

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur les défis à relever
et les chances à saisir par les services publics

Genève, 19-23 mai 2003

Table des matières

Introduction	1
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	5
Rapport sur la discussion	7
Introduction.....	7
Composition du groupe de travail.....	7
Présentation du rapport et discussion générale	8
Thème I: La fourniture de services de distribution et son incidence sur l'emploi.....	9
Thème II: Gouvernement d'entreprise, responsabilité sociale de l'entreprise et efficacité dans les services publics	15
Thème III: Le dialogue social dans la fourniture des services de distribution.....	21
Thème IV: Action de l'OIT.....	27
Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de résolution	29
Conclusions sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics (électricité, gaz et eau).....	31
Considérations générales.....	31
La fourniture de services de distribution et son incidence sur l'emploi.....	32
Gouvernement d'entreprise, responsabilité sociale de l'entreprise et efficacité dans les services de distribution.....	33
Le dialogue social dans la fourniture de services de distribution	33
Action de l'OIT	33
Partie 2. Résolution	35
Examen et adoption du projet de résolution par la réunion.....	37
Résolution concernant le futur programme de travail de l'OIT et son action future pour le secteur des services publics de distribution	38
Texte de la résolution adoptée par la réunion.....	39
Résolution concernant le futur programme de travail de l'OIT et son action future pour le secteur des services publics de distribution	39
Partie 3. Autres travaux	41
Discussions de groupes	43
Satisfaction des besoins en compétence dans les secteurs de l'électricité, de l'eau et du gaz.	43
Discussion.....	44
Partenariats public-privé dans les services publics	47
Discussion.....	50

Discours de clôture.....	52
Questionnaire d'évaluation.....	55
Liste des participants	59

Introduction

La Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 19 au 23 mai 2003.

Le Bureau avait publié un rapport¹ en anglais, français et espagnol destiné à servir de base aux débats de la réunion. Il examinait les questions suivantes: *la mondialisation dans le secteur des services de distribution; les questions relatives à l'emploi; le développement durable et énergie renouvelable; la distribution d'eau et déchets: public ou privé; et le dialogue social.*

Le Conseil d'administration avait désigné M. M. Lambert, membre employeur du Conseil d'administration, pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M. M. Iolov (Tadjikistan) du groupe gouvernemental, M. M. Javed du groupe des employeurs et M. D. Elbrecht du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Bénin, Cameroun, Egypte, Grèce, Luxembourg, Malaisie, Ouganda, Philippines, Suisse, Tadjikistan et Yémen, ainsi que 17 membres employeurs et 15 membres travailleurs. Les représentants des gouvernements de l'Allemagne, du Nigéria et des Etats-Unis étaient également présents aux séances.

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

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Président: M. M. Iolov (Tadjikistan)

Groupe des employeurs:

Président: M. A. Calsiano

Vice-président: M. C. Hyder

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

Groupe des travailleurs:

Président: M. M. Jeram

Secrétaire: M. D. Boys (Internationale des services publics)

¹ BIT: Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics, Genève 2003: *Les défis à relever et les chances à saisir par les services publics*, 87 pp.

La secrétaire générale de la réunion était M^{me} C. Doumbia-Henry, fonctionnaire responsable et directrice adjointe du Département des activités sectorielles. Le secrétaire général adjoint était M. W. Ratteree du Département des activités sectorielles. La secrétaire exécutive était M^{me} S. Tomoda. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud. Les experts étaient M. J. Beaulieu, M. D. Belau, M. M. Hahn, M. Y. Kamakura, M. M. Meletiou, M. J. Sendanyoye, M^{me} K. Thompson et M^{me} C. Wiskow.

La réunion a tenu six séances plénières.

Le président a ouvert la réunion en affirmant que les entreprises du secteur de l'eau, du gaz et de l'électricité fournissent des services essentiels qui sont parmi les plus importants sur le plan du développement économique national et mondial. Il est indispensable pour que l'économie soit saine et pour lutter contre la pauvreté que les secteurs des services soient forts et dynamiques. La pauvreté est la pire forme de l'existence humaine, existence qui perd alors toute dignité, et il a déclaré qu'il avait directement été témoin de la grande pauvreté existant dans le monde. La réunion arrive véritablement au bon moment, suite aux débats du Sommet mondial sur le développement durable et au troisième Forum mondial sur l'eau. L'impact sur l'emploi des questions ayant été abordées dans ces forums a souvent été laissé de côté. Les secteurs des services sont fondamentaux et exigent une formation professionnelle très poussée. En outre, les niveaux d'emploi et les conditions de travail ont des conséquences significatives sur la productivité de l'économie dans l'ensemble. La consommation d'électricité et d'eau stimule l'emploi et la productivité, et crée du travail décent, notamment dans les régions gravement touchées par la pauvreté et souffrant de problèmes économiques et sociaux. Il a souligné que, dans les pays en développement, la demande en services publics était latente. Concernant les entreprises multinationales, il a reconnu qu'elles procédaient au transfert de technologies et de savoir-faire vers les pays en développement et en transition, afin de construire une capacité d'offre et de distribution; mais il a cependant admis qu'elles rencontraient parfois des difficultés pendant le processus de transition. Il y a souvent des pertes d'emplois pendant le processus de fusions et d'acquisitions et, par conséquent, une restructuration socialement responsable doit être mise en œuvre. Le président a rappelé qu'il avait participé au Forum tripartite de l'OIT sur la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et attend avec impatience que ces questions de portée significative soient abordées au cours de la présente réunion. En conclusion, il a cité quatre thèmes devant être débattus: la fourniture des services publics et leurs répercussions sur l'emploi; la conduite des affaires publiques; la responsabilité sociale des entreprises et l'efficacité des services publics; le dialogue social en matière de services publics; et l'action de l'OIT.

