaire»).
2. La présidente de la réunion était M^{me} Erika Gabriela Martínez Liévano, ministre, mission permanente du Mexique auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève. La vice-présidente gouvernementale était M^{me} Thérèse Boutsen (Belgique), la vice-présidente employeuse M^{me} Sawsen Ayari-Pouliquen, et le vice-président travailleur M. Ben Mathew Norman.
3. Cent soixante-cinq participants ont suivi la réunion virtuelle, dont 65 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 37 États Membres et 35 observateurs gouvernementaux de 17 États Membres, de même que 13 représentants des employeurs et conseillers techniques et 14 représentants des travailleurs et conseillers techniques, auxquels il convient d'ajouter 12 observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et des organisations non gouvernementales internationales (ONG) invitées.
4. La présidente souhaite la bienvenue aux participants et souligne le rôle primordial que joue l'industrie automobile dans de nombreux États Membres de l'OIT en termes de croissance économique et de création d'emplois. Au Mexique, il s'agit d'un des secteurs les plus dynamiques et les plus compétitifs. Le Mexique exporte des voitures essentiellement vers les pays d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Amérique latine, et il est tributaire de matières premières et de composants produits dans toutes les régions du monde. Il y a quatre ans, il est devenu le quatrième plus gros fabricant de véhicules et de pièces automobiles du monde et, il y a deux ans, il a produit près de 4 millions de véhicules, soit 4 pour cent de la production mondiale. L'industrie automobile s'appuie sur une vaste chaîne d'approvisionnement consolidée. Au total, le secteur emploie plus de 800 000 travailleurs au Mexique, ce qui représente 22 pour cent de l'emploi total dans le secteur manufacturier. Or, la pandémie de COVID-19 a entraîné une diminution de 20 pour cent de la production et de l'exportation de véhicules, et des milliers d'entreprises et de travailleurs ont été durement touchés par la crise et par l'effondrement de la demande mondiale et intérieure. Heureusement, le secteur montre actuellement des signes de reprise, bien qu'il soit confronté à des problèmes d'approvisionnement, notamment en semi-conducteurs.
5. Par le passé, l'industrie automobile a été à l'origine d'une révolution manufacturière, et elle est en train de vivre une révolution numérique sans précédent dans son histoire. S'il ne fait aucun doute qu'elle en retirera des avantages, par exemple sous la forme d'une productivité accrue et de produits et services nouveaux, elle en subira aussi les effets sur l'emploi et les compétences qui seront demandées à l'avenir. Toutes les entreprises et tous les travailleurs du secteur sont eux aussi touchés par la transition rapide vers la durabilité environnementale et l'économie circulaire. La production se fait plus respectueuse de

l'environnement, et le nombre de véhicules électriques produits est plus élevé que jamais. Dans un avenir proche, les véhicules pourraient bien être fabriqués à partir de matériaux 100 pour cent recyclés et alimentés par des sources d'énergie propre. Face à ces changements aussi soudains que profonds, il conviendrait de redoubler d'efforts pour garantir une transition juste, notamment en adoptant des politiques et des mesures de soutien tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Pour que le secteur puisse contribuer à une croissance inclusive et créer des possibilités de travail décent pour davantage de femmes et d'hommes, il convient d'instaurer des règles du jeu équitables ainsi qu'un environnement qui permette aux entreprises durables de se développer et aux travailleurs de jouir de leurs droits au travail. Face à ces défis et perspectives considérables qui se présentent dans le secteur, il est essentiel de garder à l'esprit la Déclaration du centenaire, outil de base pour garantir que les solutions et les recommandations adoptées seront tournées vers l'avenir, centrées sur l'humain et axées sur le mandat fondamental de l'OIT, qui consiste à promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous.

6. La secrétaire générale de la réunion souhaite la bienvenue aux participants à la toute première réunion sectorielle mondiale organisée en ligne. En raison de la pandémie, il a fallu trouver une nouvelle façon de travailler, et le Bureau s'est engagé à tout mettre en œuvre pour surmonter les problèmes techniques susceptibles de se poser. L'intervenante rappelle que l'industrie automobile a été surnommée à juste titre «l'industrie des industries». Dans de nombreux États Membres de l'OIT, il s'agit d'un moteur de la croissance, du commerce, de la productivité, de l'innovation et de l'emploi, qui est en outre essentiel à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier de l'objectif de développement durable (ODD) 8, lequel vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Compte tenu de son empreinte environnementale considérable et des préoccupations que suscitent les conditions de travail dans ses chaînes d'approvisionnement complexes, l'industrie automobile subit des pressions croissantes pour réduire ses effets induits négatifs et promouvoir le travail décent et durable. La crise du COVID-19 a de graves répercussions sur le secteur automobile, qui continue de subir les effets des fermetures d'usines et des interruptions de travail ainsi que d'un faible niveau de la demande et des ventes. La pandémie est survenue à un moment où le secteur connaissait déjà de profondes transformations dues aux avancées technologiques, au changement climatique, à l'évolution démographique et à une nouvelle phase de la mondialisation caractérisée par l'incertitude. À bien des égards, la pandémie a accéléré cette mutation, et les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent désormais apprendre à s'orienter dans un avenir de plus en plus incertain. En ces temps troublés, l'OIT refuse d'être une victime passive des circonstances ou des grandes tendances. La Déclaration du centenaire vise spécifiquement à aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à bâtir un avenir qui réponde aux besoins de tous, repose sur une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, et tient compte de la nécessité de renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, grâce à un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous; à la concrétisation de l'égalité entre hommes et femmes; à un accès universel à la protection sociale; et à des mesures efficaces pour accompagner les personnes au cours des transitions auxquelles elles auront à faire face tout au long de leur vie professionnelle. Il faut espérer que la réunion parviendra à un consensus qui orientera les travaux dans le secteur pour les années à venir.

7. Le secrétaire exécutif offre un [aperçu](#) (non disponible en français) du document d'orientation établi pour servir de base aux discussions de la réunion technique (TMFWAI/2021) – *L'avenir du travail dans le secteur automobile: la nécessité d'investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable* –, qui recense les principaux défis et perspectives dans le secteur. Il fait observer que la pandémie de COVID-19 a de graves répercussions sur le secteur, qui se trouve confronté à une rupture de la chaîne d'approvisionnement, à des fermetures d'usines dues aux mesures de confinement et à un effondrement de la demande.
8. Les participants à la réunion visionnent une [présentation vidéo de l'industrie automobile](#) (non disponible en français) préparée par le Bureau.
9. La présidente invite les participants à faire des observations d'ordre général avant d'examiner le [projet de points pour discussion](#) présenté dans le document TMFWAI/2021/4.

► II. Discussion générale

10. Le vice-président travailleur félicite le Bureau pour l'organisation de la réunion en ces temps difficiles. En raison de la crise mondiale actuelle, et de son impact social et économique, le débat sur l'avenir du travail dans l'industrie automobile revêt la plus haute importance. L'orateur explique que la délégation des travailleurs est composée de dirigeants et d'experts syndicaux du monde entier qui représentent leurs membres dans le secteur, y compris ceux qui travaillent pour des équipementiers et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de la filière. Les syndicats nationaux représentés sont tous membres de IndustriALL Global Union, qui représente plus de 50 millions de travailleurs dans les domaines de l'industrie manufacturière, de l'énergie et des mines. Partout dans le monde, les travailleurs de l'automobile se trouvent au cœur de bouleversements qui mettent en péril des certitudes et des attentes acquises, souvent à grand prix. Ils doivent faire face à des fermetures d'usines, à des pertes d'emplois et à une précarisation croissante du travail. Si, dans certaines régions du monde, on redoute une vague de désindustrialisation, dans d'autres, le travail n'est garanti que tant qu'il demeure l'option la moins coûteuse pour les entreprises multinationales. Aucune de ces situations n'est socialement viable ni ne constitue la base d'une transition juste. Le processus de transformation actuel est avant tout une conséquence directe du changement climatique, et il se caractérise par l'introduction de nouveaux systèmes de propulsion, notamment électriques et à hydrogène, le développement de la numérisation et la volonté des constructeurs automobiles de se muer en prestataires de services de mobilité. Le secteur abandonne progressivement l'ancien monde des métallurgistes et de leurs gigantesques presses à métaux pour se tourner vers une nouvelle réalité de logiciels et de services. Les équipementiers automobiles traditionnels doivent désormais faire face à une concurrence sévère de la part des géants de la technologie, qui semblent disposer de ressources financières inépuisables et refusent pourtant d'assumer les obligations sociales auxquelles ils devraient être soumis au même titre que les autres industries. Outre ces défis historiques et la nécessité qui en découle d'aider les travailleurs à adapter et à améliorer leurs compétences, il convient de prendre en considération la vague attendue de numérisation et d'automatisation, qui promet des améliorations sans précédent de la productivité, mais s'accompagne aussi d'une plus grande insécurité pour les travailleurs, à moins que des solutions tripartites puissent être mises au point. De plus, on prévoit – et on constate déjà – que les entreprises réagiront à la crise en continuant à concentrer leurs efforts sur la

réduction des coûts, en externalisant la production vers des pays dits «à bas coûts» et en augmentant l'emploi précaire dans le cadre d'une stratégie de concurrence forcée entre travailleurs via un nivellement par le bas, qui est l'une des caractéristiques du processus de mondialisation depuis près de quarante ans. Toutes ces tendances, qui se recourent, ont été accélérées par la crise du COVID-19.

- 11.** L'orateur souligne que, malgré le caractère mondialisé et interconnecté de l'industrie automobile, les transformations qu'elle subit ne se produisent pas au même rythme partout dans le monde. Selon les pays et les régions, les changements seront vécus avec des attentes et dans des contextes différents, et il est important, dans les solutions envisagées, de faire preuve de sensibilité et de compréhension à l'égard de ces différences, qui sont principalement calquées sur le schéma traditionnel Nord-Sud. Il convient aussi d'accorder une attention particulière à tous les aspects de la problématique hommes-femmes, l'objectif étant d'accroître la part des femmes occupant des emplois sûrs, décents et épanouissants dans le secteur. Les débats de la réunion devraient être guidés par les principes de l'OIT reconnus, en particulier ceux consacrés par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après «Déclaration sur les entreprises multinationales»), la Déclaration du centenaire et l'Agenda du travail décent. Il faut espérer que la réunion adoptera des conclusions et des recommandations qui répondent aux besoins des travailleurs et puissent aider l'industrie automobile à gérer les changements en s'appuyant sur les concepts énoncés dans les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015).
- 12.** La vice-présidente employeuse se félicite de la tenue de la réunion à un moment particulièrement opportun, qui permettra aux mandants de se réunir – virtuellement – et de réfléchir à la crise qui touche le secteur, en vue de définir une base solide pour la reprise. On ne peut que saluer la présence d'un grand nombre de représentants gouvernementaux, leur engagement étant essentiel pour garantir une reprise forte. Les répercussions de la pandémie de COVID-19 auraient mérité de faire l'objet d'un point spécifique proposé pour la discussion compte tenu de son ampleur, qu'il s'agisse des fermetures d'usines, des mesures de distanciation physique ou de la baisse de la demande. Le développement des compétences est essentiel pour relever les défis et saisir les opportunités dans le secteur et pour faire en sorte que les employeurs et les travailleurs puissent s'adapter aux changements rapides résultant de l'apparition de technologies et produits nouveaux, d'une intensification de la concurrence et de la nécessité de fabriquer des produits d'une manière écologiquement durable. En obtenant de bons résultats au niveau tripartite sur cette question, l'OIT peut favoriser l'action au niveau national en tirant parti des recommandations formulées dans la Déclaration du centenaire, qui met l'accent sur la nécessité de promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active. Lorsqu'il a décidé de convoquer cette réunion, le Conseil d'administration a en effet précisé qu'elle devrait aborder les besoins futurs de compétences, de formation et d'enseignement professionnels du secteur au regard de la Déclaration du centenaire. Il faut donc espérer que la première réunion sectorielle mondiale de l'OIT organisée en ligne montrera que l'Organisation continue d'être utile dans les situations particulièrement difficiles en produisant des conclusions pertinentes susceptibles de fournir aux partenaires sociaux des orientations claires et tournées vers l'action. Le dialogue social, même virtuel, demeure le meilleur instrument dont on dispose pour relever les défis auxquels est confronté le secteur, en particulier dans le contexte de la pandémie actuelle.

- 13.** La vice-présidente gouvernementale souligne le rôle décisif que joue l'industrie automobile dans les économies et les sociétés du monde entier. Cependant, on constate que, dans de nombreux pays, y compris le sien – la Belgique –, le secteur est arrivé à un tournant et qu'il subit de profondes transformations résultant des avancées technologiques, de l'évolution démographique, du changement climatique et des incertitudes quant à l'orientation de la mondialisation. Les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 ont aggravé les défis et les incertitudes auxquels était déjà confronté le secteur. Les ventes ont chuté, la production a été interrompue et de nombreux emplois ont été supprimés. La réunion vient à point nommé, car elle permet de faire la lumière sur les difficultés et les possibilités de promouvoir le travail décent dans le secteur et sur la nécessité urgente de prendre des mesures pour investir dans le potentiel humain. Malgré les divergences de points de vue des différents groupes, l'oratrice espère qu'un consensus sera trouvé sur la manière de bâtir un avenir meilleur pour le secteur grâce à un dialogue social constructif.
- 14.** Un représentant du gouvernement du Portugal, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE), fait observer que l'industrie automobile représente des millions d'emplois au sein de l'UE et dans le monde, et qu'elle revêt une importance particulière dans le monde du travail. Le secteur est en pleine mutation, le COVID-19 jouant le rôle de catalyseur qui accélère le changement. Il convient désormais de s'employer avant tout à faciliter une transition juste, en mettant l'accent sur la durabilité, le travail décent, le développement des compétences ainsi que la sécurité et la santé au travail (SST), afin d'atténuer les effets négatifs de la crise sur les travailleurs. L'UE et ses États membres, conscients des multiples défis que doit relever le secteur, ont élaboré un certain nombre de stratégies pour faciliter la transformation, qui visent à tirer parti des possibilités existantes. Ainsi, le Pacte vert pour l'Europe encourage une transition juste en fournissant un cadre qui permet de concilier les objectifs industriels et climatiques de l'UE et en s'engageant à ne laisser personne de côté. La nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe offre à l'UE la possibilité de moderniser ses fondements industriels, de maintenir et de relocaliser les emplois et la production industrielle essentielle, et de renforcer les compétences et les capacités indispensables pour que les efforts menés à l'échelle mondiale puissent réaliser les objectifs fixés par la législation pertinente sur le climat et les ODD. Cette promesse a été consolidée par la stratégie européenne en matière de compétences 2020, qui reconnaît que le perfectionnement et la reconversion des travailleurs demeurent pertinents, en particulier dans des secteurs aussi stratégiques que l'industrie automobile, actuellement en pleine mutation. La coopération entre tous les acteurs concernés est essentielle pour garantir un développement durable des compétences, et elle a servi de base à la création de l'initiative européenne Automotive Sector Skills Alliance (Alliance pour les compétences dans l'automobile).
- 15.** L'orateur tient à souligner que l'UE s'emploie aussi à protéger les travailleurs et les emplois, en particulier pendant mais aussi après la pandémie de COVID-19, grâce à des mesures comme le lancement de SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*), l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence. Par ailleurs, l'UE appuie sans réserve l'idée de faire de la SST un droit fondamental au travail, et elle s'engage à garantir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La SST et le travail décent apportent une contribution importante non seulement à la protection des travailleurs, mais aussi à la durabilité des entreprises et des systèmes de protection sociale. En outre, le dialogue social à tous les niveaux, notamment transfrontalier et au sein de l'entreprise, est essentiel pour anticiper et gérer les changements qui s'imposent pour aller de l'avant. Reconnaisant le rôle primordial que joue l'OIT pour aider à relever les défis auxquels est confrontée l'industrie

automobile, l'intervenant espère que les débats de la réunion s'appuieront sur les principes et instruments majeurs de l'OIT, en particulier la Déclaration du centenaire, la Déclaration sur les entreprises multinationales et l'Agenda du travail décent. Au cours de cette période de mutation que traverse le secteur, l'UE s'engage à créer de nouvelles possibilités et à investir dans le perfectionnement et la reconversion ainsi que dans des politiques et pratiques actives du marché du travail et des conditions de travail décentes, en vue de soutenir une économie verte durable et de façonner l'avenir du travail dans l'industrie automobile. Le dialogue social sera d'une importance cruciale pour élaborer des conclusions solides et concrètes en vue d'atteindre cet objectif.