M^{me} S. Paxton, directrice générale du Secteur sur le dialogue social a souhaité la bienvenue aux participants au nom du Directeur général de l'OIT. Elle a reconnu que la réunion arrivait à un moment opportun et a rappelé que les conclusions de la précédente réunion sectorielle de 1999 étaient toujours pertinentes. Des questions, telles que la mondialisation, la conduite des affaires publiques, l'emploi et le dialogue social, seraient débattues au cours de la semaine et elle a souligné l'importance de définir des moyens pour transformer les difficultés inhérentes à ces questions en possibilités d'action. L'emploi dans le secteur correspond à 1 pour cent de la main-d'œuvre nationale mais a cependant de larges répercussions sur l'ensemble de l'économie. Certains des changements auxquels sont confrontés les services publics surviennent au niveau de la répartition du capital, de l'augmentation de la concurrence, des cadres réglementaires et législatifs et/ou de la diversification des activités, l'ensemble d'entre elles ayant des conséquences sur les conditions de travail, de rémunération et sur la sécurité de l'emploi. M^{me} Paxton a indiqué que les pertes d'emplois dans le secteur résultaient des diverses formes de changement que le secteur avait connues, notant que la création d'emplois dans d'autres domaines n'avait pas compensé la baisse. Les consommateurs et les travailleurs de quatre grandes

entreprises d'Etat en Chine, Corée et France participent à des processus de privatisation ou sont sur le point de le faire. Résumant le profil de l'emploi dans le secteur, elle a souligné qu'il existait de fortes disparités entre les hommes et les femmes dans certaines activités et que la main-d'œuvre était vieillissante, ceci indiquant une nécessité de recruter des jeunes femmes et des jeunes hommes dans le secteur. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont un intérêt commun à ce que les marchés du travail soient stables et durables de sorte qu'il y ait une offre de main-d'œuvre qualifiée et productive, avec une sécurité de l'emploi. En outre, il existe une demande pour l'expansion des services dans les zones non desservies, notamment en Afrique et en Asie. L'extension du service est également un moyen de créer de l'emploi dans le secteur soit en faisant participer des entreprises privées, soit en élargissant le service public. Les bonnes pratiques dans le domaine de la gestion des affaires publiques et la responsabilité sociale des entreprises démontrent comment la recherche du profit et les bonnes conditions de travail peuvent aller de pair. Expliquant les avantages du dialogue social, elle a rappelé que la 90^e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2002 avait adopté la résolution appelant les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir et à développer le tripartisme et le dialogue social. En effet, c'est au moyen du dialogue social que les problèmes pourraient être pris en charge pendant la mise en œuvre des changements. En conclusion, elle a déclaré que les débats donnaient à l'OIT et à ses mandants des directives pratiques permettant de faire face aux difficultés et aux situations auxquelles le secteur est confronté aujourd'hui.

Partie 1

Examen de la question à l'ordre du jour

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour au cours de cinq séances de discussion thématique. Conformément aux dispositions de l'article 7 du *Règlement pour les réunions sectorielles*, les membres du Bureau ont présidé les séances à tour de rôle.
2. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Tinslay et celui du groupe des travailleurs M. Jeram. La réunion a tenu cinq séances consacrées au débat sur les questions à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa cinquième séance plénière, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé de rédiger un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion. Le groupe de travail, présidé par M. Olweny, représentant du gouvernement de l'Ouganda, était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux:

Luxembourg: M. Daleiden

Ouganda: M. Olweny

Tadjikistan: M. Ilolov

Membres employeurs:

M. Asante

M. Boyett

M. Dewan

M. Tinslay

M. Turkoglu

Membres travailleurs:

M. Ieraci

M. Jeram

M. Kim

M. Kuzichev

M. Ott

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

4. Le cosecrétaire exécutif de la réunion, M. Beaulieu, a présenté le rapport qui a été préparé à partir de sources très variées. Il a remarqué qu'un accès équitable à des services d'électricité, de gaz, d'eau et d'assainissement abordables et efficaces était l'affaire de tous car ces services constituaient les fondements du développement économique et social à travers le monde. La mondialisation du secteur a conduit à une multiplication rapide des entreprises multinationales privées et multiservices qui est responsable de changements rapides dans l'emploi et les services. Cela fait partie d'un processus dynamique de restructuration à l'échelle mondiale partiellement conduit par les institutions de prêt internationales. Cette transformation a créé un besoin plus grand de développer et d'améliorer les mécanismes de dialogue social aux niveaux national, régional et international pour soutenir le processus de changement. Le rapport a souligné le déclin de l'emploi dans ces secteurs, le vieillissement de la main-d'œuvre et les exigences vis-à-vis des travailleurs pour qu'ils deviennent plus efficaces en acquérant de multiples compétences. Il a expliqué qu'il existait une possibilité de croissance de l'emploi par l'élargissement des services qui pourraient également permettre de relever les niveaux de salaires et la productivité des zones les moins développées tout en contribuant à la réalisation des Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire (ODM). On a assisté à une récente convergence des entreprises privées vers les services d'eau et d'assainissement. L'Etat gardait la responsabilité de s'assurer que les services de base étaient fournis, que ce soit par une entreprise publique ou privée. En conclusion, le rapport a souligné le rôle majeur des mécanismes de dialogue social de l'Union européenne qui permettaient de déterminer et de répartir de manière équitable les coûts et les profits du changement.
5. Le président du groupe des employeurs a remercié le Bureau pour le rapport qui permettra d'entamer un débat important. Cependant, ledit rapport n'a pas souligné les effets positifs de la mondialisation. Ce processus a duré pendant des centaines d'années, mais un récent changement de terminologie, avec l'usage fréquent du paradigme «mondialisation», avait créé de nouveaux marchés et ouvert la voie permettant aux technologies avancées d'accélérer encore le changement. Le problème est que la mondialisation s'est produite à une vitesse incroyable et a eu des effets divers sur les différents pays. Cette réunion permettra peut-être d'échanger des expériences et d'identifier des dénominateurs communs par un dialogue constructif qui pourrait être appliqué de la même manière partout dans le monde. L'objectif fondamental de l'entreprise privée est de faire des bénéfices. Les pouvoirs publics ont besoin des investissements des entreprises privées. Pour ce qui est des suppressions d'emplois, si le problème était cyclique, il pourrait être résolu, mais les questions structurelles sont plus complexes.
6. Le porte-parole du groupe des employeurs a répété que les bénéfices étaient essentiels pour les entreprises privées. Cependant, les coûts ne doivent pas pressurer les contribuables ou les gouvernements. Rappelant les discussions précédentes lors de la réunion du groupe des employeurs, il a fait remarquer que certains gouvernements avaient vécu la privatisation de manière positive alors que pour d'autres l'expérience s'était révélée désastreuse. Les employeurs et les travailleurs devaient collaborer car ils avaient l'obligation de faire prendre conscience aux gouvernements des pièges de la privatisation afin que les bonnes politiques sociales soient mises en œuvre en vue, par exemple, d'aider les travailleurs confrontés aux ajustements structurels.
7. Le porte-parole du groupe des travailleurs a exprimé sa satisfaction devant l'initiative de l'OIT de convoquer cette réunion. Les principaux syndicats du secteur venus des cinq continents étant présents, les membres du groupe des travailleurs souhaitent faire profiter la réunion de leur expertise et de leur connaissance pratique attendu qu'ils représentent les acteurs clés de la fourniture de services de qualité dans ce secteur. Le groupe des

travailleurs a soulevé deux points de préoccupation: 1) l'action menée dans le cadre du suivi des résolutions adoptées lors de la précédente réunion de l'OIT de 1999 a été insuffisante; tous les participants doivent s'efforcer de mieux faire cette fois-ci en adoptant une approche proactive du suivi de la réunion conforme aux nouveaux objectifs du Programme des activités sectorielles; et 2) le groupe des travailleurs s'est réjoui de collaborer avec le groupe des employeurs et les représentants des gouvernements, mais il s'est montré déçu de l'absence à la réunion des principaux employeurs agissant sur la scène internationale. Les thèmes clés abordés lors de la réunion étaient notamment:

- l'accès à l'énergie et à l'eau sont des droits humains fondamentaux inscrits dans de multiples déclarations des Nations Unies; les services de distribution ne doivent pas être considérés comme des marchandises;
- la contribution sociale de tels services devrait passer avant le profit privé dans tous les processus de réforme, au vu notamment de l'incapacité de nombreuses réformes à répondre aux besoins de base;
- le dialogue social a été inexistant dans plusieurs secteurs et il faut faire au maximum entrer en jeu les législations nationales en vue d'éradiquer la corruption et de garantir les normes de gouvernement d'entreprise les plus élevées possible; l'OIT, d'autres organisations des Nations Unies et des organisations régionales, telles que l'Union européenne, devraient contribuer à la réalisation de ces objectifs;
- la privatisation ne dégage pas les gouvernements de leur responsabilité à satisfaire les besoins humains fondamentaux.

En ce qui concerne l'emploi et les normes du travail, les réformes des services de distribution ont souvent été motivées par la volonté de réduire les coûts et de maximiser les profits, comme l'a souligné le rapport préparé par le BIT, ce dont peut également témoigner le porte-parole qui bénéficie d'une expérience de vingt-cinq ans dans ce type de services. Lorsque la réduction des coûts prend le pas sur le bien public et la fourniture de services, c'est la santé et la sécurité qui en pâtissent au même titre que la recherche, la formation et la qualité du service. Ces changements accentuent également la souffrance humaine et sont coûteux pour les gouvernements en termes de soutien aux chômeurs. En conclusion, il a souligné qu'il était de la responsabilité commune de tous de réaliser les Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire en vue de réduire la pauvreté et de s'assurer que les travailleurs sont pleinement associés au processus par le biais du dialogue social.

Thème I: La fourniture de services de distribution et son incidence sur l'emploi

8. M. Nikolai Rogovsky, spécialiste de l'emploi pour le Programme de la gestion et de la citoyenneté d'entreprise de l'OIT, a commencé par présenter la flexibilité et la stabilité comme des aspects fondamentaux de la stratégie d'entreprise et du dialogue social. Les entreprises doivent atteindre un équilibre entre la flexibilité, préalable à la compétitivité, et la stabilité, nécessaire pour retenir les travailleurs, maintenir les valeurs de l'entreprise et la continuité organisationnelle. Le projet sur la restructuration socialement responsable des entreprises (SSER) a permis de tirer des enseignements majeurs. La flexibilité et la stabilité ne s'excluent pas mutuellement, et aucune ne doit prévaloir, car l'équilibre nécessite aussi bien des éléments humains qu'économiques. La restructuration d'une entreprise doit toujours être anticipée, considérée comme un processus à long terme et continu combinant flexibilité et stabilité, mais les études du SSER ont révélé que ces aspects étaient encore rarement pris en compte dans la plupart des entreprises. La réduction

de la taille des entreprises ne constitue pas toujours la meilleure solution dans un processus de restructuration mais, si c'est l'option choisie, il existe de nombreux moyens pour pratiquer cette réduction d'une manière socialement responsable. Une étude effectuée en 1997 aux Etats-Unis a révélé une baisse considérable du moral des travailleurs, de plus en plus de démissions et de mouvements de personnel après des délestages de main-d'œuvre. Par ailleurs, en plus des pertes de salaires et de prestations, le chômage a entamé la dignité des travailleurs et leur équilibre familial. Le succès de la restructuration réside notamment dans un accord commun entre les travailleurs et les employeurs et d'autres parties prenantes qui pourrait satisfaire les besoins des travailleurs, déterminer des objectifs réalisables et être quantifiable et contrôlable. Une étude effectuée en 1992 sur des entreprises de distribution aux Etats-Unis a suggéré que la performance individuelle des travailleurs dépendait de certains aspects de la flexibilité, comme l'impact sur les pratiques d'emploi et l'organisation du travail, et de la stabilité par le biais de la supposée sécurité du travail. En Europe occidentale, le dialogue social est une réalité, ce qui n'est pas le cas dans nombre de pays d'Europe centrale et orientale. En conclusion, il a remarqué la gamme d'activités de l'OIT sur la restructuration socialement responsable des entreprises (la formation des mandants, l'élaboration de principes directeurs, la promotion et le partage des bonnes pratiques et les publications) et a cité les propos d'un cadre de direction sur la relation cruciale qui existe entre la flexibilité et un environnement de travail stable en vue de renforcer la productivité et l'efficacité.

9. Le deuxième orateur principal, M. Paul Boyett, directeur de la gestion des compétences au Département des ressources humaines de la Duke Energy Corporation, Etats-Unis, a fourni des informations sur son entreprise qui est présente dans plus de 20 pays, sur les transformations du marché de l'énergie et de l'environnement économique dans son pays. Des facteurs comme la chute d'Enron, l'instabilité politique dans le monde, la restructuration des marchés, la nature décentralisée du marché avec 50 Etats qui réglementent la production et la distribution d'énergie et une tendance générale à la baisse des prévisions économiques ont accentué les défis posés aux entreprises qui doivent maintenir leur compétitivité dans une atmosphère de défiance générale. La restructuration du secteur de l'électricité a ralenti, les autorités publiques de réglementation retardant la prise de décisions ou les évitant, bien que les instances réglementaires des gouvernements nationaux continuent de se concentrer sur la déréglementation des marchés de gros. Les tendances de l'emploi dans le secteur de la distribution ont été affectées par l'évolution démographique, notamment par la baisse du nombre de jeunes et les départs de travailleurs âgés qui posent un défi majeur à la planification des ressources humaines et à la productivité. Les solutions prévoyaient notamment de demander aux retraités de rester plus longtemps pour aider à former les nouveaux venus et de faire appel à la sous-traitance. La déréglementation du marché de l'électricité aura un impact sur l'emploi en fonction du système de réglementation, y compris sur les réductions de postes. Les mesures visant à limiter les pertes d'emplois comprennent l'imposition de frais de transition par les services de distribution, la limitation de la capacité de transmission électrique interrégionale et l'introduction de coûts de recyclage et de licenciement dans les frais concurrentiels de transition. Le recyclage est essentiel pour la requalification des personnes. Les fusions et acquisitions mèneront à des regroupements et à l'association des performances, mais la planification générale des ressources humaines restera un défi dû à l'évolution démographique.