16. Un représentant du gouvernement de l'Argentine souligne l'importance de veiller à ce que les conditions de travail comme les conditions sociales soient pleinement prises en considération, en particulier lorsqu'il s'agit d'élaborer des stratégies destinées à faire face aux conséquences de la pandémie actuelle. L'OIT offre un cadre pour l'élaboration de politiques constructives en faveur d'un développement équitable, que ce soit dans ses recommandations ou dans ses instruments – Déclaration de Philadelphie (1944), Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Déclaration du centenaire –, en particulier sur des questions aussi cruciales que le salaire minimum vital, la sécurité sociale et le temps de travail. L'Argentine a récemment adopté une nouvelle loi sur le télétravail, qui vise à protéger les droits des travailleurs concernés. Déjà avant la pandémie, l'industrie automobile subissait de fortes pressions pour se transformer face au changement climatique, thème qui est au cœur d'une autre loi adoptée récemment par le gouvernement. La présente réunion contribuera de manière significative à aider tous les mandants à mettre au point des solutions concertées aux multiples défis que doit relever le secteur.

► III. Examen des points proposés pour la discussion

1. **Quelles sont les difficultés et les possibilités que les avancées technologiques, le changement climatique, la mondialisation, l'évolution démographique et d'autres facteurs de changement, notamment la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), ont créées dans l'industrie automobile?**
17. Un représentant employeur de la Turquie, s'exprimant au nom de la vice-présidente employeuse en raison de problèmes de communication, déclare que la pandémie de COVID-19 a mis un coup d'arrêt brutal à une décennie d'expansion de l'industrie automobile mondiale, entraînant des conséquences sans précédent. En 2020, la vente de véhicules utilitaires a chuté de près de 20 pour cent dans le monde, et l'on estime qu'il faudra plusieurs années pour retrouver les niveaux d'avant la crise, qui ne sauraient en aucun cas être atteints avant 2023. À des fins de comparaison, la crise financière de 2009 s'est soldée par une baisse des ventes de 9 pour cent seulement. L'UE à elle seule a enregistré au premier trimestre 2020 des pertes de production de 3,6 millions de véhicules s'élevant à 100 milliards d'euros, avec près de 130 000 emplois perdus dans les six mois qui ont suivi l'apparition de la pandémie. L'ampleur des pertes financières et des pertes d'emplois ne s'est pas encore fait pleinement sentir, et il faudra aussi tenir compte des usines et des fournisseurs qui ont mis la clé sous la porte dans les pays où la reprise des marchés a été la plus lente. C'est l'ensemble du secteur qui a été ébranlé, et le nombre de faillites

d'entreprises a augmenté, les entreprises ayant les reins les moins solides n'ayant ni la capacité ni les réserves de trésorerie pour se refinancer à court terme. Les petites et moyennes entreprises (PME) ont été particulièrement éprouvées et ont eu recours à des prêts publics ainsi qu'au soutien de l'État. La pandémie a aussi provoqué des interruptions à grande échelle de la chaîne d'approvisionnement. D'importantes pénuries de semi-conducteurs, résultant des fluctuations de la demande au cours de l'année 2021, obligent les producteurs à revoir leurs objectifs de production, voire à fermer temporairement certaines de leurs usines de production. Ces pénuries devraient se poursuivre jusqu'à fin 2021, et elles s'accompagnent d'une hausse des prix des semi-conducteurs et des matières premières, notamment le cuivre et le nickel, menaçant ainsi la reprise fragile observée ces derniers mois sur certains marchés. La pandémie a également des effets négatifs indirects, qui, bien que moins visibles, pourraient néanmoins avoir des conséquences plus profondes sur le secteur. Ainsi, de nombreux équipementiers et fournisseurs de pièces automobiles ont été contraints de privilégier leurs activités principales pour s'assurer un flux de trésorerie suffisant, au détriment d'autres domaines, par exemple l'investissement dans la recherche et le développement, ce qui pourrait nuire à la capacité du secteur d'innover et de rester compétitif à long terme. Les schémas de consommation évoluent également: en effet, les consommateurs diffèrent ou reconsidèrent l'achat ou l'entretien de leur véhicule, car ils sont davantage préoccupés par leur bien-être économique et leur santé. La pandémie a entraîné une hausse des achats en ligne et, bien qu'il soit difficile de savoir si cette tendance va se poursuivre après le retour à la normale, les entreprises n'ont d'autre choix que de renforcer leur présence numérique. En outre, la pandémie a considérablement influencé la façon dont de nombreuses personnes perçoivent la mobilité, ce qui pourrait mettre le secteur à rude épreuve à moyen ou à long terme.

- 18.** Avant la pandémie, l'industrie automobile mondiale avait déjà amorcé un tournant dû à la numérisation des systèmes de transport routier et à la transition vers une mobilité neutre en carbone. Le passage aux véhicules électriques, qui a commencé il y a quelques années, peut changer la donne pour le secteur. D'ici à 2030, un véhicule vendu sur trois devrait être électrique. Parallèlement, le marché des véhicules autonomes devrait progresser chaque année de 63,1 pour cent entre 2021 et 2030, et dépasser ainsi le marché des voitures traditionnelles d'ici à 2030. Ces deux innovations peuvent se traduire par de nouveaux débouchés considérables, des industries nouvelles florissantes et un accroissement net de l'emploi. On estime que, d'une manière générale, les voitures électriques peuvent créer deux fois plus d'emplois que ceux qui seraient perdus en raison de la disparition du moteur à combustion interne. Rien qu'aux États-Unis, plus de 100 000 emplois décents pourraient être créés chaque année d'ici à 2040. Toutefois, le potentiel de création d'emplois ne doit pas être considéré comme acquis. Pour parvenir à de tels résultats, les entreprises ont besoin de politiques macroéconomiques, industrielles et du travail rigoureuses pour pouvoir «reconstruire en mieux» dans un environnement propice. Le secteur, la main-d'œuvre et les gouvernements doivent de toute urgence consacrer les ressources nécessaires à l'éducation et la formation des travailleurs.
- 19.** En conclusion, le secteur est gravement touché par de grandes tendances – changement climatique, innovation technologique, ralentissement du commerce mondial et ralentissement général de la croissance de la productivité – que l'on peut observer depuis la crise financière de 2007-2009. Il a su s'adapter et se transformer face à ces tendances, qui lancent de nouveaux défis mais créent aussi de nouvelles opportunités. La pandémie a accéléré les effets des transformations dans le secteur et a aussi considérablement affaibli sa capacité financière d'investir dans des modèles futurs.

20. Le vice-président travailleur explique que l'industrie automobile connaît actuellement une profonde mutation résultant de plusieurs facteurs et tendances, en particulier le réchauffement climatique, les nouveaux concepts de mobilité, la numérisation et d'autres solutions techniques innovantes. Ce processus de transformation doit être géré dans le cadre du dialogue social, tant entre les partenaires sociaux qu'au niveau tripartite, et de manière durable et socialement responsable. C'est pourquoi le mouvement syndical mondial encourage le concept de «transition juste» en tant qu'outil permettant de faciliter la transition vers une société plus durable et de donner de l'espoir quant à la capacité d'une économie verte de maintenir des emplois et des moyens de subsistance décents pour tous. Dans cet esprit, quatre grands thèmes devraient être au cœur des discussions de la réunion: emplois et compétences; numérisation; externalisation; et nouveaux concepts de mobilité. D'après plusieurs études portant sur les emplois et les compétences ainsi que sur l'expérience des travailleurs, le nombre d'heures de travail nécessaires pour construire un véhicule électrique à batterie serait à peu près le même que par le passé, mais il faudrait 10 à 15 pour cent d'effectifs en moins en raison d'une plus grande efficacité des nouvelles unités de production construites pour fabriquer les nouveaux modèles. Les tâches simples et répétitives seront automatisées, tant dans la fabrication que dans la gestion. Les besoins globaux en compétences augmenteront du fait de la numérisation et de la complexité croissante d'opérations hautement intégrées. La majorité des pertes d'emplois sont la conséquence d'une baisse du volume de moteurs à combustion interne. Si de nouveaux emplois sont créés dans le domaine de la fabrication de batteries et de moteurs électriques, il ne faut pas s'attendre à ce qu'il y ait «un nouvel emploi créé pour un ancien supprimé», ni à ce que les travailleurs soient transférés automatiquement ou spontanément vers de nouveaux postes. La numérisation risque d'avoir un impact négatif immédiat sur l'emploi et d'entraîner à moyen terme des pertes d'emplois à plus grande échelle. Ces hypothèses mettent en évidence deux grands enjeux, à savoir la perte nette d'emplois et le besoin de perfectionnement, de reconversion et de compétences entièrement nouvelles. La priorité consiste donc à préserver les emplois existants, à garantir l'employabilité de la main-d'œuvre actuelle et à créer le plus grand nombre d'emplois nouveaux possible. La principale contradiction qui ressort de ces hypothèses est l'existence d'un déficit accru de compétences, qui constitue en soi un obstacle à la croissance du secteur et, parallèlement, la crainte de voir la main-d'œuvre qualifiée exposée au risque d'externalisation, de précarisation ou de déqualification. Il est essentiel de faire en sorte que le plus grand nombre possible de salariés d'aujourd'hui soient les salariés de demain. Chaque salarié devrait être autorisé, en vertu d'une convention collective, à avoir un entretien avec son supérieur en vue de déceler suffisamment tôt les éventuels déficits de compétences, et lui permettre ainsi d'actualiser ou d'améliorer ses compétences en temps utile. Le concept d'apprentissage tout au long de la vie doit être appliqué de toute urgence à grande échelle pour éviter tout risque d'exclusion ou de préjudice social. Le nombre d'emplois susceptibles d'être perdus est un aspect important du débat, en particulier dans les pays ayant un taux de chômage élevé, un faible taux de couverture sociale et une main-d'œuvre peu qualifiée. La Déclaration sur les entreprises multinationales souligne à juste titre la nécessité de créer le plus grand nombre d'emplois possible dans les pays en développement, la question étant de savoir comment y parvenir au vu de l'intégration numérique du secteur. Il convient également de rappeler que les transformations offrent la possibilité de corriger les inégalités entre hommes et femmes en offrant à ces dernières davantage de débouchés, et notamment des emplois dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (disciplines STIM).

21. Autre thème important: la numérisation et la révolution technologique. Si les équipementiers actuels ne parviennent pas à opérer la transition numérique de leurs entreprises, ils ne pourront être compétitifs sur le marché de la mobilité de demain et se retrouveront à livrer des véhicules aux entreprises technologiques: ce sont ces dernières qui ajouteront le plus de valeur au produit final et en tireront les bénéfices. La numérisation fondée sur le partenariat social présente donc un intérêt à la fois pour la main-d'œuvre et pour les employeurs traditionnels. Comme l'indique la Déclaration du centenaire, la numérisation et l'intelligence artificielle présentent un risque majeur pour les travailleurs, d'où la nécessité absolue d'adopter une approche centrée sur l'humain. En ce qui concerne l'externalisation, il convient de rappeler que l'industrie automobile se caractérise généralement par un taux de syndicalisation élevé, avec des structures de dialogue social et de négociation collective bien établies, en particulier parmi les équipementiers et certains fournisseurs de niveau 1. Le fait que de nombreux emplois actuels dans le secteur peuvent ainsi être considérés comme des emplois décents n'est toutefois pas une fatalité, mais bien le fruit de l'action des syndicats, et ils doivent être préservés. A contrario, les tendances actuelles à s'approvisionner dans les pays à bas coûts et à précariser l'emploi se sont accélérées en raison de la pandémie. Les exemples les plus parlants à cet égard sont l'Inde, le Maroc, le Mexique, la Roumanie, la Serbie, la Thaïlande, la Turquie ainsi que les États du sud des États-Unis, où l'on observe de graves violations des droits au travail, en particulier la liberté syndicale, ainsi que l'absence de conditions de travail décentes, les travailleurs étant mal rémunérés et souvent engagés dans des relations d'emploi précaires, par exemple sous la forme de stages déguisés. La situation dans les pays du Nord se détériore également: on observe une augmentation du nombre de travailleurs intérimaires engagés avec des contrats de courte durée et qui, dans certains cas, représentent près de 50 pour cent de la main-d'œuvre. La concurrence ne s'exerce pas seulement entre le Nord et le Sud, mais aussi entre entreprises d'une même région, voire aussi au sein de la même entreprise. Les employeurs ont souvent recours à la menace de l'externalisation pour obliger les travailleurs à rivaliser pour s'investir dans de nouveaux modèles. L'externalisation ne se limite pas à la production essentielle, elle inclut aussi les emplois dans les technologies de l'information ainsi que la recherche et le développement, lesquels commencent à être confiés à des travailleurs des plateformes numériques qui, bien souvent, ne bénéficient d'aucune protection sociale. Les dernières tendances en matière d'externalisation, accélérées par la pandémie, sont le travail mobile et le télétravail, qui permettent aux entreprises de réduire leurs espaces de bureaux et les coûts fixes, et de transférer certains coûts aux travailleurs. Les nouvelles technologies, et notamment les systèmes de propulsion électrique, obligent les équipementiers à décider de la proportion de composants qu'ils souhaitent produire «en interne» et de celle qu'ils désirent confier à des fournisseurs, cette fragmentation de la production soulevant des problèmes de responsabilité. Par exemple, lorsqu'il s'agit de la production de batteries, se posent la question du travail des enfants et celle de la pollution environnementale. Il convient donc de prêter une grande attention à l'obligation de diligence raisonnable dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les problèmes liés à l'externalisation appellent des mesures et des actions hautement ciblées visant à renforcer les droits fondamentaux au travail ainsi que le travail décent. La répartition des tâches dans les longues chaînes d'approvisionnement de la filière automobile pose non seulement la question des pires cas de violation des droits de l'homme, mais aussi celle de la fixation de normes internationales propres à garantir des niveaux de revenu et de protection sociale suffisants, ainsi qu'un contrat social revitalisé, pour garantir que les travailleurs du secteur bénéficient d'une part équitable des richesses qu'ils contribuent à générer.