10. Le troisième orateur principal, porte-parole du groupe des travailleurs, a exprimé l'espoir de voir davantage s'investir les représentants des gouvernements, acteurs clés de la fourniture de services dans les secteurs public et privé. Il a convenu que les travailleurs ne sauraient être productifs dans un climat marqué par l'insécurité de l'emploi. Le rapport de l'OIT a montré que la fourniture adéquate des services d'eau, d'assainissement et d'énergie a encore beaucoup de progrès à faire dans de nombreuses parties du monde, notamment dans les pays d'Asie et d'Afrique. Deux modèles dominent la fourniture des services de

distribution: le premier s'appuie sur des considérations à court terme liées à la réduction des coûts et de la flexibilité, et le second est fondé sur des considérations à long terme basées sur les investissements, la stabilité de l'emploi, le plan de carrière, le transfert de compétences et le développement durable; les services de distribution des pays d'Europe occidentale se sont façonnés sur ce dernier modèle, qui a été recommandé pour les pays en développement.

- 11.** Le porte-parole du groupe des employeurs a résumé les points de vue des employeurs sur l'impact de la privatisation et de la restructuration sur l'emploi. Les divergences entre les pays développés et en développement montrent qu'il faut se garder de généraliser et que certains modèles appliqués avec succès dans un pays peuvent être inadéquats dans d'autres. La capacité d'anticiper les changements peut être réduite dans de nombreux pays, mais les gouvernements ont influencé l'agenda du changement et, parfois, cette capacité et d'autres facteurs n'ont pas permis une planification prospective. Les employeurs ont admis l'importance de la formation des travailleurs pour faire face aux problèmes soulevés par la restructuration et la privatisation. Les mesures visant à créer une combinaison adéquate de compétences au sein de la main-d'œuvre devront varier en fonction des besoins et du contexte spécifiques à chaque pays; les employeurs ont encouragé le recours à des programmes de formation et d'apprentissage formels. Il a également été reconnu qu'il fallait s'attendre, à l'avenir, à une pénurie de travailleurs qualifiés. Dans de nombreux pays, les services de distribution n'ont pas une image suffisamment séduisante pour attirer les jeunes qui cherchent à travailler dans des secteurs modernes et prestigieux tels que les télécommunications. La question de savoir si les services de distribution à travers le monde feront le nécessaire pour attirer les individus les plus brillants reste ouverte. Enfin, la culture d'entreprise est une donnée très importante. La réussite de certains employeurs repose sur l'instauration d'une culture d'entreprise qui renforce le moral et la loyauté des travailleurs tout en les motivant à rester plus longtemps au sein de l'entreprise, créant ainsi la stabilité. Les prévisions faites il y a quelques années sur les changements constants d'emploi tout au long de la vie se sont, de toute évidence, révélées fausses; les employeurs l'ont compris et ont cherché à créer les conditions favorables à un engagement à long terme.
- 12.** Le président a souligné que l'un des défis majeurs posés aux entreprises concernait l'importance d'attirer les jeunes dans tous les secteurs économiques. L'éducation et la formation décentes pour tous sont les préalables au relèvement du défi posé par l'offre suffisante de travailleurs qualifiés; les entreprises qui n'ont pas investi dans l'éducation pâtiront de conséquences à long terme. Le rôle des gouvernements est d'encourager l'éducation de base pour tous, des enfants aux adultes; les entreprises doivent ensuite prendre le relais en assurant la formation des individus qui occuperont les futurs emplois. Les opportunités de formation influencent l'attrait exercé par les lieux de travail et elles servent de rempart en cas de réduction des effectifs. Etant donné le faible nombre de personnes qui restent tout au long de leur vie dans la même entreprise, la formation et la flexibilité sont des atouts essentiels favorisant l'embauche dans différents contextes de travail.
- 13.** Le représentant du gouvernement du Tadjikistan a confirmé que l'éducation posait un défi majeur à son pays. Par chance, un système développé d'éducation professionnelle et technique existait depuis l'époque soviétique. Le Tadjikistan espère poursuivre le développement de ce système par de nouvelles méthodes de façon à pouvoir constamment former de nouvelles générations de travailleurs susceptibles de prendre la place des salariés partant en retraite ou abandonnant leur emploi. Le gouvernement essaie actuellement de restructurer le système éducatif en termes d'institutions, d'appui technique et de formation à la gestion, mais cette restructuration nécessite des investissements financiers et humains. Le gouvernement porte un intérêt particulier aux services de distribution, notamment en ce qui concerne la formation des spécialistes. Il a reconnu que des différences de dialogue

social subsistaient entre l'Europe occidentale, l'Europe orientale et les pays d'Asie centrale. Néanmoins, le problème complexe soulevé par l'emploi dans les services de distribution ne saurait être résolu avec succès que par une approche tripartite fondée sur un véritable dialogue entre les trois parties.

- 14.** Un membre employeur de l'Australie a déclaré que les gouvernements à travers le monde cherchaient à réformer leurs services publics de distribution et à y impliquer le secteur privé. Néanmoins, les besoins doivent passer avant les profits afin que tous puissent partager les bénéfices de la réforme. Un accès universel aux services de distribution est essentiel, surtout pour les communautés rurales. Dans les pays en développement, l'approvisionnement en eau doit être considéré comme une question sanitaire, les prestataires de services n'étant pas seulement responsables devant leurs actionnaires (dans le cas de services privatisés) mais aussi devant les usagers, notamment les communautés qu'ils desservent. Dans certains pays en développement, le problème est de fournir des services à ceux qui en sont privés, tandis que dans d'autres il s'agit d'utiliser les réseaux électriques pour améliorer la qualité de vie par le biais de la création d'emplois, de la croissance économique et de l'accès aux réseaux. Dans certains Etats d'Australie et de Nouvelle-Zélande, la privatisation a exercé des pressions sur la capacité énergétique et sur la croissance économique. Les entreprises examinent même l'offre en énergies dans les pays développés avant de commencer l'exploitation. La disponibilité de l'énergie et de l'eau ne doit pas se réduire à une opération commerciale mais plutôt améliorer la satisfaction des besoins des communautés en assurant le service, l'accès et la planification afin de continuer à satisfaire leurs besoins au cours des vingt, trente, cinquante ou cent prochaines années.
- 15.** Un membre travailleur de la France n'était pas persuadé que la fourniture de services et son incidence sur l'emploi puissent être considérés sans émotion par les travailleurs qui ont perdu leur emploi suite aux mesures de restructuration des entreprises multinationales. Les pratiques des puissantes entreprises privées du secteur de l'énergie, en particulier aux Etats-Unis, ne doivent pas servir de modèle. L'exemple de la Californie a montré que les entreprises privées en charge de missions d'intérêt public se sont désengagées des responsabilités qui étaient les leurs, laissant les contribuables les prendre à leur compte. L'entreprise publique EDF qu'il représentait est l'une des entreprises majeures du secteur de l'énergie dans le monde. Cependant, son comportement de par le monde était quelquefois assez comparable à celui de certains groupes multinationaux que les travailleurs dénoncent pour leur non-respect des emplois dans leur quête d'une plus grande productivité et de plus de rentabilité. Les travailleurs ont accepté l'idée de discuter ce qui doit rester propriété de l'Etat dans la mesure où il est évident que la distribution de l'électricité, la distribution de l'eau, les transports et les communications téléphoniques ne peuvent être placés sur le même plan. Le débat sur la propriété publique ou privée de ces services ne doit pas impliquer qu'entreprise publique est synonyme de mauvaise gestion et entreprise privée de bonne gestion dans le secteur des services publics de distribution.
- 16.** Un membre employeur des Etats-Unis a admis qu'il existait des entreprises publiques gérées de manière exemplaire et des entreprises privées qui n'étaient pas toujours nécessairement plus performantes mais avaient des motivations différentes. En Californie, il y a des exemples évidents de manipulation des marchés et de mauvais comportements, mais l'Etat a mis en place des règles très étranges et mal conçues qui ont entraîné sur les marchés une agitation qui devrait durer. Sa tentative d'annuler les contrats qui ont été conclus de bonne foi engendrerait des retraits substantiels de capitaux ainsi que la réticence des entreprises à investir les marchés. Les entreprises ont une responsabilité en matière d'éthique et doivent opérer dans certaines limites, et les gouvernements doivent redéfinir soigneusement leurs règles de privatisation.

-
17. Le président a rappelé le rôle des gouvernements dans la réglementation afin d'éviter des situations comme celle causée par Enron. L'un des plus grands scandales de l'histoire économique britannique concerne le «vol» par Robert Maxwell du fonds de pension des employés du *Daily Mirror*, soit 400 millions de livres sterling, pour remettre son entreprise à flot. A la suite de quoi les fonds de pension ont subi un régime de rigueur et toutes les entreprises sont désormais soumises à une règle destinée à s'assurer que personne ne pourrait reproduire cette expérience. Il a également rappelé son opinion selon laquelle les jeunes des pays en développement devraient avoir la possibilité de bénéficier d'une éducation appropriée, la responsabilité de l'éducation de base revenant aux pouvoirs publics.
 18. Un membre employeur de l'Argentine a soutenu qu'il était difficile de faire une distinction stricte entre public et privé si l'on ne comprend pas que ce que l'on privatise est la prestation du service et non le service proprement dit. C'est pourquoi, si le prestataire est une entreprise d'Etat, elle aura les mêmes objectifs qu'une entreprise privée. En effet, l'exemple de la France et d'EDF qui a participé à la privatisation des services d'électricité dans son pays a montré que les entreprises publiques pouvaient agir comme toute entreprise privée. Il ne faut pas oublier que, là où les services ont été privatisés (processus qui peut impliquer des représentants non gouvernementaux de la société civile) en fonction de ce qu'énoncent les cadres réglementaires respectifs, l'ultime responsabilité incombe à l'Etat. Le gouvernement doit créer le cadre législatif nécessaire en respectant le droit à la propriété privée.
 19. Le vice-président travailleur de la réunion a fait remarquer que l'économie mondiale a été restructurée en faveur du capital depuis les années quatre-vingt. En même temps que les institutions financières internationales, les travailleurs font pression pour restructurer les services et permettre leur accès aux pays en développement. Ces pays n'ont pas la capacité de traiter avec les entreprises multinationales, de sorte que la souveraineté de ces Etats dans le choix de leurs priorités économiques a été ébranlée. Des contradictions apparaissent dans les déclarations concernant la motivation des jeunes pour le secteur alors que l'éducation est devenue inabordable pour de nombreuses populations pauvres. Il est fondamental de se demander si le rôle des gouvernements est simplement d'agir en tant que moniteurs ou en tant que fournisseurs directs de services.
 20. Le représentant du gouvernement de l'Ouganda a fait part de l'expérience de son pays en ce qui concerne la privatisation engagée en 1994. Son gouvernement a tiré les enseignements des erreurs précédentes en associant les travailleurs des services publics de distribution au processus de privatisation et de libéralisation. Des mécanismes réglementaires ont également été institués lors de la privatisation des postes et des télécommunications, et de l'électricité entamée en 1997. Le secteur de l'eau ayant échappé à la privatisation, qui de toute façon n'intéresserait que les centres urbains, le gouvernement continue d'assumer la charge de l'approvisionnement des populations rurales. La responsabilité de l'accès, de l'efficacité et de la tarification, notamment de l'eau, restera entièrement entre les mains des organes statutaires actuellement mis en place. Les travailleurs licenciés suite à ce processus perçoivent des indemnités alors que la rémunération des travailleurs qui ont bénéficié d'un transfert a été prise en charge par les nouvelles entreprises. Cette approche graduelle a minimisé le malaise habituel généré par la privatisation et la libéralisation des services de distribution.
 21. Un membre employeur du Nigéria a pris note de l'accord relatif au rôle du gouvernement dans la fourniture des services de base comme l'éducation, la santé et la sécurité. Les travailleurs doivent apprécier la dynamique qui a permis aux gouvernements de prendre conscience de leur incompétence relative en matière de gestion des entreprises et d'inviter les opérateurs privés à conclure des partenariats en vue de fournir les services. Le rôle des gouvernements devrait être de fournir, ou de faciliter, la fourniture de l'infrastructure.