- 22.** Enfin, en ce qui concerne les nouvelles solutions de mobilité et les concepts connexes, qui visent à rendre le transport plus respectueux de l'environnement et à éviter l'embouteillage mondial, lequel concerne essentiellement les grandes villes, un accord général se dégage sur le fait que les solutions de transport partagé et intermodal sont la seule façon de résoudre durablement les problèmes de circulation. Parallèlement aux possibilités et aux enjeux technologiques liés à ces concepts, il apparaît clairement que les nouvelles solutions de mobilité se traduiront par une hausse des emplois précaires, par exemple ceux en lien avec les nouveaux services de covoiturage, de chauffeur privé à la demande, de livraison et de stationnement. Alors que les mégadonnées sont au cœur de nombreux modèles commerciaux dans le domaine de la mobilité, les constructeurs et équipementiers automobiles traditionnels en sont encore à garantir qu'ils font le meilleur usage possible des données collectées par le biais de leurs produits et services. Une transition juste dans le domaine de la mobilité future repose aussi sur les principes fondamentaux de la négociation collective et du travail décent. Or l'industrie automobile n'est qu'un des acteurs du marché, c'est pourquoi il importe de réunir toutes les parties prenantes concernées au sein de l'OIT pour engager, dans un avenir proche, une discussion approfondie sur le secteur. En conclusion, il est clair que l'avenir du travail dans l'industrie automobile est un vaste sujet qui nécessite une coopération et des efforts conjoints pour garantir que le processus de transformation sera juste, guidé par des droits au travail bien établis, les principes du travail décent et une mondialisation équitable.
- 23.** La vice-présidente gouvernementale admet qu'il convient de mettre l'accent sur l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, afin que les travailleurs puissent adapter leurs compétences en fonction des transformations majeures que connaît le secteur, et notamment du niveau croissant de numérisation et des changements nécessaires pour opérer la transition vers une économie verte. Il importe aussi que l'externalisation soit couverte par le dialogue social, car le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement a souvent pour effet de limiter la progression du travail décent dans le secteur. Les objectifs stratégiques de même que les principes du travail décent et de la liberté syndicale de l'OIT devraient guider les débats de la réunion.
- 24.** Une représentante du gouvernement du Mexique se félicite elle aussi que cette réunion sur un sujet si important tombe à point nommé, car l'industrie automobile occupe une place particulièrement importante dans l'économie de nombreux pays. Le développement d'une industrie automobile de pointe compétitive et consolidée revêt une importance stratégique au Mexique, et ce pour plusieurs raisons: elle contribue à créer de la valeur pour le commerce international, elle crée des emplois, et elle a des effets directs sur d'autres secteurs, qui fournissent des intrants à l'industrie automobile. Au Mexique, un emploi manufacturier sur cinq se trouve dans l'industrie automobile, plus particulièrement dans la production de pièces automobiles. L'industrie automobile, à l'instar de nombreux autres secteurs, a d'importants défis à relever: avancées technologiques très rapides (développement accru de la robotique et des processus automatisés), transformations requises pour répondre aux normes environnementales et réduire son empreinte carbone, priorité accordée aujourd'hui à la production de véhicules électriques. Dans le contexte actuel, il est donc particulièrement important de développer des compétences plus spécifiques parmi la main-d'œuvre et de former des ingénieurs spécialisés, qui pourraient aider le secteur à rester compétitif et à faire face aux pressions exercées pour produire des véhicules plus écologiques et plus sûrs. La voiture du futur, qui repose sur la connectivité et le concept de véhicule autonome, se développe à vitesse grand V. Les changements sans précédent observés dans la structure de production, l'ensemble de la chaîne de valeur ainsi que le cycle de vie complet du produit final auront inévitablement des répercussions

importantes sur les compétences requises. Le Mexique continuera donc à promouvoir le perfectionnement et la reconversion de la main-d'œuvre, de sorte que le secteur soit prêt et apte à faire face aux transformations futures, en particulier les pertes d'emplois. Un autre problème qui a été mis en évidence durant la pandémie est la perturbation des chaînes d'approvisionnement, qui a encore davantage montré la dépendance à l'égard du modèle de production en flux tendu ainsi que l'importance de relations commerciales et d'approvisionnement harmonieuses et efficaces entre les pays et les régions. De ce fait, cela a renforcé l'idée selon laquelle l'implantation des sites de production revêt de plus en plus d'importance dans le secteur, tout comme la coopération entre le secteur et les gouvernements pour élaborer des politiques et des mesures appropriées.

25. Un représentant du gouvernement de l'Argentine note que l'urgence actuelle imposée par la pandémie a renforcé la nécessité d'un engagement actif des gouvernements à fournir un soutien – c'est ce qu'a fait l'Argentine pour garantir la survie du secteur. Le dialogue social et la négociation collective sont essentiels pour garantir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs dans un secteur dynamique. L'orateur admet que le secteur a été particulièrement touché non seulement par la pandémie, mais aussi par l'introduction de nouvelles technologies, qui ont une incidence importante sur la quantité, la qualité et la structure de l'emploi. Dans ce contexte, il convient de s'adapter aux mutations constantes. En ce qui concerne notamment les chaînes d'approvisionnement, il importe de se concentrer sur la transition de l'emploi précaire ou informel vers l'économie formelle. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, fournit d'importantes orientations sur les mesures et les politiques qui peuvent être adoptées à cet égard pour éviter que la main-d'œuvre soit utilisée comme une marchandise bon marché.
26. Un représentant du gouvernement du Brésil reconnaît que la pandémie a accéléré le processus actuel de transformation spectaculaire dans le secteur, qui se caractérise par la numérisation, l'évolution des sources d'énergie résultant des mesures prises pour lutter contre le changement climatique, et les avancées technologiques qui ont un impact considérable sur le monde du travail. La question clé consiste à savoir comment se préparer au mieux aux changements qui se profilent et devraient se produire dans un avenir proche. Il est manifestement essentiel de préparer tous les travailleurs à ces changements, tout en garantissant leur droit à une transition juste. De plus, il est fondamental d'investir dans le dialogue social pour pouvoir opérer cette transition juste et garantir une formation et une reconversion appropriées des travailleurs. Enfin, il faut impérativement prendre des mesures pour faire face au problème de l'informalité dans le secteur, car la meilleure façon de préserver les droits des travailleurs est de formaliser tous les segments du secteur, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales.
27. Le vice-président travailleur fait observer que, si une bonne partie des débats se concentre sur les répercussions de la pandémie, il convient de préciser que celle-ci a eu pour effet non pas de provoquer, mais d'accélérer les grandes tendances dans le secteur. En outre, elle a mis en évidence le succès du modèle tripartite, bon nombre des solutions fructueuses apportées pour «reconstruire en mieux» étant fondées sur une coopération tripartite solide. Il importe de reconnaître, d'une part, les efforts et les sacrifices consentis par les travailleurs partout dans le monde pour maintenir les usines ouvertes et tenter d'apporter collectivement des réponses et, d'autre part, le rôle des gouvernements qui ont mis en place des plans de relance et de soutien. L'orateur se félicite que les débats mettent l'accent sur l'importance fondamentale de l'apprentissage tout au long de la vie, concept qui est au cœur de nombreux instruments de l'OIT, en particulier la Déclaration du centenaire et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Or le

concept d'apprentissage tout au long de la vie présuppose que les travailleurs de l'automobile fassent toute leur carrière dans le secteur. L'apprentissage tout au long de la vie n'est pas possible dans un contexte d'emploi précaire, occasionnel ou externalisé. Il n'y a aucune crédibilité à parler d'apprentissage tout au long de la vie si l'on ne prend pas en considération ces questions plus vastes, ni à dissocier la question du développement des compétences de l'expérience effective des travailleurs dans le secteur. Si la discussion montre de nombreux terrains d'entente potentiels, elle ne doit cependant pas se limiter aux seules compétences, ni dissocier la question des compétences du contexte industriel et social de l'ensemble de la carrière des travailleurs de l'industrie automobile.

- 28.** Un représentant employeur de la Turquie, s'exprimant au nom de la vice-présidente employeuse, fait observer que les accords-cadres internationaux ne sont qu'un outil parmi d'autres pour faciliter le dialogue social entre employeurs et travailleurs. Il rappelle en outre que les conditions dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont souvent meilleures que dans les chaînes d'approvisionnement nationales. Il est inexact de dire que l'externalisation se généralise dans tous les pays. Le groupe des employeurs se dit opposé à ce que les conclusions qui seront adoptées par la réunion fassent référence à l'obligation de diligence raisonnable dont doivent faire preuve les producteurs dans les chaînes d'approvisionnement, au motif que ce serait contraire aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ci-après «Principes directeurs des Nations Unies»). Le principal problème auquel est confronté le secteur n'est pas lié aux chaînes d'approvisionnement mondiales, mais à l'absence de mesures visant à faire appliquer la législation du travail au niveau national et à la nécessité de créer des emplois décents.
- 29.** La vice-présidente gouvernementale prend note des commentaires concernant l'importance du rôle joué par les gouvernements en matière de formation. Elle insiste sur le fait que la question de l'externalisation devrait être couverte par le dialogue social. Compte tenu de la place importante qu'occupent les chaînes d'approvisionnement dans le secteur, il faut espérer que la réunion saura faire preuve d'innovation et surmonter certaines difficultés rencontrées par le passé dans le débat sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 30.** Le vice-président travailleur signale que l'obligation de diligence dont doivent faire preuve les entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement n'est pas contraire aux Principes directeurs des Nations Unies. La Déclaration sur les entreprises multinationales indique que les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement. Cette question sera très certainement abordée dans les débats et les conclusions qui seront adoptées par la réunion, en raison de la place qu'occupent les chaînes d'approvisionnement mondiales dans le secteur.
- 31.** Un représentant du gouvernement du Portugal indique que l'UE et ses États membres, reconnaissant les multiples enjeux auxquels est confronté le secteur, ont élaboré un certain nombre de stratégies pour faciliter sa transformation, qui visent à tirer parti des possibilités existantes. Au cours du processus actuel de transformation du secteur dans son ensemble, le centre de gravité évolue tant sur le plan géographique qu'en termes de technologies nouvelles, de modèles commerciaux, d'évolution démographique, de vieillissement de la main-d'œuvre et d'incertitudes du marché. Les technologies et tendances nouvelles sont la conséquence de normes d'émissions plus strictes et de la décarbonisation, ainsi que des concepts nouveaux de mobilité, qui conduisent au développement d'économies vertes et numériques. Les tendances actuelles ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19, en raison notamment d'une chute spectaculaire de la demande et des investissements. Les défis en matière de travail décent sont liés aux pressions exercées tant sur la quantité que

sur la qualité des emplois dans le secteur, en particulier pour ce qui est des travailleurs qui ne bénéficient d'aucune protection. En outre, l'évolution rapide des technologies utilisées dans le secteur, comme l'automatisation et les technologies des batteries, exige un perfectionnement beaucoup plus régulier, car la «demi-vie» des compétences dans le secteur n'est estimée qu'à cinq ans, en ce sens que les compétences n'auraient plus que la moitié de leur valeur/utilité après cinq ans. La transition vers l'électromobilité exigera davantage de travailleurs hautement qualifiés que la production de véhicules traditionnels à moteurs à combustion interne. Si l'on peut s'attendre à ce qu'il y ait moins d'emplois directement liés à la construction de véhicules, nombre d'entre eux seront de meilleure qualité. Les possibilités offertes par les avancées technologiques de développer des emplois de qualité justifient une protection adéquate et des investissements dans le développement des compétences dans le secteur, par exemple pour produire des batteries destinées aux véhicules électriques. La forte hausse de la demande de véhicules électriques, associée à une baisse significative de la demande de véhicules à essence et diesel, devrait transformer non seulement le secteur, mais aussi le concept de mobilité en général.

- 32.** La vice-présidente employeuse se félicite de la volonté exprimée par toutes les parties de mettre l'accent sur les besoins futurs de compétences dans l'industrie automobile pour faire face aux enjeux liés aux nouvelles technologies. Il importe de garder à l'esprit que l'externalisation et les chaînes d'approvisionnement mondiales ont accru les échanges commerciaux et créé des emplois pour des millions de personnes. Les recherches universitaires montrent que les emplois créés dans ce contexte sont des emplois de meilleure qualité. Les chaînes d'approvisionnement relient les entreprises les unes aux autres, en particulier dans l'industrie automobile, et offrent de meilleures conditions de travail et de rémunération par rapport aux autres emplois, qui se trouvent souvent dans le secteur informel. Les effets positifs des chaînes d'approvisionnement sur la qualité des emplois et la création d'emplois sont particulièrement importants au vu des taux de chômage élevés et croissants dans toutes les régions du monde, en particulier parmi les jeunes travailleurs, qui cherchent des moyens d'accéder au marché du travail. La pandémie a permis de montrer l'importance que jouent les chaînes d'approvisionnement, qu'elles soient nationales, régionales ou mondiales, dans la croissance économique et la stabilité globale des économies et des sociétés. Elle a également montré à quel point elles peuvent être fragiles et l'importance qu'il y a à renforcer leur résilience par des politiques visant à garantir la création d'emplois et de débouchés pour les entreprises durables.
- 33.** En ce qui concerne les commentaires formulés au sujet de la possibilité d'adopter des législations imposant l'obligation de diligence dans les chaînes d'approvisionnement, il convient de rappeler que les Principes directeurs des Nations Unies constituent un cadre universellement accepté, qui énonce clairement que les États doivent prendre des mesures pour exercer une protection contre les violations des droits de l'homme commises sur leur territoire et souligne que la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Les employeurs appuient sans réserve ce cadre d'action, dans lequel les entreprises peuvent exercer volontairement une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, soit en adoptant un processus spécifique de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, soit en l'incorporant à d'autres processus. Il serait erroné et réducteur de partir du principe que, pour que les États puissent remplir leur obligation de protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises au sein des entreprises, il convient d'adopter une approche punitive et d'imposer aux entreprises une obligation juridique de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en partie ou en

totalité. Les entreprises continueront à s'acquitter de leur rôle en matière de promotion du travail décent à travers les chaînes d'approvisionnement. L'oratrice rappelle que les accords-cadres internationaux sont des outils très limités en termes de couverture, la grande majorité d'entre eux ayant été conclus dans le contexte européen. Ils ne devraient donc pas être mis en avant dans les conclusions de la réunion, qui doivent être adaptées et applicables à toutes les régions. En outre, ils ne sont qu'un outil de dialogue social parmi de nombreux autres qui méritent d'être encouragés. Dès lors, toutes les autres interventions sont utiles pour repérer les grandes tendances du secteur, en particulier la crise du COVID-19, le passage aux véhicules électriques et les nouvelles technologies en général. Il est important que la réunion s'en tienne à son mandat essentiel et qu'elle mette l'accent sur la façon dont l'industrie automobile peut remédier aux déficits de compétences, comme le préconise la Déclaration du centenaire, de sorte que le secteur puisse pleinement tirer parti de son potentiel de création d'emplois, et notamment d'emplois décents.

- 34.** Le vice-président travailleur, signalant que cette réunion est la première réunion sectorielle tripartite mondiale à se tenir en pleine pandémie, souligne que, si les compétences restent manifestement un élément important des débats et des conclusions, il est clair qu'il faut saisir l'occasion de réaffirmer les principes fondamentaux relatifs à la négociation collective locale et sectorielle, y compris les accords-cadres internationaux. En ce qui concerne l'obligation de diligence dont doivent faire preuve les chaînes d'approvisionnement mondiales, les idées proposées ne sont pas foncièrement nouvelles ni radicales mais visent avant tout à réaffirmer les principes ainsi que les instruments et les recommandations de l'OIT ayant déjà reçu un appui tripartite. L'orateur rappelle que la Déclaration sur les entreprises multinationales indique expressément que les entreprises, y compris les entreprises multinationales, doivent «faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives [...] de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles remédient à celles qui ont trait aux droits de l'homme». Il est tout à fait opportun que ces principes convenus soient examinés au cours de la présente réunion. Par ailleurs, l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) recense les accords-cadres internationaux comme des mécanismes centraux obligeant les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. La pandémie a en effet mis en évidence la fragilité de l'industrie automobile et de ses chaînes d'approvisionnement mondiales, qui ont subi d'importantes perturbations, faisant ainsi apparaître au grand jour des problèmes structurels profonds, la non-viabilité d'un système basé sur l'externalisation, le nivellement par le bas, et le modèle du coût le plus bas. C'est pourquoi il est tout à fait légitime que ces sujets soient examinés dans le cadre de cette réunion.
- 35.** La vice-présidente gouvernementale admet que les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent parfois être source de problèmes eu égard au travail décent dans le secteur. Il convient que tous les acteurs du secteur promeuvent et garantissent le respect des droits fondamentaux et des autres droits des travailleurs, compte tenu notamment des enjeux considérables auxquels doit faire face le secteur, et particulièrement l'absence de travail décent. Il ne serait pas approprié de limiter le débat aux qualifications et aux compétences, les questions relatives au travail décent devant elles aussi être examinées.
- 36.** Si la vice-présidente employeuse reconnaît la fragilité des chaînes d'approvisionnement mondiales automobiles, elle n'estime pas pour autant qu'il s'agit du type de problème mondial rencontré par le secteur sur lequel la réunion devrait concentrer son attention.

2. Quelles sont les politiques et les mesures qui ont fait leurs preuves? Quelles sont celles qui ont échoué? Et comment relever les défis qui se posent en matière de travail décent et mettre à profit les possibilités qui s'offrent en la matière?