-
- 22.** Un membre travailleur du Brésil a déclaré que Duke Energy était un des plus mauvais employeurs de ce pays. Il n'agit pas en fonction de conventions collectives car l'entreprise en est dépourvue et qu'elle refuse de parler aux représentants syndicaux. Il s'est étonné, cependant, qu'au vu de tels faits l'entreprise envisage d'appliquer les normes internationales fondamentales de l'OIT.
- 23.** En réponse, le membre employeur des Etats-Unis a déclaré qu'il n'avait aucune information sur le fonctionnement de l'entreprise au Brésil mais qu'il souhaitait en savoir plus sur ces allégations. L'entreprise se fonde sur des valeurs de politique d'entreprise et sur une série de normes culturelles dont l'objectif est de promouvoir le travail en équipe dans le respect d'une certaine éthique et d'agir en employeur responsable. Au cours des cinq dernières années, des sommes très importantes ont été investies dans l'entreprise brésilienne qui a tout intérêt à fonctionner de façon efficace.
- 24.** Un membre travailleur du Canada a fait part de l'expérience de son pays en ce qui concerne l'impact des changements sur l'emploi dans les services de distribution. Les Canadiens reconnaissent l'importance des services publics de distribution dans la fourniture des services, et les gouvernements ont souvent été élus sur la base des promesses liées à la fourniture des services par le secteur public. L'accès universel à un service de qualité au meilleur coût a fortement contribué à la croissance économique et au développement social, grâce à la création d'emplois décents au sein du secteur de la distribution et à la création d'entreprises de transformation des matières premières. Ce développement économique a permis au Canada de mettre en place d'importantes politiques sociales en matière de santé et d'éducation, qui en retour ont assuré l'actuelle qualité de vie de ce pays. Ce beau projet a été ébranlé à partir de 1982. Les Etats-Unis, imposant voisin du Canada, ont tenté de contrôler ou d'imposer leur modèle aux services publics de distribution. Les travailleurs canadiens du secteur de l'électricité ont essayé de faire face à la restructuration industrielle; un plan en plusieurs points a été mis en place que les gouvernements et les entreprises des secteurs privé et public doivent prendre en compte lors de la restructuration: la distribution d'électricité doit être génératrice d'emplois et de développement économique; la notion de service public doit absolument être maintenue en ce qui concerne la fourniture d'électricité, qui est un droit; la restructuration doit maintenir des normes de fiabilité en matière de fourniture; et la restructuration doit prendre en compte les données sociales et environnementales. De plus, la restructuration ne doit pas avoir d'impact négatif sur une quelconque catégorie de consommateurs et sur les finances publiques, à savoir que ce n'est pas à celles-ci d'assumer le coût de la restructuration.
- 25.** Un membre employeur du Chili a attiré l'attention sur les énormes avantages de la mondialisation, de la déréglementation et de la privatisation. Dans son pays, l'amélioration de l'accès aux services, qui permet une couverture quasi universelle, s'est, dans le secteur de l'eau par exemple, accompagnée d'une progression des salaires des travailleurs des services publics de plus de 100 pour cent par rapport aux dix années précédentes, pendant lesquelles la hausse générale des salaires dans le pays a été de 36 pour cent. Le secteur a également enregistré une augmentation de 15,7 pour cent des emplois sur la période 1999-2000. Les investissements des grandes entreprises multinationales ont permis d'atteindre les hauts niveaux de couverture exigés actuellement, et les ressources dégagées par la privatisation ont été affectées vers d'autres priorités, permettant au pays de se développer et aux salaires d'augmenter dans des proportions considérables.
- 26.** Un membre travailleur du Kenya a estimé que la fourniture des services essentiels comme l'eau et l'électricité devait continuer à être de la responsabilité des gouvernements et qu'elle ne devait pas être transférée vers des entreprises privées dont le principal objectif est le profit. Les entreprises multinationales se sont installées dans des pays pauvres comme le Kenya, non pour élargir leurs services aux personnes qui en sont privées, mais pour racheter les réseaux existants. Suite à la restructuration, des emplois ont été supprimés

et l'environnement a subi des dommages, notamment au Kenya. On a relevé des exemples de versement de pots-de-vin en vue d'encourager la privatisation dans les pays où sévissent une mauvaise gestion des affaires publiques et la corruption, de sorte que la privatisation qui en théorie est censée améliorer le rendement a en réalité mis à mal l'économie.

27. Le porte-parole du groupe des travailleurs a souligné les points de désaccord et d'incompréhension. Il a reconnu que le gouvernement devait jouer un rôle essentiel dans l'élaboration du cadre; que les services de distribution devaient s'efforcer d'attirer les jeunes; et que les travailleurs devaient être bien traités en vue de garantir la prospérité des entreprises et des citoyens qu'elles servent. Les travailleurs ont du mal à admettre qu'en cas de privatisation de la fourniture des services le gouvernement demeure un prestataire de dernier recours et que, de ce fait, ce sont les entreprises qui engrangent tous les profits, laissant le contribuable payer la note lorsque les choses tournent mal. Outre le cas du Kenya cité précédemment, les pays développés, le Royaume-Uni par exemple, ont aussi eu des expériences négatives en ce qui concerne notamment la fourniture d'énergie nucléaire. Les travailleurs ont également souhaité engager de nouvelles discussions sur le rôle des gouvernements et des institutions, dont l'OIT, dans la promotion du dialogue social.
28. En réponse aux questions et commentaires émis précédemment, M. Rogovsky a reconnu que des progrès avaient été réalisés dans les pays en transition de l'Asie centrale en matière de restructuration et de satisfaction des besoins en main-d'œuvre éduquée. Dans de telles situations et en toute conscience des préoccupations concernant la sécurité de l'emploi, on ne soulignera jamais assez le rôle de l'éducation et de la formation de qualité ainsi que du dialogue social et de l'élaboration par les gouvernements d'un cadre institutionnel comme base du développement des marchés.

Thème II: Gouvernement d'entreprise, responsabilité sociale de l'entreprise et efficacité dans les services publics

29. Le premier orateur principal, M. Michaël Urminsky, du Programme des entreprises multinationales, a présenté la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises et la politique sociale². Il a espéré que la connaissance de cet instrument – dont l'adoption s'est fondée sur un consensus tripartite – faciliterait la poursuite de la discussion en fournissant un modèle de responsabilité sociale de l'entreprise. L'adoption tripartite est un événement rare car, très souvent, beaucoup d'autres instruments traitant de la responsabilité sociale de l'entreprise ont seulement été adoptés par les ONG ou les partenaires sociaux. La déclaration tripartite est unique en ce qu'elle s'adresse aux mandants tripartites, aux entreprises multinationales mais également aux entreprises nationales. Bien qu'elle n'ait aucun caractère contraignant, elle se réfère aux conventions et aux recommandations ainsi qu'à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Elle concerne également la liberté syndicale, le travail des enfants, la non-discrimination, la sécurité et la santé, les salaires, l'emploi, la formation et les conditions de travail. Des articles spécifiques de la Déclaration tripartite évoquent les responsabilités incombant aux gouvernements et aux entreprises multinationales ainsi que certaines déclarations de droits et de principes, y compris les rôles spécifiques des employeurs et des travailleurs. La mise en œuvre de cette déclaration a été suivie par la mise en place d'une sous-commission spécifique du Conseil d'administration du BIT ainsi que par le lancement d'une enquête et d'une procédure d'interprétation permettant d'informer et d'offrir d'autres activités promotionnelles incluant également une coopération technique et un dialogue tripartite qui pourraient déboucher sur des plans d'action. La Déclaration tripartite pourrait constituer un point de référence spécifique pour la réunion en montrant comment établir

² Adoptée en novembre 1977, révisée en 2001.

des partenariats entre les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, aspect qui n'a pas été évoqué dans le rapport. La Déclaration tripartite s'est fixé comme objectif la croissance de l'emploi et l'établissement de consultations portant sur le développement social à l'échelle nationale. Dans une de ses sections, la Déclaration traite également de la sécurité et de la santé, invitant de la sorte les entreprises multinationales à faire bénéficier d'autres filiales à travers le monde de toute l'information disponible sur le sujet.