- 37.** Le vice-président travailleur estime que ce qui a donné de bons résultats, c'est la capacité des employeurs et des syndicats, avec aussi, dans une certaine mesure, la participation active des gouvernements, à gérer les périodes de crise et de changement, par le biais du dialogue et de manière socialement responsable. La réponse à la pandémie de COVID-19 en est l'exemple le plus immédiat. Qu'il s'agisse de réorienter la production automobile pour satisfaire les besoins médicaux dans plusieurs pays ou de mettre en place des mesures de soutien et de relance aux niveaux régional et national lorsque des usines ont été contraintes de fermer, les mesures les plus efficaces prises pour faire face à la crise sont celles qui ont été adoptées dans un contexte tripartite. Au-delà de la crise, on observe d'autres exemples récents de négociation collective mutuellement avantageuse menée chez de nombreux gros équipementiers et fournisseurs pour gérer le processus de transformation de manière anticipative et équilibrée. Or le ralentissement économique provoqué par la pandémie menace, en partie ou en totalité, de nombreuses conventions collectives existantes, lesquelles doivent, dans certains cas, être renégociées. Bien souvent, les exemples probants de dialogue social, de négociation collective et de coopération étroite dans des domaines comme la SST ont subi l'influence positive de structures situées en dehors de l'entreprise. De nombreuses études scientifiques révèlent que l'existence et le fonctionnement de regroupements automobiles nationaux et régionaux favorisent activement la croissance économique ainsi que des niveaux élevés d'innovation, d'emplois décents et de dialogue social bien établi. Ces regroupements réunissent des équipementiers, des fournisseurs – petits et gros –, des installations de recherche, des syndicats, des organismes publics et d'autres acteurs encore. Autre solution ayant aussi manifestement fait ses preuves dans certains pays: une politique industrielle proactive, qui s'accompagne à la fois d'une attention particulière portée à la formation professionnelle, à l'apprentissage, à la reconversion, au perfectionnement et à l'apprentissage tout au long de la vie, et de l'observation constante des compétences existantes et requises ainsi que de la nécessité qui en découle d'adapter en permanence les professions, comme le fait l'Observatoire des métiers en France.
- 38.** Pour ce qui est de ce qui n'a pas fonctionné, on pourrait citer le «dieselgate», un scandale qui a révélé le refus de nombreuses entreprises, voire de la quasi-totalité d'entre elles, d'adapter en temps utile leur modèle de fonctionnement et leurs gammes de produits aux défis du réchauffement climatique. La situation actuelle aurait été bien plus facile à gérer si le secteur n'avait pas fermé les yeux pendant beaucoup trop longtemps sur la nécessité de faire bouger les choses. Même au niveau de l'UE, où l'avenir de l'industrie automobile, la réglementation en matière d'émissions et de nombreux autres aspects ont été examinés lors de forums tripartites, trop peu de stratégies constructives ont vu le jour en raison du désintérêt de nombreux constructeurs automobiles. Tant le «dieselgate» que les exemples de bonnes pratiques en matière de dialogue social et de négociation collective ont mis en évidence la nécessité urgente d'adopter une approche de «transition juste», non seulement pour les partenaires sociaux, mais aussi pour les gouvernements, car ce sont eux qui ont la charge d'établir le cadre législatif.
- 39.** Le syndicat Unifor, au Canada, a récemment offert un exemple de meilleure pratique à cet égard. Lorsque le syndicat a engagé sa négociation collective habituelle en 2020 avec les trois grands équipementiers des États-Unis, les défis à relever concernaient aussi bien les usines que les investissements futurs et des centaines de milliers d'emplois. Grâce à une

négociation collective solide et au soutien actif du gouvernement aux niveaux central et régional, les travailleurs ont réussi non seulement à lutter contre un éventuel déclin de l'industrie automobile canadienne, mais aussi à façonner le processus de transformation de manière positive. Un accord a été conclu sur de nouveaux investissements tournés vers l'avenir, permettant ainsi de protéger l'emploi et les usines, ainsi que sur les mesures à prendre dans le domaine des compétences et des technologies requises pour gérer le passage aux véhicules électriques et aux nouveaux concepts de mobilité.

- 40.** Tous les processus liés à l'externalisation dans le seul souci de réduire les coûts ont échoué à bien des égards. Bien souvent, les conditions dans lesquelles sont exécutées les tâches externalisées sont loin d'être décentes, autrement dit, les entreprises et leurs fournisseurs appliquent «deux poids, deux mesures» selon les régions du monde, ce qui implique souvent une violation des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective. Il convient de préciser clairement que, si les travailleurs ne sont pas opposés à la mondialisation, ils estiment néanmoins qu'il est grand temps de prendre des mesures pour contrecarrer ses effets sociaux négatifs. Cela implique que les entreprises multinationales, qui tirent avantage de la nature mondialisée de leur structure commerciale, doivent adopter une politique sociale intégrée au niveau mondial exigeant beaucoup plus de transparence, que ce soit dans leurs chaînes d'approvisionnement ou dans l'établissement d'un véritable dialogue social à l'échelle mondiale, de manière à mettre un terme au processus habituel tendant à dresser les uns contre les autres des travailleurs et des syndicats issus d'usines ou de pays différents, simplement parce qu'ils ne disposent pas des mêmes informations. À l'heure actuelle, il faut compter jusqu'à un an pour que les équipementiers automobiles parviennent à établir la cartographie de leur chaîne d'approvisionnement pour une seule des matières premières nécessaires à la fabrication des batteries destinées aux véhicules. Pour ce qui est des violations des droits de l'homme et des droits des travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement, les équipementiers doivent faire preuve de beaucoup plus de rigueur dans leurs politiques de diligence raisonnable. Les syndicats sont prêts à travailler en étroite collaboration avec les entreprises pour permettre aux travailleurs de mieux faire entendre leur voix et pour améliorer les normes du travail au niveau mondial. En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement en batteries, qui est en pleine expansion, il s'agit de garantir le travail décent de la mine à la voiture électrique. Dans ce contexte, le concept d'économie circulaire aura une grande importance, avec le recyclage de composants essentiels tels que les batteries.
- 41.** En outre, la transformation du secteur offre non seulement l'occasion de corriger les inégalités existantes entre hommes et femmes – en particulier la sous-représentation des femmes aux postes de direction et les écarts de rémunération entre les sexes –, mais aussi une véritable chance d'augmenter le nombre total de travailleuses, en particulier dans les disciplines STIM. Un avenir du travail déterminé par des outils et des processus numériques offre également de nouvelles possibilités d'organiser le temps de travail ainsi que les relations entre la direction et les salariés, même si ces possibilités se sont jusqu'à présent limitées aux personnes qui occupent des postes à responsabilité, la plupart des travailleurs de l'industrie manufacturière n'ayant aucun accès, ou qu'un accès très limité, à ces nouvelles modalités d'organisation. Face à ce net désavantage, une indemnité spéciale devrait être versée à tous ceux qui ne peuvent bénéficier des nouvelles possibilités offertes, ce qui serait un moyen de rétablir l'égalité de traitement.
- 42.** Sur la base de cette analyse, on constate qu'il reste encore beaucoup à faire. La première priorité est le concept de «transition juste», qui exige une solide approche tripartite, dont l'objectif principal est de promouvoir une politique industrielle, qui, au final, se traduise par une sécurité de l'emploi à long terme dans le secteur. Une telle politique pourrait aider à

faire les regroupements nécessaires pour gérer le changement de manière proactive, par exemple par l'intermédiaire d'«agences de transformation». L'accès aux systèmes de sécurité sociale pour tous fait partie intégrante du concept. Le concept de «transition juste» devrait s'appuyer sur une négociation collective menée entre les partenaires sociaux à grande échelle et à tous les niveaux. Eu égard aux compétences et aux aptitudes, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie devraient être considérés comme un droit pour tous, en particulier pour les personnes laissées de côté, quelle qu'en soit la raison. Il convient également d'être beaucoup plus attentif à la réalité de la situation dans les pays du Sud et de s'assurer que les investissements réalisés répondent aux exigences sociales. Ainsi, plusieurs équipementiers automobiles du monde entier ont annoncé vouloir investir dans la fabrication de véhicules dans certains pays d'Afrique subsaharienne. Ces entreprises multinationales ne devraient pas s'en tenir à leur approche habituelle, mais plutôt s'employer à promouvoir d'emblée la création d'emplois décents. C'est pourquoi il est fondamental d'encourager les politiques visant à réglementer les chaînes d'approvisionnement mondiales et à promouvoir une diligence raisonnable efficace. Des accords doivent être signés pour soutenir la mise en œuvre des droits fondamentaux au travail et le concept de travail décent, même lorsque le cadre législatif local est insuffisant, sur le modèle des accords-cadres internationaux conclus entre IndustriALL et des entreprises multinationales. Enfin, tous les concepts et politiques devraient être guidés par le principe d'égalité entre les sexes et prendre en considération la problématique hommes-femmes.

43. La vice-présidente employeuse explique que, au vu des enjeux directement liés à la pandémie, la priorité à court terme doit consister à faire en sorte que le secteur puisse sortir de la crise actuelle en fournissant un soutien suffisant aux entreprises et aux travailleurs pour relancer la croissance. Pour ce faire, les gouvernements doivent sauvegarder les entreprises et les emplois en offrant une aide financière, des réductions d'impôts, des prêts garantis par l'État, des programmes de protection de la rémunération, ainsi que des mesures de réduction du temps de travail assorties de compensations de salaire, d'une mise au chômage temporaire accompagnée de transferts monétaires publics versés aux travailleurs et d'une plus grande flexibilité dans la législation du travail. Le secteur aura également besoin d'informations actualisées sur la SST, mais aussi d'autres mesures de soutien pour limiter les perturbations de la productivité. À moyen et long terme, il sera essentiel de stimuler la demande globale dans l'industrie automobile, laquelle peut jouer un rôle moteur dans la reprise générale de l'économie en raison de son impact important sur l'emploi et de ses liens avec d'autres secteurs. Un soutien est donc indispensable pour stimuler la demande – par exemple à l'aide de programmes de renouvellement des véhicules –, encourager l'innovation et l'adoption de technologies nouvelles et créer de nouveaux emplois verts, comme le préconisent les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015). La reprise ne pourra avoir lieu que grâce à une croissance rapide, inclusive et durable du secteur privé. Les entreprises ne redémarreront pas spontanément leurs activités et les économies ne pourront retrouver les niveaux de prospérité antérieurs à la crise si elles ne reçoivent pas un soutien constant et adéquat, tant sur le plan financier que par la création d'un environnement favorable aux entreprises. Comme le préconise la Déclaration du centenaire, il convient de promouvoir «un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables [...], afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous». Les conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2007 fournissent d'autres orientations sur les conditions propices à un environnement favorable au développement d'entreprises durables.

44. Il existe un écart considérable entre les futurs besoins de compétences dans le secteur et la main-d'œuvre actuelle. La pandémie a rendu encore plus urgente la nécessité de faire face à l'inadéquation des compétences et à d'autres tendances environnementales et sociales, qui ont déjà commencé à modifier la demande de compétences. Pour ce qui est des véhicules électriques, si l'on peut s'attendre à ce que de nouveaux emplois soient créés du fait de l'évolution des infrastructures et de la production et du recyclage des batteries, ces derniers exigeront surtout des compétences qui ne sont pas encore disponibles pour exercer des métiers tels que développeurs d'applications, spécialistes de l'intelligence artificielle ou experts en sécurité informatique. Certains problèmes actuels ne feront qu'empirer à l'avenir: vieillissement de la main-d'œuvre, absence de profils de carrière définis, approche fragmentée du recrutement, du maintien dans l'emploi et de la formation. Si le déficit de compétences a une incidence sur l'industrie automobile partout dans le monde, la situation varie selon les pays en fonction de leur niveau de développement, de l'expérience du secteur et des types de processus industriels, même si les nouveaux marchés sont désormais des acteurs bien établis du secteur. Pour combler le déficit de compétences actuel, il faudra recruter des personnes qualifiées ayant de nouveaux profils de compétences et accompagner les travailleurs en place en leur offrant des possibilités de perfectionnement et d'apprentissage tout au long de la vie. Des politiques cohérentes seront aussi nécessaires pour aider et former les travailleurs à la transition vers la durabilité environnementale, y compris en garantissant une protection sociale pour aider ceux qui sont touchés par les suppressions d'emplois. Or, les systèmes éducatifs actuels ne sont pas encore prêts à dispenser la formation spécialisée nécessaire. De plus, le ralentissement du développement de l'éducation dans certains pays peut exacerber les déficits de compétences et conduire à de plus grandes inégalités de revenus.
45. Les entreprises n'ont pas encore la capacité de développer les compétences nécessaires «en interne» et, lorsqu'elles disposent de programmes d'apprentissage, les taux d'achèvement dans l'industrie automobile sont faibles, les stagiaires étant plutôt attirés par des secteurs où il y a peu d'obstacles à l'entrée. Ce problème devrait être résolu par des investissements publics dans les établissements de formation professionnelle, qui peuvent offrir des programmes diplômants et des cours de formation à un coût abordable et conçus pour répondre aux besoins des employeurs, par exemple en s'appuyant sur des groupes de discussion avec la participation du secteur. Les entreprises pourraient ainsi proposer des places d'apprentissage aux étudiants concernés, et les établissements de formation professionnelle servir de passerelle entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les apprentissages et autres formes d'expérience pratique ont l'avantage de fournir des compétences qui ne sont pas enseignées par les méthodes de formation traditionnelles, telles que la résolution de problèmes, la pensée critique, l'innovation, la créativité, l'aptitude à gérer des situations complexes et les compétences en communication, qui revêtent de plus en plus d'importance dans toutes les formes de travail, en particulier lorsqu'il y a interaction entre les humains et les machines intelligentes. Promouvoir ces nouvelles compétences est un moyen de mettre en œuvre l'approche centrée sur l'humain énoncée dans la Déclaration du centenaire, qui exige d'adapter et d'améliorer la formation et l'éducation, ainsi que la formation sur le lieu de travail. Les travailleurs, les gouvernements et les entreprises ont besoin d'être inspirés et stimulés pour privilégier l'élaboration et la mise en place de systèmes d'éducation et de formation souples, qui répondent aux mutations du monde du travail, et notamment de systèmes améliorés permettant de garantir un apprentissage tout au long de la vie, des compétences numériques et une formation professionnelle de qualité. Des incitations financières appropriées, durables et structurelles seraient nécessaires pour que les entreprises puissent poursuivre leurs efforts

en matière de qualifications dans le cadre d'une initiative conjointe destinée à combler le déficit de compétences. Enseignants et décideurs doivent aussi veiller à ce que les compétences entrepreneuriales soient facilement accessibles via les programmes éducatifs. Il est essentiel d'établir des contacts et des échanges étroits entre les établissements d'éducation et de formation et les employeurs du secteur privé pour garantir l'offre des compétences requises. Par ailleurs, les organisations d'employeurs et le dialogue social tripartite peuvent contribuer à faire en sorte que la formation qualifiante soit adaptée aux besoins du secteur et à l'évolution technologique.

- 46.** Si, au XX^e siècle, l'homme a interagi avec la machine pour accroître la productivité, au XXI^e siècle, les hommes interagissent entre eux, avec l'aide des machines, ce qui exige des compétences différentes et une évaluation différente des compétences de base nécessaires à l'employabilité. Les décideurs politiques internationaux devraient montrer la voie en aidant les partenaires sociaux nationaux, les organismes d'enseignement publics et privés et les gouvernements à développer les compétences humaines et sociales des travailleurs. Pour créer des emplois, il est essentiel de veiller à ce que les fondements de l'apprentissage tout au long de la vie impliquent la compréhension de l'esprit d'entreprise ainsi que la pérennité et la productivité des entreprises, ce qui peut être encouragé en plaçant la créativité au cœur de l'apprentissage et en incluant l'apprentissage fondé sur des projets ainsi que d'autres activités transversales. Les inégalités entre hommes et femmes, largement répandues dans le secteur, constituent un autre défi majeur en lien avec le déficit de compétences. Ainsi, aux États-Unis, les femmes ne représentent que 27 pour cent des effectifs de l'industrie automobile, contre environ 47 pour cent de la main-d'œuvre globale, et à peine 5 pour cent des ingénieurs automobiles sont des femmes. Ce schéma s'applique à l'ensemble du secteur et, malgré les efforts considérables qui ont déjà été accomplis, on peut et on doit faire davantage. La technologie offre un moyen de garantir des conditions équitables pour tous en transformant les anciennes tâches et en mettant un terme à la stigmatisation, mais, pour ce faire, il est indispensable que les femmes soient dotées des bons outils, et notamment de compétences dans les disciplines STIM. Faute d'agir très rapidement pour remédier aux déséquilibres actuels, le secteur pourrait passer à côté des avantages qu'offre le fait d'attirer les femmes, qui constituent un réservoir de talents traditionnellement sous-utilisé. Les femmes offrent la possibilité de remédier aux pénuries de compétences et de stimuler la diversité et l'intégration, ce qui pourrait profiter à l'ensemble du secteur. Un effort important doit donc être consenti pour offrir aux femmes des possibilités de recrutement, de formation et de carrière à long terme, de sorte qu'elles puissent occuper des postes clés et à responsabilité.
- 47.** En conclusion, il est urgent de s'attaquer au déficit de compétences et de fournir une formation aux travailleurs qui recherchent des possibilités d'emploi dans le contexte de la crise actuelle. Si l'on adopte des mesures de soutien appropriées, la reprise peut offrir une rare occasion d'orienter les travailleurs d'aujourd'hui et de demain vers les compétences et les emplois futurs. Plus on tardera à améliorer les systèmes éducatifs, plus élevé sera le prix à payer par l'industrie automobile et la société en général.
- 48.** Une représentante employeuse décrit un exemple de mesures prises en Espagne pour réduire l'écart entre hommes et femmes grâce à des politiques de ressources humaines, des plans d'égalité et des actions positives élaborés par les responsables de l'industrie automobile en vue de rendre les carrières dans ce secteur plus attrayantes pour les femmes. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de changer les attitudes culturelles et d'investir dans l'éducation et la formation technique et professionnelle des femmes, notamment dans les disciplines STIM. Bien qu'un tiers des étudiants du pays soient des femmes, le taux est beaucoup plus faible dans la formation professionnelle, et très peu de

femmes étudient la robotique ou l'électronique. Des mesures doivent être prises par les entreprises, de même que par tous les autres partenaires concernés, y compris les gouvernements et les agences des Nations Unies, pour augmenter le nombre de femmes employées dans l'industrie.

- 49.** La vice-présidente gouvernementale déclare une nouvelle fois combien il est important de fournir à la fois une formation et une protection sociale pour tous. Il est nécessaire d'axer ses efforts sur une meilleure coordination de la politique macroéconomique afin de promouvoir la reprise dans l'industrie, qui est très sensible à la demande des consommateurs. Parmi les domaines d'intervention importants, figurent la promotion du travail décent et des droits fondamentaux au travail, notamment l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que les efforts visant à assurer la transition vers la formalité et à protéger les droits du travail dans les nouvelles formes d'organisation du travail et de la production, y compris le télétravail. En ce qui concerne les compétences, la responsabilité devrait être partagée entre les mandants tripartites, ainsi qu'avec les entreprises multinationales et les universités. Il faudrait mieux protéger les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, beaucoup d'entre eux étant vulnérables, en particulier ceux qui sont soumis à des accords de sous-traitance dont les conditions de travail sont moins bonnes, notamment en ce qui concerne les conditions de sécurité et de santé. De tels changements ne peuvent se produire sans dialogue social. Elle demande enfin au Bureau de préciser si la discussion porte également sur l'extraction des matières premières à l'une des extrémités des chaînes d'approvisionnement et sur la réparation et l'entretien des véhicules à l'autre extrémité.
- 50.** Un représentant du gouvernement de l'Argentine rappelle l'importance d'inclure les gouvernements dans les discussions et les actions visant à assurer la protection adéquate de tous les travailleurs et l'apprentissage tout au long de la vie, en tenant compte du modèle actuel de production décentralisée dans l'industrie. Le développement des compétences, important pour s'assurer que les progrès technologiques ne laissent personne à la traîne, devrait être adapté aux besoins de l'industrie automobile pour s'adapter aux changements technologiques et assurer la durabilité des entreprises du secteur. En Argentine, une commission tripartite a été créée pour la formation professionnelle dans le secteur automobile. Le processus de ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui contribuera à améliorer les conditions de travail en général, constitue un aspect des mesures requises pour promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur. La présente discussion devrait être guidée par les principes et droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration du centenaire, la Déclaration sur les entreprises multinationales et les normes internationales du travail.
- 51.** Une représentante du gouvernement du Maroc présente l'expérience de son pays en matière de développement des compétences pour le secteur automobile. Dans le cadre de sa stratégie industrielle pour le secteur, le gouvernement a réalisé une cartographie des besoins en formation et invité plusieurs parties prenantes. Il s'agissait essentiellement d'opérateurs publics de formation, dont des instituts de formation dédiés au secteur automobile, qui ont conçu des offres de formation visant à améliorer la transition entre la formation et l'emploi. Ces efforts ont été fournis pour soutenir le secteur automobile qui est en plein essor au Maroc ces dernières années et qui est le premier secteur exportateur au Maroc.
- 52.** S'adressant au nom de l'UE, un représentant du gouvernement du Portugal souligne l'importance de protéger les travailleurs sur le lieu de travail et de garantir des conditions de travail sûres et saines, en tenant compte de tous les risques, y compris les aspects

psychosociaux, avec une protection accrue pour les travailleurs particulièrement vulnérables tels que ceux de l'économie informelle et les travailleurs saisonniers, temporaires et indépendants. Il est important de garantir l'égalité de genre dans le secteur de l'automobile et de rendre celui-ci plus attrayant pour les femmes et les jeunes travailleurs. Une protection sociale solide et universelle, comprenant notamment des planchers de protection sociale, contribuerait grandement à protéger les groupes les plus vulnérables. La protection de l'emploi est une autre priorité pour l'UE, en particulier pendant la pandémie, grâce à des programmes d'aide à l'emploi tels que l'instrument SURE (instrument européen de soutien temporaire pour atténuer les risques de chômage en cas d'urgence), des programmes d'emploi pour les jeunes et des initiatives pour les PME. Afin de gérer les transitions et de favoriser l'emploi dans le secteur, il est nécessaire de promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie en étroite collaboration avec les partenaires concernés, notamment aux niveaux régional et local, des autorités locales, des universités et des établissements de formation, des clusters automobiles, des chambres de commerce et des entreprises disposant d'installations de formation importantes. C'est l'un des principaux objectifs du nouveau Partenariat de compétences pour l'écosystème automobile (le «Pacte pour les compétences») signé en novembre 2020. Les mesures visant à remédier à l'inadéquation des compétences doivent également être centrées sur le secteur et notamment sur les PME. Outre le Pacte pour les compétences de l'industrie automobile, qui a pour objectif global de requalifier 700 000 travailleurs par an, l'UE investit actuellement, au moyen du plan directeur pour les initiatives en matière de compétences sectorielles, dans l'élaboration d'une stratégie à long terme visant à répondre aux besoins en compétences des secteurs de l'automobile et des batteries. L'Alliance européenne pour l'apprentissage, qui a été reconduite, illustre l'importance fondamentale de l'apprentissage tout au long de la vie et intergénérationnel, de la formation professionnelle et des programmes d'apprentissage, y compris l'utilisation d'outils pédagogiques innovants, notamment pour l'apprentissage et la formation à distance. La transformation du secteur, accélérée par la pandémie, a fourni une occasion unique d'assurer une transition juste vers une économie verte, qui devrait motiver et façonner tout plan de relance pour assurer un avenir durable et permettre de reconstruire en mieux. L'orateur insiste à nouveau sur l'importance que revêtent la Déclaration sur les entreprises multinationales, les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales pour l'avenir du travail dans l'industrie. La diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales est un élément vital pour renforcer la gestion responsable, la création de travail décent et le développement durable. Enfin, le dialogue social, élément essentiel pour anticiper et gérer le changement, est requis à tous les niveaux, y compris au niveau transfrontalier et à celui des entreprises.

- 53.** Un représentant du gouvernement du Brésil souligne l'importance de garantir l'accès de tous les travailleurs à la requalification, au maintien des compétences et au perfectionnement, qui font partie intégrante de la promotion d'un environnement favorable aux entreprises. Des mesures d'incitation devraient être prises par les gouvernements. Il importe également de poursuivre la formalisation des emplois tout au long de la chaîne de production, ce qui constitue un moyen essentiel de donner aux travailleurs l'accès à de meilleures opportunités et de sauvegarder leurs droits du travail et leur protection sociale.
- 54.** Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago demande que des mesures soient prises pour remédier à la stigmatisation des travailleurs, en particulier des travailleurs non universitaires aux niveaux inférieurs, et pour rendre l'industrie plus attrayante en offrant de meilleures perspectives de carrière, afin d'encourager les travailleurs à améliorer leurs compétences. L'acquisition de compétences doit être assortie de niveaux de salaire et de perspectives d'emploi appropriés.

- 55.** En réponse à une question sur la portée de la réunion, la secrétaire générale déclare qu'il s'agit là d'une question à laquelle il revient aux mandants tripartites de répondre. Elle note que le document d'orientation rédigé par le Bureau, fourni à titre d'information seulement aux participants à la réunion, fait référence, au paragraphe 9, à la définition de l'industrie dans la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), qui inclut la fabrication de pièces et d'accessoires. Au paragraphe 11, le document d'orientation précise également qu'il est consacré essentiellement au maillon central de l'industrie automobile et à ses chaînes d'approvisionnement, comme l'illustre la figure 1.
- 56.** Une représentante du gouvernement du Mexique fournit une description de la politique publique suivie par son gouvernement afin de relever de manière coordonnée les défis auxquels l'industrie est confrontée, notamment les profils éducatifs, les besoins futurs en matière de compétences, les compétences spécialisées et la reconversion des travailleurs en fonction de leur expérience dans le secteur. Des plans de formation publics sont élaborés avec le soutien de l'industrie, l'accent étant mis sur l'innovation et la créativité afin d'équiper les travailleurs et les employeurs pour un marché très compétitif. L'industrie peut offrir des opportunités sous réserve qu'il existe une masse critique de talents dans les domaines connexes de l'ingénierie. Un effort général est nécessaire pour favoriser les compétences spécialisées requises pour la recherche et pour mettre au point des programmes et des cours en matière de compétences de coopération, qui associent la formation professionnelle avec l'enseignement et les stages. Les institutions concernées doivent partager les bonnes pratiques afin de mettre au point une vision des besoins futurs en compétences dans l'industrie.
- 57.** Selon la vice-présidente employeuse, le Pacte européen pour les compétences est un très bon exemple d'action collective en faveur de l'acquisition de compétences dans l'industrie, qui va dans le sens des mesures visant à mettre l'accent sur les compétences dans la stratégie industrielle européenne. Les principes clés du Pacte pour les compétences sont les suivants: la promotion d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous; la création de partenariats solides en matière de compétences; le suivi de l'offre et de la demande de compétences et l'anticipation des besoins en compétences; la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des genres et des chances.
- 58.** Le vice-président travailleur se félicite du soutien exprimé tout au long de la discussion en faveur du tripartisme et des solutions mises au point par le biais de la coopération tripartite. Il est clair que les gouvernements ont un rôle important à jouer et que les employeurs, y compris les équipementiers d'origine, ont des obligations sociales qui s'étendent à l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. La prise en considération des compétences ne doit pas se limiter aux nouveaux arrivants dans l'industrie, mais doit commencer par la main-d'œuvre existante, qui a le droit au maintien futur de son emploi. Dans le contexte de déqualification qui domine actuellement, il est indispensable que l'accent soit renouvelé sur le maintien des compétences par les travailleurs actuels. Il importe également d'encourager les gouvernements et les employeurs à investir dans les compétences, tout en veillant à ce que les stages soient réels, et non un simple prétexte à l'emploi précaire, comme c'est souvent le cas. L'apprentissage tout au long de la vie ne peut être dissocié de la sécurité de l'emploi. Tout en appréciant les commentaires faits sur la nécessité de surmonter l'écart entre hommes et femmes dans l'industrie, il convient de souligner que cet écart n'est pas le résultat de conditions sociales, mais plutôt de questions structurelles. Il faut donc profiter de l'occasion pour réduire les heures de travail et améliorer les mesures d'aide aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et de soins. Par ailleurs, en particulier dans les pays du Sud, il est urgent d'assurer la transition des travailleurs, notamment des femmes, de l'économie informelle vers l'économie formelle, et de réduire les formes de travail précaires.

- 59.** Un représentant des travailleurs de l'Espagne qualifie de bonne pratique l'exemple de SEAT S.A., où la formation à l'Industrie 4.0 et aux opérations de Smart Factory a transformé d'anciens opérateurs de production en développeurs de logiciels. SEAT appartenait au groupe VW et a opté pour la formation des jeunes par l'apprentissage, basé sur le modèle allemand de formation en alternance. L'approche combine formation théorique à l'école et apprentissage dans les trois centres de production de Martorell et de Barcelone. Leur formation a abouti à l'obtention d'un diplôme officiel reconnu en Espagne et en Allemagne. Tous ceux qui ont achevé le programme de formation étaient éligibles à des contrats à durée indéterminée au sein de l'entreprise. En juillet, le programme de formation a été élargi à ceux qui travaillent au niveau de la chaîne de production étant donné leurs besoins de nouvelles compétences en vue de s'adapter aux défis technologiques à venir. Le programme pilote était composé de cinq modules qui se déroulaient sur trois mois, à raison d'environ huit heures par semaine. Cette formation volontaire était dispensée presque entièrement sur une base virtuelle, afin de permettre aux participants de concilier travail et études. Le premier groupe de diplômés avait auparavant travaillé sur la chaîne de production mais ils apprenaient dorénavant à devenir des développeurs de logiciels à travers le programme SEAT:CODE en travaillant en tant que programmeurs juniors pour SEAT Mobility ou pour des applications logicielles visant à optimiser la logistique de l'entreprise. L'époque du serrage des vis, du placement de ceintures de sécurité, des traverses, des pilotes ou des airbags est désormais révolue pour ces ouvriers formés par des enseignants spécialisés dans les technologies de l'information. Ces programmes de formation pourraient être développés davantage à l'avenir. Les seuls ingrédients nécessaires sont la volonté et l'initiative.
- 60.** Une représentante des travailleurs de la République de Corée décrit l'impact qu'a la négociation collective sur l'obtention d'un meilleur équilibre hommes-femmes dans l'industrie. Ainsi, suite à la crise financière asiatique de 1998, deux usines avaient remplacé 10 000 travailleurs par des intérimaires ou des travailleurs détachés, dans le cadre d'une restructuration de grande envergure. Comme le notait le Comité de la liberté syndicale de l'OIT dans le cas n° 2602, ces travailleurs ne bénéficiaient pas de droits syndicaux. La question a été résolue par la négociation collective avec la signature, en 2015, d'une convention collective, laquelle a conduit à la régularisation des travailleurs, ce qui a grandement amélioré leurs conditions d'emploi et leur vie en général et a permis de recruter davantage de femmes. La proportion plus élevée de femmes parmi les travailleurs précaires n'est pas forcément due à des questions culturelles, mais plutôt à la situation vulnérable des femmes sur le marché du travail. Il est évident que, chaque fois que cela est possible, les femmes employées dans le secteur automobile préfèrent les emplois permanents. L'égalité des genres n'est pas encore très forte dans son pays, et la négociation collective est un moyen efficace de faire face au problème. Toutefois, l'une des limites de l'accord signé est qu'il ne s'agit pas d'un accord sectoriel, malgré la recommandation faite par le Comité de la liberté syndicale d'engager un dialogue sectoriel dans l'industrie automobile. Les premières tentatives de dialogue n'ont pas abouti, car elles n'incluaient pas le syndicat qui organise les travailleurs de l'assemblage automobile, ce qui montre l'importance d'inclure toutes les parties concernées dans le dialogue et la négociation pour assurer la résilience de l'industrie. Il existe un risque élevé d'inégalité accrue dans le monde post-coronavirus, et les gouvernements devraient donc fortement encourager la négociation sectorielle pour améliorer la protection sociale et l'équilibre entre les hommes et les femmes, étant donné la plus grande vulnérabilité des femmes sur le marché du travail.