- 30.** Le deuxième orateur principal des principaux orateurs, le président travailleur, a estimé que la responsabilité sociale de l'entreprise était importante au niveau de la gouvernance d'entreprise dans les secteurs de l'eau et des services de distribution et que les gouvernements avaient leur rôle à jouer en promulguant des lois et en réduisant les comportements indésirables. Les travailleurs contestent le fait que le marché puisse avoir, à lui seul, un rôle régulateur et considèrent qu'il est nécessaire de mettre en place un processus démocratique fondé sur l'équilibre entre les pouvoirs et la transparence, et impliquant les citoyens et les travailleurs. L'OIT pourrait apporter son aide quand la démocratie est faible ou inexistante. Les travailleurs estiment que le secteur de l'eau devrait être inclus dans l'Accord général sur le commerce des services (GATS), comme c'est d'ailleurs le cas pour la société britannique Thames Water. La responsabilité sociale de l'entreprise concerne un vaste éventail de thèmes comme la citoyenneté, la protection de l'environnement, la sécurité et la santé au travail. Les cadres supérieurs devraient être récompensés pour leur succès et non pour leurs échecs ou pour le fait d'avoir ruiné leurs sociétés. La responsabilité sociale de l'entreprise obéit à des principes éthiques élevés et n'a pas pour mission de parrainer des œuvres caritatives ou des spectacles. Un bon exemple nous est fourni par la ligne de conduite de la Banque mondiale concernant les achats. A propos d'efficacité, il suffit d'observer le système ferroviaire du Royaume-Uni pour remarquer que les sociétés privées ne sont pas plus efficaces que celles du public. Quoi qu'il en soit, la bonne qualité du service qui exige des investissements et des bénéfices ne peut constituer, à elle seule, un critère d'efficacité. Il existe, à ce niveau, d'autres indicateurs comme le nombre de plaintes concernant la société, les accidents du travail, les amendes ou les poursuites pour violation des règlements antipollution ou relatifs à la sécurité et à la santé au travail. De bonnes statistiques sur ces sujets permettraient d'estimer le niveau d'efficacité des sociétés et de réaliser jusqu'à quel point la responsabilité sociale de l'entreprise est sérieusement prise en considération.
- 31.** Le troisième orateur principal des orateurs principaux sur la question, M. Tom Goldie, membre employeur du Canada, a présenté Hydro One, une entreprise de distribution qui est une société sœur de la compagnie Ontario Power déjà mentionnée dans le rapport. Les employés de la compagnie sont syndiqués à 90 pour cent et relèvent de la juridiction provinciale de l'Ontario Labour Relations Act. L'Ontario Labour Relations Act, promulgué en 1948, garantit la liberté syndicale, prévoit un accord préliminaire par la négociation et l'arbitrage, interdit les grèves et les lock-out pendant toute la durée de l'accord et équilibre les droits des employeurs et des employés. La législation qui, entre autres, porte sur la divulgation des salaires des cadres, et la présence d'un site Web permettant de s'informer sur le niveau de salaire de ces derniers jouent en faveur d'une vraie transparence; 50 pour cent des salaires des cadres et 4 pour cent des salaires des travailleurs se fondent sur des critères de performance alors que les salaires restants sont établis selon des critères reposant sur une convention préexistante. Cette législation dite «de succession» a également prévu que «les employés accompagnent le travail», ce qui veut dire que si une société est vendue ses travailleurs ne peuvent être licenciés et continuent à bénéficier pleinement de leurs droits syndicaux. La législation garantit également la non-discrimination, la sécurité syndicale et prévoit une procédure de règlement des conflits. En outre, Hydro One respecte l'ancienneté des employés lors des licenciements et leur fournit une protection en période d'externalisation ou de privatisation. Elle opère selon des codes de conduite précis dans les domaines concernant

la sécurité et la santé au travail, le harcèlement et la violence en milieu professionnel. L'émission publique de titres d'Hydro One est soutenue par les syndicats qui y voient un facteur de relance de l'emploi. Les employés se verront offrir un plan d'épargne en actions et leurs acquis précédents seront garantis. Deux ans d'embauche sont assurés aux travailleurs affectés par la vente de la société et des droits leur sont garantis par rapport à leur nouvel employeur. Si ce processus est une réussite, c'est parce qu'il est soutenu par les travailleurs tout en étant commercialement rentable. Ce système a bien fonctionné dans l'Ontario grâce aux économies d'échelle qui ont permis un retour sur investissement. La responsabilité sociale de l'entreprise repose sur deux piliers: l'initiative volontaire et la législation.

- 32.** Le président travailleur a déclaré qu'au Royaume-Uni il existait des lois et règlements parfois soutenus par les syndicats permettant aux salariés d'acquérir des actions de leur société. Dans de nombreux cas cependant (en ce qui concerne, par exemple, les compagnies aériennes), les résultats n'ont pas été satisfaisants. L'OIT devrait se pencher sur le problème des acquisitions d'actions car celles-ci peuvent avoir des conséquences fâcheuses. Les travailleurs estiment que le destin des entreprises doit être déterminé par les employés qui y travaillent et non par les actionnaires.
- 33.** Un membre employeur du Canada a estimé que l'efficacité des services publics ne devait pas se fonder exclusivement sur des mesures favorisant le profit et les bénéficiaires mais devait également prendre en compte d'autres facteurs comme l'accès de tous à ces services, le suivi de la qualité, les plans de croissance, la contribution à la protection de l'environnement et la santé et la sécurité au travail. Une évaluation efficace devrait avoir lieu au cours d'un débat ouvert où travailleurs et usagers auraient le droit de s'exprimer. En consultation avec les consommateurs, la société civile et les représentants des travailleurs, les services publics devraient adopter une stratégie appropriée pour satisfaire la demande et prévoir les besoins en main-d'œuvre pour les cinq à six ans à venir. En fait, la compagnie Hydro One qui vient d'être évoquée illustre le cas d'un service public qui a été privatisé pour répondre aux besoins d'un gouvernement provincial en quête de rentabilité. Cette affaire a provoqué un large débat au sein du mouvement syndical.
- 34.** Le membre employeur du Canada a évoqué le plan d'acquisition d'actions par le personnel de sa société. Il a affirmé que les employés considéraient qu'il s'agissait là d'un moyen d'obtenir la même compensation que les cadres supérieurs en cas de manque de performances de l'entreprise. Ce programme se fonde sur le principe qu'employeurs et travailleurs participent ensemble aux bénéfices de l'entreprise quand celle-ci est performante et n'obtiennent rien dans le cas contraire. Cependant, dans son entreprise, le risque encouru par les cadres de direction est supérieur – 50 pour cent du salaire en moyenne – à celui encouru par le personnel de base – 4 pour cent du salaire en moyenne. Cet accord a permis de créer une nouvelle plate-forme où travailleurs et employeurs peuvent rapprocher leurs points de vue pour œuvrer aux objectifs qui leur sont communs.
- 35.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a suggéré que le système de rémunération des cadres soit lié aux performances de l'entreprise alors qu'il se fonde le plus souvent sur la valeur des actions. C'est un sujet de préoccupation directement lié à la thématique de la responsabilité sociale de l'entreprise.
- 36.** Un membre travailleur de l'Allemagne a évoqué deux problèmes liés à la reconversion du public vers le privé des entreprises de son pays: celui de la démocratie dans le gouvernement d'entreprise et celui de la transparence au sein du processus de décision. Ces processus concernent les travailleurs et le public, et l'expérience allemande peut être utile à d'autres pays. Les travailleurs s'inquiètent de voir certaines sociétés nationales ou internationales acquérir les actions de sociétés moins importantes. Le fait qu'une société américaine ait acheté les parts de deux petites sociétés allemandes a eu des conséquences