- 61.** La vice-présidente gouvernementale réaffirme, à l'instar de nombreuses interventions, le rôle clé du dialogue social dans l'élaboration de solutions concertées, fondées sur le partage des responsabilités. Il est également important d'examiner comment l'OIT peut répondre aux défis soulevés, non seulement en collaboration avec ses mandants, mais aussi avec d'autres parties, notamment les entreprises multinationales et les universités. En ces temps difficiles, les personnes les plus touchées sont celles dont le niveau de qualification est le plus bas et celles qui travaillent dans le secteur informel, à la fin de la chaîne d'approvisionnement. Aucun secteur ne peut justifier de ne pas garantir un travail décent et les femmes qualifiées sont de plus en plus nombreuses, ce qui devrait contribuer à changer la culture d'entreprise à tendance masculine qui existe dans l'industrie. Signe des difficultés actuelles que rencontre l'industrie automobile, elle note qu'une usine Audi située à Bruxelles a récemment fermé ses portes faute de pouvoir obtenir les pièces électroniques dont elle avait besoin. Des mesures visant à garantir le respect des droits fondamentaux dans l'industrie sont nécessaires tout au long des chaînes d'approvisionnement, où les perturbations peuvent avoir de graves répercussions.
- 62.** Un représentant des travailleurs des États-Unis d'Amérique explique comment l'International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) (Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA)) a négocié un moratoire sur l'externalisation dans son accord avec General Motors Corporation et d'autres entreprises automobiles, en vertu duquel les entreprises ne peuvent externaliser arbitrairement des travaux et doivent présenter de bons arguments pour le faire. Le syndicat a démontré que, dans certains cas, lorsque l'externalisation vise principalement à réduire les coûts, mais qu'elle est entreprise sans tenir compte de tous les facteurs pertinents, elle peut dans la pratique entraîner des coûts plus élevés, par exemple lorsque les véhicules produits doivent être rappelés pour corriger des défauts, comme cela s'est produit dans un cas portant sur des faisceaux de câblage dont la production avait été externalisée. L'implication syndicale dans des problèmes de ce type pourrait donc être bénéfique pour toutes les parties concernées.
- 63.** Un représentant des travailleurs de la France déclare que, compte tenu de la crise écologique, il est urgent d'adopter des mesures de recyclage et de renforcement de l'économie circulaire. Certaines mesures sont déjà prises, par exemple par Renault, mais elles doivent être encore développées. Avec la fabrication de véhicules de types différents, de nouvelles compétences sont requises et de nouveaux domaines de compétence devront être développés, accompagnés des profils de compétences requis. L'adoption de nouvelles mesures respectueuses de l'environnement, notamment dans le domaine de la production de batteries et dans l'écoproduction, aurait clairement un impact sur les emplois et les compétences dans le secteur, d'où la nécessité de repenser l'offre de formation, en particulier dans le cadre de l'usine de production de batteries à grande échelle qu'il est prévu de construire en France. Une initiative importante est en cours pour assurer une analyse et une participation collectives lors de la transition, qui implique les principales parties prenantes, notamment le gouvernement, les autorités locales, les entreprises et les représentants des travailleurs.
- 64.** Selon la vice-présidente employeuse, la portée de la discussion, telle que l'entend le document d'orientation, semble appropriée dans la mesure où, en élargissant le champ des chaînes d'approvisionnement étudiées, on risque de ne pas s'en tenir au seul secteur automobile. Les conclusions de la réunion ne devraient pas porter uniquement sur les chaînes d'approvisionnement. Elle est de l'avis de ceux qui ont insisté sur le fait que la formation professionnelle est une responsabilité partagée qui implique l'ensemble des

entreprises du secteur, des multinationales aux PME, qui sont toutes concernées par l'évolution des besoins en compétences. Il faut donc veiller à ne pas se concentrer exclusivement sur les entreprises multinationales. Les gouvernements doivent, et cela est essentiel, faciliter le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement et soutenir leur résilience, car elles sont indispensables à la croissance de l'industrie et à l'emploi. En ce qui concerne le dialogue social, il convient de rappeler que, si la négociation collective est un aspect important du dialogue, elle n'en est qu'un aspect parmi d'autres, au même titre que la consultation ou encore les échanges, qui sont tout aussi importants. Il appartient aux partenaires sociaux de décider, en fonction du contexte et des conditions spécifiques, dans quel domaine le dialogue social doit être entrepris, sous quelle forme et à quel niveau. Enfin, il convient de mettre l'accent sur la nécessité d'accélérer la transition des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle vers la formalité, ce qui devra permettre d'améliorer la productivité et de faire progresser le travail décent. Il serait utile à cet égard de se référer aux directives contenues dans la recommandation (n° 204) et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

- 65. Le vice-président travailleur rappelle que la négociation collective est un droit fondamental qui doit recevoir le soutien des participants à la réunion.
- 66. La vice-présidente gouvernementale partage l'avis selon lequel les chaînes d'approvisionnement font partie intégrante du secteur automobile et qu'elles devraient donc être incluses dans la présente discussion et les conclusions de la réunion. Il est également urgent de se concentrer sur l'économie circulaire, notamment en termes de besoins en compétences.

3. Quelles mesures peut-on recommander à l'Organisation internationale du Travail et à ses mandants (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) de prendre afin de promouvoir le travail décent, la productivité et la durabilité dans l'industrie automobile?

- 67. La vice-présidente employeuse souligne à nouveau la nécessité pour les gouvernements d'adopter des mesures de secours immédiates dans le contexte de la pandémie, notamment celles qui visent à soutenir la demande et à encourager la recherche et l'innovation dans le secteur de l'emploi. L'emploi productif est étroitement lié à la création d'un travail décent en tant que vecteur pour reconstruire en mieux. Les entreprises ont besoin que les gouvernements créent un environnement favorable à la croissance et à la résilience du secteur privé. Les partenariats public-privé sont des outils utiles pour tirer parti des atouts respectifs des entreprises et des pouvoirs publics afin de mettre en place un environnement stable et prévisible dans lequel l'investissement et l'innovation du secteur privé pourront favoriser une reprise durable et riche en emplois. Il est important que l'industrie automobile continue d'investir dans le recyclage et le perfectionnement, en offrant notamment aux jeunes des possibilités d'apprentissage par l'expérience dans le cadre de programmes professionnels. Les employeurs ont un rôle important à jouer à cet égard en fournissant une évaluation approfondie des compétences fonctionnelles et opérationnelles qui seront probablement nécessaires à l'avenir, ce qui pourrait façonner les futurs programmes de formation et d'apprentissage. Mais l'industrie ne peut pas, à elle seule, assurer la requalification de la main-d'œuvre actuelle et le développement de nouvelles compétences. Une approche globale est donc nécessaire avec la participation de toutes les parties, à savoir les employeurs, les travailleurs et les gouvernements centraux et locaux, afin de partager les responsabilités par le biais des centres de formation

professionnelle. Des politiques cohérentes du marché du travail sont nécessaires, y compris les investissements à grande échelle dont ont besoin les systèmes de formation et d'éducation. Il convient ensuite que les travailleurs soient proactifs et saisissent les opportunités de formation disponibles. C'est le rôle des gouvernements de mettre à la disposition des employeurs et de l'industrie dans son ensemble des outils et des ressources pour le recrutement et le maintien en poste, et d'investir dans le développement des compétences des groupes sous-représentés et des travailleurs sous-utilisés. Bien que l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie soient une préoccupation majeure, l'initiative privée doit également être encouragée à tous les niveaux, y compris les possibilités d'apprentissage en ligne, la fourniture d'informations en temps réel sur le marché du travail, la formation professionnelle et la certification des compétences. Les agences publiques pour l'emploi doivent s'adapter pour avoir une bonne compréhension des besoins en compétences, et la coordination est importante au niveau national et régional pour faciliter la mobilité des travailleurs et le flux des compétences. Les gouvernements ne devraient pas négliger la nécessité d'investir dans les systèmes d'éducation et de formation professionnelle et de les réformer afin d'améliorer la qualité et de répondre aux besoins en compétences. En outre, il est également nécessaire de changer l'image négative et dépassée de l'industrie, car les carrières dans le secteur des services automobiles peuvent être gratifiantes aussi bien sur le plan financier que sur celui de la satisfaction professionnelle. La certification des programmes d'études devrait également être améliorée. L'OIT devrait mettre au point un modèle pour les stratégies en matière de compétences, qui soit fondé sur une recherche approfondie afin de cartographier les besoins actuels et futurs en matière de compétences et identifier les meilleures pratiques pour attirer et retenir les nouveaux arrivants dans l'industrie. Elle devrait également promouvoir et exécuter des projets spécifiques dans le secteur afin d'identifier les problèmes qui empêchent actuellement de combler les pénuries de compétences. De plus, elle devrait soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux afin de créer un environnement favorable aux entreprises du secteur.

- 68.** Le vice-président travailleur insiste sur un certain nombre de points importants qu'il convient d'inclure dans les conclusions de la réunion. Le premier est l'engagement en faveur d'un dialogue tripartite qui permette de gérer la transformation dans le but de garantir que celle-ci est juste sur les plans social et environnemental. Les conclusions devraient confirmer que les travailleurs et les syndicats ont le droit de prendre part au processus, les travailleurs étant parties prenantes au dialogue en tant que partenaires sociaux au niveau du site, de l'entreprise, du secteur et entre les entreprises, conformément aux engagements énoncés dans les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, l'article 34 de la Déclaration sur les entreprises multinationales, le Pacte mondial pour l'emploi, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, qui lui est associée, ainsi que dans la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. Le Bureau devrait: concevoir et soutenir la mise en œuvre de programmes et de projets visant à promouvoir un travail décent et sûr dans le cadre d'une transition juste sur les plans social et environnemental dans le secteur; sensibiliser les partenaires sociaux, tant au niveau national que régional, à la méthode à appliquer en vue d'une transition juste et aux normes correspondantes; et promouvoir la mise au point de politiques de transition juste dans le secteur. Le deuxième point, à savoir la liberté d'association et la négociation collective pour tous, constitue des droits fondamentaux pour tous les travailleurs, de nombreux exemples étant là pour prouver que la négociation collective est l'outil le plus efficace pour obtenir et défendre un travail décent et sûr et gérer

une transition juste. Cependant, ces droits ne sont pas encore universellement appliqués dans tous les pays, notamment au Maroc, au Mexique, en Thaïlande, en Turquie et dans certains États du sud des États-Unis. Des travailleurs sont empêchés de créer des syndicats ou d'y adhérer et font l'objet en cela d'intimidations, de mesures disciplinaires, de mutations, de brimades ou de licenciements. L'OIT et ses mandants devraient prendre des mesures décisives pour mettre fin aux violations des droits énoncés dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT devrait également: accorder une attention particulière aux pays mentionnés ci-dessus et promouvoir l'application des droits du travail, notamment des conventions n^{os} 87 et 98.

- 69.** Troisièmement, un engagement en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel pour conserver et développer les compétences afin de supprimer les obstacles que rencontre l'industrie automobile et accroître la participation des travailleurs, en particulier des jeunes travailleurs et des femmes, en se fondant sur les expériences antérieures de transformation et de crise. La main-d'œuvre existante de ce secteur doit être soutenue afin d'éviter les dangers encourus par les déplacements et l'exclusion sociale. Pour que le dialogue social, la négociation collective, le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité d'accès à la formation et à l'éducation soient les principes directeurs du processus, il convient de se rapporter à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, ainsi qu'à la recommandation (n° 195) correspondante. L'OIT devrait aider les mandants à prévoir les compétences qui seront requises à l'avenir; rappeler aux gouvernements et aux employeurs qu'il leur incombe d'en créer le cadre et de faire les investissements nécessaires dans les aptitudes et les compétences du futur; engager le dialogue et organiser des ateliers pour promouvoir l'objectif de l'accès de tous les travailleurs à une formation appropriée et de qualité; et promouvoir le dialogue sur l'amélioration des systèmes de formation dans les métiers spécialisés traditionnels.
- 70.** Quatrièmement, un travail décent pour tous est essentiel pour les équipementiers et le long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les conclusions devraient réaffirmer et chercher à mettre en œuvre les directives de transition juste convenues par la Réunion tripartite d'experts sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts (2015), afin de générer des emplois décents tout au long de la chaîne d'approvisionnement dans des secteurs dynamiques à forte valeur ajoutée, qui stimulent l'amélioration des emplois et des compétences ainsi que la création d'emplois. L'OIT devrait accorder une attention particulière aux pays où les violations des droits du travail sont courantes, et notamment lorsqu'une grande partie de la main-d'œuvre des équipementiers et des fournisseurs est constituée de travailleurs précaires, dont beaucoup de faux stagiaires, ou lorsque seule une partie des salaires est garantie, le reste étant lié aux performances ou au bon vouloir de l'employeur, ce qui ne serait pas acceptable dans les pays destinataires. L'OIT devrait également: organiser des ateliers et d'autres mesures et activités pour promouvoir les politiques de diligence raisonnable; intégrer les processus de diligence raisonnable des syndicats; veiller à ce que tous les travailleurs jouissent du droit à la liberté d'association et à la négociation collective et s'assurer que les accords-cadres mondiaux sont respectés tout au long de la chaîne d'approvisionnement; et promouvoir la protection sociale universelle.
- 71.** Cinquièmement, il est nécessaire de mettre fin à la désindustrialisation, avec ses énormes conséquences sociales et économiques, et de renforcer la politique industrielle. Le soutien des gouvernements à la politique industrielle doit s'accompagner de responsabilités sociales et environnementales de la part des employeurs, ainsi que de la participation des travailleurs et de leurs représentants. L'OIT et ses mandants devraient tout faire pour

protéger et développer les structures industrielles par le biais de politiques de développement industriel actives, démocratiques et dirigées par l'État, au lieu de permettre une désindustrialisation encore plus grande. L'OIT devrait: organiser un dialogue sur les politiques industrielles durables, en plaçant le travail décent au cœur de celles-ci; et soutenir la recherche sur le rôle du dialogue social tripartite dans la création de «clusters», afin d'empêcher la désindustrialisation et de créer des emplois décents.

- 72.** Sixièmement, il convient de promouvoir une numérisation et une automatisation qui soient centrées sur l'humain, dont les avantages seront partagés équitablement, tant entre les partenaires sociaux qu'entre le nord et le sud de la planète. Dans ce contexte, l'expression «centrées sur l'humain» devrait être comprise comme étant la confirmation que le travail n'est pas une marchandise et que la numérisation n'entraînera pas uniquement un travail plus intensif ou des pertes d'emplois. L'OIT devrait entreprendre des recherches sur l'impact de la numérisation dans les pays du Sud; lancer un dialogue et des ateliers dans les pays et régions les plus touchés, afin de se préparer au mieux à ce changement; et élaborer la politique industrielle à même de l'accompagner.
- 73.** Septièmement, l'accent doit être mis sur la formidable opportunité qu'offre l'égalité entre hommes et femmes, dans la mesure où la numérisation et la formalisation des modalités de travail précaire présentent des possibilités importantes d'augmenter la proportion de travailleuses, en particulier dans les emplois décents dans le secteur des STIM. Les gouvernements devraient ratifier la convention n° 190 et tous les mandants devraient, par le biais du dialogue social, œuvrer à la mise en place d'instruments de soutien et de sensibilisation sur le lieu de travail, fondés sur les meilleures pratiques, qui favorisent la sécurité, la pleine participation et l'égalité des résultats pour les travailleuses du secteur.
- 74.** La vice-présidente gouvernementale rappelle que l'OIT dispose de nombreux instruments utiles qui devraient être mis à profit par toutes les parties concernées. L'accent devrait être mis sur la nécessité d'un environnement propice au développement d'entreprises durables. L'amélioration des compétences est une responsabilité partagée par toutes les parties, et l'OIT devrait mener des études pour évaluer les besoins en compétences, à la fois pour maintenir l'emploi et pour offrir plus d'opportunités aux travailleurs qui sont actuellement dans l'économie informelle. Il est important que l'OIT continue à promouvoir la ratification et le respect des normes internationales du travail, à renforcer la capacité des mandants et à diffuser des recherches pertinentes pour soutenir un dialogue social éclairé. L'OIT devrait poursuivre son indispensable collaboration avec d'autres organisations internationales et des acteurs clés, notamment les entreprises multinationales et les PME du secteur.
- 75.** Un représentant du gouvernement de l'Argentine note l'importance de protéger les droits des travailleurs et la protection sociale, sur la base des principes énoncés dans les normes internationales du travail. Il devient de plus en plus urgent d'assurer une transition équitable vers l'emploi formel, notamment en raison des effets du changement climatique et du progrès technologique, aggravés par la crise résultant de la pandémie. Toutes les mesures possibles doivent être prises pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre par l'enseignement et la formation professionnels, coordonnés de manière tripartite. La recommandation n° 204 offre une bonne base pour améliorer les conditions des travailleurs informels, notamment ceux des chaînes d'approvisionnement, et les mandants devraient élaborer une feuille de route pour la transition vers l'économie formelle, notamment dans les pays où l'économie informelle est importante. Il est également nécessaire d'assurer un environnement propice au développement des entreprises, même si l'adoption de mesures politiques visant à garantir la protection des droits des travailleurs doit faire l'objet d'une attention particulière, notamment dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

- 76.** Un représentant du gouvernement du Portugal déclare que l'UE et ses États membres reconnaissent et soutiennent le rôle central de l'OIT dans l'aide apportée pour relever les défis auxquels est confrontée l'industrie automobile. L'OIT dispose d'un cadre d'outils précieux pour l'identification des priorités dans le secteur, notamment la Déclaration du centenaire, la Déclaration sur les entreprises multinationales et l'Agenda du travail décent, qu'il convient de garder à l'esprit lors de l'élaboration de mesures pour l'avenir de l'industrie. Il est essentiel de promouvoir un environnement favorable à l'esprit d'entreprise et aux entreprises durables. L'OIT devrait renforcer son rôle central au sein du système multilatéral en renforçant ses partenariats et sa collaboration avec d'autres organisations internationales, notamment en ce qui concerne les ODD et le soutien à une transition juste, ce qui pourrait contribuer à promouvoir des politiques complémentaires en matière de macroéconomie, de fiscalité, d'éducation, en faveur d'un marché du travail actif et de la protection sociale. Il convient de mettre fortement l'accent sur le rôle de l'OIT dans la promotion, la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, ce qui comprend notamment un dialogue social et une négociation collective solides et renforcés au sein de l'industrie, complétés, dans la mesure du possible, par des actions visant à renforcer les capacités de tous les mandants. L'OIT devrait développer davantage la recherche dans le secteur, fournir des statistiques et partager les connaissances sur les tendances et les développements ainsi que sur les meilleures pratiques en matière de travail décent dans le secteur, dans le but général de renforcer la préparation aux transitions futures. Ces activités devraient être complétées, dans la mesure du possible, par la fourniture d'une assistance technique, la formation, la requalification et le perfectionnement des travailleurs du secteur, y compris l'apprentissage tout au long de la vie, les politiques de développement des compétences et les politiques et pratiques actives du marché du travail.
- 77.** Un représentant du gouvernement du Brésil partage l'avis selon lequel l'élaboration des programmes de compétences est indispensable pour relever les défis dans le secteur et que ces programmes sont sous la responsabilité partagée des mandants tripartites, qui devraient se réunir pour débattre des solutions appropriées à trouver au sein de tous les règlements et de toutes les directives applicables. Il réitère l'importance de la formalisation des emplois et d'un environnement qui soit favorable au développement d'entreprises durables, ce que la conception et la mise en œuvre de programmes aux échelles nationale, régionale et mondiale peuvent favoriser. L'OIT a un rôle de chef de file à jouer dans la promotion des programmes et la mise à disposition d'une assistance technique dans le domaine du développement des compétences, de la requalification et de la reconversion.
- 78.** La vice-présidente employeuse rappelle que les gouvernements ont un rôle important à jouer dans la mise en place de mécanismes de dialogue social afin que les partenaires sociaux des différents pays puissent collaborer à l'élaboration de solutions dans les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie, de la formation et de la requalification. Il est également important de soutenir le droit général à l'éducation et à la formation. Les Principes directeurs des Nations Unies répondent aux préoccupations soulevées par les travailleurs concernant les pays en développement et autres. Si de nombreux orateurs ont fait référence aux entreprises multinationales dans leurs interventions, il convient de souligner que toutes les entreprises jouent un rôle essentiel dans la création de valeur, qui est indispensable pour trouver des solutions aux défis auxquels l'industrie est confrontée, en particulier dans le contexte de la crise actuelle.
- 79.** La vice-présidente gouvernementale affirme à nouveau que l'OIT est un acteur clé pour relever les défis sociaux, en particulier dans la situation actuelle.

80. Une représentante du gouvernement du Mexique rappelle le nouveau système de justice du travail qui a été introduit récemment au Mexique, avec l'adoption de réformes législatives en matière de justice du travail, de négociation collective et de droits syndicaux et la ratification en 2018 de la convention n° 98. L'objectif de ces mesures législatives est de garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, notamment la liberté d'association et la négociation collective, et de fournir une base pour que tout différend entre travailleurs et employeurs puisse être réglé rapidement. Elle souligne également l'importance de promouvoir le capital humain à la lumière des transformations rapides que connaît actuellement le secteur de l'automobile et de prendre des mesures visant à soutenir les travailleurs qui sont déplacés et qui luttent pour faire face aux changements technologiques.

► IV. Examen et adoption du projet de conclusions

81. La réunion désigne des représentants et des conseillers de chaque groupe pour constituer un groupe de travail, lequel s'est réuni dans l'après-midi du jeudi 18 février 2021 pour examiner le projet de conclusions établi par le Bureau sur la base des discussions des jours précédents. Le groupe de travail est parvenu à un accord sur un grand nombre de projets de conclusions. Mettant l'accent sur les autres conclusions pour lesquelles un accord n'a pas encore été trouvé, il prie le Bureau de proposer une formulation de compromis. Lors de la réunion plénière du vendredi 19 février 2021, les participants ont limité leurs discussions aux projets de conclusions figurant dans le document TMRWAI/2021/6, pour lesquels aucun accord n'a encore été trouvé.
82. Le groupe de travail est composé des membres suivants: représentants des gouvernements – M^{me} Thérèse Boutsen (vice-présidente, Belgique), M. António Moniz (Portugal), M^{me} Ana Lima Neves (Portugal), M. Vismar Ravagnani Duarte Silva (Brésil), M. Mohammed Rajab (Iraq) et M^{me} Nour El Houda Khelili (Algérie); représentants employeurs – M^{me} Sawsen Ayari-Pouliquen (vice-présidente), M^{me} Sabina Casini, M^{me} Katherine Knight et M^{me} Sonia Maria Fernandez Barciela, accompagnées de M. Matias Espinosa et de M. José Luis Viveros Añorve (ACT/EMP) en tant que conseillers; représentants travailleurs – M. Ben Mathew Norman (vice-président), M. Gregg Dunn, M. Gustavo Armando Auteda et M. Jean-Marie Robert, accompagnés, en tant que conseillers, par M. Georg Leutert, M. Atle Høie, M^{me} María Teresa Llanos et M. Rafael Peels (ACTRAV).

Défis et opportunités actuels et futurs en matière de travail décent dans le secteur automobile

Projet de paragraphe 2

83. Le vice-président travailleur remercie le Bureau pour le libellé proposé, qui répond en partie aux préoccupations soulevées lors des discussions au sein du groupe de travail. Bien que des doutes subsistent pour ce qui est de la référence aux «effets induits négatifs», la formulation pourrait être acceptable si l'on supprimait les mots «dans certains pays» qui élargirait le sens donné aux «chaînes d'approvisionnement».
84. La vice-présidente employeuse dit préférer un texte générique qui permet d'éviter toute polémique. Le paragraphe 2 pourrait être supprimé dans son intégralité si un accord était trouvé sur l'ajout au paragraphe 4 d'une formulation telle que «La transformation de l'industrie automobile peut entraîner à la fois des défis et des opportunités.» Autre

possibilité: les mots «dans certains pays» et «dans ses chaînes d'approvisionnement» pourraient être supprimés du paragraphe 2.

85. La vice-présidente gouvernementale préfère ne pas rouvrir la discussion sur le paragraphe 4, qui a fait l'objet de longues discussions au sein du groupe de travail et qui est approuvé dans sa forme actuelle par tous les représentants gouvernementaux. Il est important de conserver la référence aux chaînes d'approvisionnement, qui soulèvent des questions dans tous les pays, et pas seulement dans certains d'entre eux.
86. Selon le vice-président travailleur, toute suppression de la référence aux chaînes d'approvisionnement représenterait un pas en arrière important. Les chaînes d'approvisionnement constituent une part importante de l'industrie automobile et c'est probablement dans ces chaînes que sont employés la majorité des travailleurs du secteur.
87. Après plus ample discussion, la vice-présidente des employeurs indique que le problème concernant ce paragraphe tient au fait qu'il semble ne porter que sur les aspects négatifs des chaînes d'approvisionnement mondiales, alors que, dans la pratique, elles représentent une part essentielle de l'industrie et ont de nombreux effets positifs, par exemple sur l'emploi.
88. La secrétaire générale, se référant à la formulation utilisée dans les conclusions de la Conférence de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, se demande si celle-ci pourrait être adaptée à l'industrie automobile, en l'incluant en tant que première phrase du paragraphe, qui se lirait comme suit: «L'incidence positive des chaînes d'approvisionnement automobiles mondiales sur la création d'emplois est importante au vu des évolutions démographiques, qu'il s'agisse du vieillissement ou de la croissance de la population, et de l'augmentation du taux d'activité.»
89. La vice-présidente employeuse approuve cette proposition.
90. Le vice-président travailleur pourrait lui aussi accepter cette proposition que les termes à condition que l'on supprime de la phrase les termes «dans certains pays».
91. La vice-présidente gouvernementale, qui partage l'avis selon lequel les chaînes d'approvisionnement mondiales sont essentielles dans l'industrie automobile, se déclare en mesure d'apporter son soutien à cette proposition.
92. Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 6

93. Le vice-président travailleur fait part de sa préoccupation quant aux mots «alors que d'autres seront perdus ou transformés». Il propose donc de les remplacer par les termes «alors qu'une transition juste est nécessaire pour atténuer l'incidence sur les autres».
94. La vice-présidente employeuse exprime sa préférence pour le libellé original, ne saisissant pas ce qu'une référence à une transition équitable ajouterait au sens du paragraphe.
95. La vice-présidente gouvernementale fait savoir que, même si elle est favorable à une transition juste, cette référence figure déjà dans le titre de la deuxième partie des conclusions et n'apporte pas grand-chose au projet de paragraphe 6. Les projets de paragraphes 2 et 6 peuvent être acceptés dans leur libellé actuel.
96. D'après le vice-président travailleur, il y a une contradiction entre le projet de paragraphe 2 et le projet de paragraphe 6 tels qu'ils sont rédigés actuellement. Si l'on fait référence à la réalité des pertes d'emplois, alors la situation des chaînes d'approvisionnement en général, et pas seulement dans certains pays, devrait être reconnue. Le groupe des travailleurs est

prêt à accepter le paragraphe 6 tel qu'il est libellé actuellement à condition que les termes «dans certains pays» soient retirés du paragraphe 2.

97. Suite à une nouvelle discussion, et à la lumière des modifications apportées au paragraphe 2, le vice-président travailleur indique qu'il peut accepter l'adoption du paragraphe 6 tel que libellé actuellement.

98. Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 7

99. Le libellé du projet de paragraphe 7, tel qu'il a été proposé par le Bureau sur la base des discussions au sein du groupe de travail, est accepté par la réunion.

Investir dans le potentiel humain et dans une transition juste vers le travail décent et durable

Projet de paragraphe 10

100. Le vice-président travailleur se dit préoccupé, à propos de l'alinéa *b*), par la référence à «leurs travailleurs». Il lui semble nécessaire de préciser si les termes «leurs travailleurs», dans ce contexte, se rapportent aux travailleurs couverts par une relation d'emploi reconnue, aux travailleurs dans les locaux des entreprises ou aux salariés. Le problème est que jusqu'à 80 pour cent de la main-d'œuvre de certains lieux de travail est constituée de travailleurs ayant une relation de travail précaire. Et pourtant, tous les travailleurs, quel que soit leur statut, devraient bénéficier d'une formation. L'alinéa serait acceptable si l'on supprimait «leurs».

101. La vice-présidente employeuse déclare que la version originale de l'alinéa est acceptable, mais qu'elle ne peut approuver la suppression du mot «leurs». Il convient de rappeler que «leurs» est utilisé dans le contexte de la formation dans la recommandation n° 195.

102. La vice-présidente gouvernementale déclare que, même si l'offre de formation devrait toucher le plus grand nombre de travailleurs possible, la formulation initiale de l'alinéa est également acceptable.

103. Après une nouvelle discussion et à la lumière des accords conclus sur les paragraphes précédents, le vice-président travailleur indique être en mesure d'accepter le libellé actuel du paragraphe 10.

104. Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 12

105. La vice-présidente employeuse approuve la première phrase du paragraphe, mais propose de remplacer, dans la troisième phrase, les mots «Cela devrait servir de base» par «Il s'agit d'outils indispensables».

106. Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 13

107. Le vice-président travailleur souligne l'importance du point traité par le paragraphe, car l'écart entre hommes et femmes est encore très important dans un secteur dominé par les hommes. La formulation proposée serait acceptable si l'on ajoutait à la deuxième phrase les mots «la sécurité et» après le verbe «encourage».

- 108.** La vice-présidente employeuse approuve cette proposition. Les employeurs sont très clairement engagés en faveur de la réalisation de l'égalité hommes-femmes.
- 109.** La vice-présidente gouvernementale approuve ce projet d'amendement.
- 110.** Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 14

- 111.** Le vice-président travailleur n'est pas contre la suppression de l'alinéa c). Cela dépend du texte qui sera adopté pour le projet de paragraphe 23.
- 112.** Les vice-présidentes employeuse et gouvernementale approuvent la proposition de suppression de l'alinéa c).
- 113.** Après une nouvelle discussion et compte tenu des accords conclus sur d'autres paragraphes, la suppression de l'alinéa c) est acceptée par la réunion.

Projet de paragraphe 15

- 114.** La vice-présidente employeuse et le conseiller employeur approuvent la première phrase du paragraphe proposé, qui est conforme à la Déclaration du centenaire. Toutefois, la deuxième phrase n'est pas entièrement conforme aux Principes directeurs des Nations Unies et notamment au principe n° 17 selon lequel le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait viser «les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations d'affaires». Ils proposent donc de supprimer la deuxième phrase et d'ajouter, à la fin de la première phrase, les termes «conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme».
- 115.** Le vice-président travailleur, rappelant que le paragraphe a fait l'objet d'une longue discussion au sein du groupe de travail, se félicite qu'il ait été fait référence aux Principes directeurs des Nations Unies. Il souhaite néanmoins conserver la mention aux entreprises multinationales dans la deuxième phrase, ainsi que celle aux chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Le texte devrait également citer la Déclaration sur les entreprises multinationales.
- 116.** D'après la vice-présidente gouvernementale, la Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies sont des instruments clés dans le cadre de la présente discussion. Le premier est un instrument de l'OIT. Quant au deuxième, il est très largement accepté et appliqué par les gouvernements. Bien que la Déclaration sur les entreprises multinationales soit citée ailleurs dans les conclusions, et que cela ne soit pas nécessaire dans le présent paragraphe, elle est d'avis qu'il serait bon de conserver la référence spécifique aux chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales.
- 117.** La vice-présidente employeuse estime que le traitement des chaînes d'approvisionnement dans les Principes directeurs des Nations Unies est beaucoup plus spécifique et précis que la formulation proposée dans le présent paragraphe.
- 118.** À la suite d'une nouvelle discussion, le groupe des employeurs propose de revenir à la formulation initiale du paragraphe qui avait été rédigée par le Bureau: «Les institutions du travail devraient être renforcées pour assurer une protection adéquate de tous les travailleurs dans le secteur ainsi que dans ses chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Toutes les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire

preuve de diligence raisonnable, comme le préconisent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.»

119. La vice-présidente gouvernementale et le vice-président travailleur apportent leur soutien à cette proposition.

120. Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 19

121. La vice-présidente employeuse approuve la suppression du projet de paragraphe.

122. En fonction de l'accord obtenu concernant le projet de paragraphe 23, le vice-président travailleur est en mesure d'accepter la suppression du projet de paragraphe.

123. Il en est ainsi décidé.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Projet de paragraphe 20

124. En ce qui concerne l'alinéa *a*), la vice-présidente employeuse, s'inspirant des réunions sectorielles précédentes, propose de remplacer le chapeau de l'alinéa *a*) par le libellé suivant: «participer, le cas échéant, à un dialogue social constructif sous toutes ses formes et à tous les niveaux».

125. Selon le vice-président travailleur et une conseillère travailleuse, les mots «le cas échéant» affaiblissent considérablement le texte. De plus, il est nécessaire de conserver la référence à la liberté d'association et à la négociation collective, car il s'agit de droits qui, bien que fondamentaux, ne sont pas mentionnés spécifiquement ailleurs dans le texte.

126. La vice-présidente gouvernementale n'est pas favorable à l'inclusion des termes «le cas échéant».

127. Suite à une discussion plus approfondie, la secrétaire générale pose aux participants la question de savoir si un texte sur le rôle crucial du dialogue social, tiré des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptées par la Conférence en 2018, pourrait être utilisé à la place du projet actuel de libellé de l'alinéa *a*). Le texte serait placé dans un paragraphe distinct avant le paragraphe 20 et serait libellé comme suit: «Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. C'est un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels pour la démocratie et la bonne gouvernance.» Le chapeau de l'alinéa *a*) serait alors supprimé et les deux points i) et ii) deviendraient des alinéas.

128. Il en est ainsi décidé.

129. En ce qui concerne l'alinéa *b*), le groupe des employeurs a proposé, lors des discussions au sein du groupe de travail, de le modifier comme suit: «Les gouvernements devraient accroître le financement et améliorer la qualité de l'éducation, de la formation, du perfectionnement, de la reconversion et de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en vue de remédier à l'inadéquation actuelle et future des compétences et d'encourager davantage de femmes à étudier les matières STIM.» Ce texte deviendrait un nouveau paragraphe qui viendrait à la suite du paragraphe 20. La vice-présidente employeuse et le

conseiller employeur indiquent que la formulation générale du paragraphe 20 pose problème, notamment en ce qui concerne l'alinéa *b)*, car elle implique que les organisations d'employeurs, par exemple, sont chargées de financer la formation des travailleurs, ce qui n'est manifestement pas le cas. Ils ajoutent que le texte proposé lors des discussions au sein du groupe de travail pourrait être encore amélioré en remplaçant les termes «accroître le financement et améliorer la qualité de l'éducation, de la formation, du perfectionnement, de la reconversion et de l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en vue de remédier à l'inadéquation actuelle et future des compétences et d'encourager davantage de femmes à étudier les matières STIM» par les termes «promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active», qui sont tirés de la Déclaration du centenaire (Partie II, Section A iii)).

130. Tout en approuvant la formulation proposée par le groupe des employeurs, la vice-présidente gouvernementale estime que le texte est déjà au bon endroit et ne doit pas être déplacé.
131. Le vice-président travailleur partage l'avis de la vice-présidente gouvernementale, mais propose d'ajouter le mot «de qualité» après les mots «à une éducation».
132. Il en est ainsi décidé.
133. En ce qui concerne l'alinéa *c)*, lors des discussions au sein du groupe de travail, le groupe des employeurs proposait, dans le chapeau, de remplacer les mots «élaborer et mettre en œuvre conjointement» par les mots «Les gouvernements devraient, avec la participation des partenaires sociaux, le cas échéant, et», ce qui constituerait le début d'un nouveau paragraphe. Le groupe des travailleurs propose une modification portant seulement sur la version anglaise de l'alinéa.
134. La vice-présidente employeuse indique qu'il appartient aux gouvernements d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques dans bon nombre des domaines mentionnés, par exemple les politiques fiscales, et que les partenaires sociaux ne devraient être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques que le cas échéant.
135. Le vice-président travailleur préfère la formulation proposée par le secrétariat et rejette l'ajout des mots «le cas échéant».
136. La vice-présidente gouvernementale déclare que, suite à la reformulation entreprise par le secrétariat, les représentants gouvernementaux sont maintenant en mesure d'apporter leur soutien à la formulation de cet alinéa telle qu'elle est proposée. Compte tenu des commentaires des partenaires sociaux, elle propose de remplacer les mots «élaborer et mettre en œuvre conjointement» par les mots «s'engager conjointement dans l'élaboration et la mise en œuvre». En revanche, elle s'oppose à l'ajout des mots «le cas échéant», qui affaibliraient considérablement le texte. L'ampleur de la crise du secteur devient chaque jour plus évidente, ce qui montre l'urgence pour toutes les parties de se réunir pour trouver des solutions.
137. La vice-présidente employeuse fait observer que les employeurs sont les premiers concernés par la crise et sont pleinement conscients de la nécessité d'apporter des réponses communes. Elle propose d'ajouter les mots «conformément à la législation et à la pratique nationales» à la place de la proposition d'ajout des termes «le cas échéant».
138. La vice-présidente gouvernementale fait observer que, dans la mesure où les gouvernements sont impliqués, il va de soi que les mesures prises sont conformes à la législation et à la pratique nationales. Dans ce contexte, la formulation proposée n'ajoute rien au texte.

- 139.** Le vice-président travailleur est prêt à accepter la proposition faite par la vice-présidente gouvernementale concernant le début de la phrase, mais pas l'ajout des mots «le cas échéant» ou «conformément à la loi et à la pratique nationales».
- 140.** La vice-présidente employeuse et le conseiller employeur indiquent qu'une formulation similaire a été adoptée lors de réunions sectorielles précédentes.
- 141.** Après une nouvelle discussion et compte tenu de l'accord obtenu concernant d'autres paragraphes, il est convenu de commencer l'alinéa par les mots «s'engagent conjointement à élaborer et mettre en œuvre», et d'ajouter les mots «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» à la fin de l'alinéa.
- 142.** Il en est ainsi décidé.
- 143.** En ce qui concerne le point i), le groupe des employeurs proposait, lors de la discussion au sein du groupe de travail, d'ajouter les mots «, à une augmentation de la productivité» après «l'entrepreneuriat».
- 144.** Le vice-président travailleur déclare que, s'il n'est pas opposé à l'inclusion d'une référence à l'augmentation de la productivité, il convient de préciser que les bénéfices résultant de cette augmentation doivent être partagés et que les travailleurs doivent bénéficier d'une rémunération adéquate, ce qui n'est souvent pas le cas dans la pratique.
- 145.** La vice-présidente employeuse, bien que ne saisissant pas la nécessité d'une telle précision, affirme qu'en effet la productivité s'applique à l'ensemble du volume de production.
- 146.** La vice-présidente gouvernementale fait savoir qu'elle peut accepter l'ajout des mots «, à une augmentation de la productivité».
- 147.** Le vice-président travailleur affirme que, étant donné le soutien apporté par les gouvernements, il est lui aussi en mesure d'accepter l'amendement.
- 148.** Il en est ainsi décidé.
- 149.** Pour ce qui est du point ii), le groupe des employeurs a proposé, lors de la discussion au sein du groupe de travail, de remplacer les termes «d'améliorer les conditions de travail» par «promouvoir le travail décent». La vice-présidente employeuse explique que cette proposition a pour but de rapprocher le texte de l'Agenda du travail décent.
- 150.** Le vice-président travailleur préfère la formulation proposée, sans aucun amendement. Il est important d'améliorer spécifiquement les conditions de travail, d'autant que le groupe des travailleurs a déjà accepté d'ajouter les mots «, à l'augmentation de la productivité».
- 151.** De l'avis de la vice-présidente gouvernementale, les deux propositions peuvent être retenues si les mots «afin de promouvoir le travail décent» sont ajoutés à la fin de la phrase.
- 152.** Il en est ainsi décidé.

Projet de paragraphe 21

- 153.** La vice-présidente employeuse propose d'ajouter «les travailleurs de l'industrie automobile» après «tous».
- 154.** La secrétaire générale fait observer que l'ajout proposé n'est pas exact, car les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous les mandants, y compris les entreprises et les employeurs, et pas seulement aux travailleurs.
- 155.** La vice-présidente gouvernementale est d'accord que cette proposition limiterait le texte.

- 156. Le vice-président travailleur préfère lui aussi conserver le libellé d'origine.
- 157. Le conseiller employeur indique qu'une formulation similaire a été adoptée à l'occasion d'autres réunions de l'OIT. S'il apparaît clairement que les termes «s'appliquent à tous» s'entendent comme ils le sont habituellement dans le cadre de l'OIT, alors l'amendement proposé peut être retiré.
- 158. Sur cette base, le paragraphe est adopté sans amendement.

Projet de paragraphe 23

- 159. Pour ce qui est du chapeau, la vice-présidente employeuse propose d'ajouter les termes «en consultation avec les partenaires sociaux» après «Le Bureau».
- 160. Le vice-président travailleur ne voit aucune raison de modifier le libellé d'origine.
- 161. La vice-présidente gouvernementale est opposée au projet d'amendement.
- 162. La secrétaire générale indique que, sur plusieurs points figurant dans le paragraphe, il est vrai que le Bureau prend des mesures en consultation avec les mandants tripartites. Toutefois, d'autres activités sont menées par lui dans le cadre du mandat défini par la Constitution, notamment la coopération au développement, la promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail, la recherche et les relations avec d'autres agences et organisations.
- 163. Compte tenu des points soulevés, la vice-présidente employeuse retire le projet d'amendement.
- 164. Les alinéas *a)*, *b)*, *c)* et *d)* sont adoptés sans modification.
- 165. En ce qui concerne l'alinéa *e)*, la vice-présidente employeuse propose de remplacer l'ensemble de l'alinéa par le texte suivant: «soutenir ses mandants pour exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages». Le texte proposé est tiré de la Déclaration du centenaire (Partie II, Section A ii)). Il n'énumère pas les moyens d'action de l'OIT, ceci n'étant pas nécessaire.
- 166. La vice-présidente gouvernementale fait part de sa préférence pour le texte original. Les moyens d'action énumérés, et notamment l'assistance technique et les réunions régionales, permettent d'adapter l'approche adoptée par l'OIT aux conditions spécifiques des différents pays et régions, ce qui est conforme aux objectifs de la réforme de l'Organisation. Or, cet élément ne se retrouve pas dans la proposition faite par le groupe des employeurs.
- 167. Le vice-président travailleur préfère le texte original, qui contient une référence importante aux pays du Sud.
- 168. La vice-présidente employeuse déclare que, si les participants se déclarent favorables au maintien de la liste des moyens d'action de l'OIT, il serait peut-être acceptable d'inclure les mots «, en exploitant au maximum le potentiel du progrès technologique et de la croissance de la productivité,» après les mots «dimensions économique, sociale et environnementale». Cet ajout permettrait d'équilibrer le texte, compte tenu notamment de sa référence aux pays du Sud.

- 169.** La vice-présidente gouvernementale déclare qu'elle peut accepter le texte de compromis. Il est important de conserver la référence aux pays du Sud, dans lesquels des problèmes importants se posent concernant les travailleurs de l'industrie employés dans le travail informel pour les chaînes d'approvisionnement.
- 170.** Un représentant travailleur souligne la nécessité de se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail, y compris les relations de travail et la sécurité des travailleurs, par le biais d'une transition juste. Il est fréquent que, lorsque les employeurs investissent dans l'amélioration de la productivité, les conditions des travailleurs restent les mêmes ou se détériorent. Le vice-président travailleur déclare que, s'il est fait état dans l'alinéa du progrès technologique et de la croissance de la productivité, ce devrait être sous la forme d'une réponse aux défis qui se posent dans ce contexte. Bien que la formulation soit largement inspirée de la Déclaration du centenaire, le contexte rend difficile l'acceptation de la proposition en l'état.
- 171.** La vice-présidente gouvernementale estime que la référence proposée au progrès technologique et à la croissance de la productivité ne pose pas de problème, mais que le libellé proposé ne s'intègre pas dans le paragraphe tel qu'il est actuellement rédigé. Un représentant gouvernemental de l'Argentine convient que les aspects relatifs au progrès technologique et à la croissance de la productivité sont essentiels. Si la formulation de la Déclaration du centenaire doit être utilisée, tous les éléments qui la composent devraient être conservés et elle pourrait faire l'objet d'un paragraphe distinct.
- 172.** Le vice-président des employeurs accepte la proposition de paragraphes séparés.
- 173.** Il est donc convenu que l'alinéa e) sera adopté sans modification et suivi d'un nouvel alinéa, tiré de la Déclaration du centenaire, libellé comme suit: «aider ses mandants à exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages dans le secteur automobile».
- 174.** L'alinéa f) est adopté sans modification.
- 175.** En ce qui concerne l'alinéa g), le vice-président travailleur propose d'ajouter les mots «la sécurité et» avant les termes «la pleine participation», conformément à la formulation adoptée pour le paragraphe 13.
- 176.** Il en est ainsi décidé.

Instruments

- 177.** Le vice-président travailleur propose d'ajouter dans la liste des normes internationales du travail la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, afin de compléter la convention n° 190, qui figure déjà dans ladite liste.
- 178.** Il en est ainsi décidé.
- 179.** La vice-présidente employeuse, faisant référence à la liste des instruments d'autres organisations internationales, se pose la question de savoir s'il convient d'inclure le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises* (2018). Si ce guide n'a pas été inscrit auparavant dans des documents similaires adoptés par d'autres réunions tripartites, il devrait être supprimé de l'annexe.
- 180.** Selon le vice-président travailleur, le guide de l'OCDE est un document important, qui ne doit pas être retiré de l'annexe.

181. La vice-présidente gouvernementale est d'avis que l'instrument de l'OCDE offre des orientations importantes pour l'élaboration des politiques.
182. La secrétaire générale, en réponse à une demande d'information, informe qu'aucun autre exemple d'insertion du guide de l'OCDE n'apparaît dans les conclusions d'autres réunions tripartites de l'OIT.
183. Il est convenu de supprimer de l'annexe la référence au guide de l'OCDE.
184. L'annexe est adoptée telle qu'amendée.
185. Les conclusions telles qu'amendées sont adoptées à l'unanimité, section après section.

► V. Clôture de la réunion

186. Au cours de la dernière séance plénière, M^{me} Martha Newton, Directrice générale adjointe du BIT pour les politiques, s'adressant aux participants, se félicite du grand intérêt manifesté par les mandants pour cette réunion, à laquelle ont participé les représentants de plus de 60 États Membres de l'OIT. Les conditions dans lesquelles s'est déroulée la réunion étaient difficiles, mais elles ont permis aux participants de montrer leur engagement à développer des solutions concertées aux grands défis auxquels est confronté le secteur, qui subit des changements structurels massifs, auxquels il convient d'ajouter les effets de la pandémie de COVID-19. La feuille de route convenue sur laquelle les participants ont travaillé servira de guide à l'action future des mandants et à l'assistance que doit leur fournir le BIT pour les aider à relever les défis qui les attendent.
187. La secrétaire générale félicite tous les participants pour l'esprit pionnier dont ils ont fait preuve dans leur capacité à surmonter les conditions difficiles imposées par une réunion virtuelle, en vue d'adopter des conclusions importantes montrant combien il est bon de parvenir à un dialogue social réussi. Elle a remercié le bureau de la réunion, les groupes et tous les participants pour leur engagement et leur persévérance.
188. La vice-présidente employeuse s'est félicitée de l'accord conclu, qui démontre la détermination de tous les acteurs de l'industrie à surmonter les défis auxquels elle est confrontée, notamment ceux liés à la pandémie de COVID-19.
189. Le vice-président travailleur se dit très satisfait du fait qu'une entente ait pu être trouvée sur la marche à suivre afin de relever les défis auxquels le secteur automobile est confronté. L'OIT a joué un rôle essentiel en réunissant les travailleurs et tous les autres partenaires de l'industrie et en leur permettant de s'unir face aux difficultés actuelles.
190. La vice-présidente gouvernementale se félicite du succès de la réunion, qui démontre la valeur ajoutée de l'OIT. Les participants ont fait preuve d'une détermination admirable pour surmonter les difficultés que pose la tenue d'une réunion virtuelle. Elle espère qu'il sera bientôt possible de revenir à des réunions auxquelles les participants pourront assister en personne.
191. La présidente félicite les participants pour leur approche constructive qui leur a permis d'accomplir tant de choses en si peu de temps, dans de telles conditions. Les conclusions démontrent le potentiel du dialogue social pour trouver des solutions à des situations difficiles et promouvoir le travail décent. Elle remercie toutes les personnes impliquées et prononce la clôture de la réunion.