fâcheuses sur les effectifs de ces dernières. Ce cas montre que le gouvernement doit s'engager avec force pour assurer un processus décisionnel démocratique dans le domaine de l'approvisionnement énergétique. Le problème de la démocratisation du processus de décision ne doit pas seulement se poser lors d'une privatisation mais doit constituer la condition préalable de toute volonté de transparence et de gestion démocratique, que ce soit dans le secteur public ou privé.

- 37.** Résumant la position de son groupe, le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que la responsabilité des politiques d'ensemble concernant l'eau, l'électricité et le gaz incombait au secteur public, et que le secteur privé devait uniquement s'impliquer dans la distribution de ces services. Il est important, sur ce point, d'insister sur les responsabilités gouvernementales sans tenir compte du processus choisi en termes de fourniture des services. Bien que le gouvernement d'entreprise se doive d'être transparent, ses mécanismes de contrôle ne doivent pas être de nature réglementaire mais être facultatifs et inclure un processus social efficace ainsi qu'une analyse comparative viable. Si certaines sociétés se sont heurtées à de graves problèmes de gouvernance, des dizaines de milliers d'autres ont réussi à surmonter leurs difficultés en la matière. Trop de réglementation constituerait une difficulté supplémentaire, particulièrement pour les pays en développement. La responsabilité sociale est l'affaire de tous les partenaires sociaux et pas seulement des employeurs. Enfin, les travailleurs devraient être pleinement impliqués dans les processus de décision et l'OIT ne devrait pas imposer des politiques ou des lignes de conduite limitant les prérogatives des dirigeants.
- 38.** Un membre employeur de l'Argentine a ajouté qu'une privatisation ne peut être réussie que s'il existe un cadre légal respecté par toutes les parties. Les gouvernements devraient fournir ce cadre qui assignerait un rôle spécifique à chacune des parties. La privatisation réussie de l'électricité en Argentine illustre parfaitement ce cas de figure. Elle a eu lieu pendant les deux grandes crises qui, entre 1999 et 2001, ont précipité l'Argentine dans la récession. Les travailleurs ont néanmoins pu participer à cette privatisation par le biais de leurs syndicats. Un programme de participation financière leur proposant jusqu'à 10 pour cent des actions leur a été soumis sans que cela leur apparaisse comme un moyen d'acheter leur accord. Les chances de succès ont été maximales quand un organisme de contrôle a été mis en place pour superviser la privatisation et qu'un cadre global a pu être défini. Bien que la participation des parties ait été importante, certaines décisions n'ont pu être prises en commun. La mondialisation, par l'exacerbation de la concurrence qu'elle provoque, accélère le processus de privatisation, et ce contexte nécessite des décisions visant à assurer une fourniture efficace de services au plus grand nombre possible de personnes. Les employeurs et les travailleurs ont un rôle clé à jouer en la matière dans ces circonstances.
- 39.** Le président a fait observer qu'il existait un consensus général concernant la nécessité d'une législation adéquate pour une transition en douceur du secteur public au secteur privé.
- 40.** Le porte-parole des travailleurs a insisté sur le fait que le respect des lois sur la santé et la sécurité, la protection de l'environnement, la valeur des actions, les conditions d'octroi de licences, et l'obligation de produire des rapports annuels et des rapports financiers adéquats n'étaient pas seulement des prérogatives des dirigeants tout comme ne l'était pas leur rémunération dans un contexte de directions imbriquées. Pour les travailleurs, la responsabilité sociale d'entreprise s'est traduite par la transparence et l'obligation de rendre compte, et a été dirigée par les actionnaires, les citoyens et le gouvernement. Les travailleurs ont soutenu le processus démocratique d'élection des membres du conseil d'administration. Un code de transparence dans la prise de décision aussi bien dans les entreprises publiques que privées est également une exigence fondamentale pour les travailleurs.

-
41. Un membre travailleur de l'Argentine, se référant à la transformation institutionnelle de l'électricité dans son pays, a souligné que les travailleurs n'avaient jamais été d'accord avec la privatisation de ce secteur stratégique. Après la privatisation, le service s'est dégradé du fait des piètres politiques. Le secteur de l'électricité a été vendu ou cédé en concession pour une durée maximum de 99 ans à certaines entreprises qui sont maintenant en monopole sur les meilleurs marchés. Les travailleurs ont reconnu la nécessité de la rentabilité mais cette dernière doit être équitable et équilibrée. La restructuration qui a été effectuée en Argentine a conduit à une réduction de la main-d'œuvre de 50 pour cent, de nombreux employés étant remplacés par des travailleurs indépendants qui n'ont pas le droit d'appartenir à des syndicats. De plus, le taux des accidents mortels a prouvé les mauvais résultats du secteur privé dans le domaine de la sécurité. La promesse d'attribuer 10 pour cent des actions aux travailleurs dans le cadre de la réforme n'a pas été tenue. Après toutes les réformes institutionnelles, près de 2 millions d'Argentins étaient toujours sans électricité. Les travailleurs voulaient que les investisseurs investissent et ont fait bon accueil au dialogue social pour que la réforme tienne compte des changements technologiques et d'autres facteurs, dans la mesure où ces réformes s'accompagnaient de bons salaires et du maintien des niveaux d'emploi. Les travailleurs sont prêts à collaborer avec les employeurs car ils comprennent le rôle social que vont jouer les employeurs et les entreprises.
42. Le représentant du gouvernement du Luxembourg, tout en notant les différences considérables de ressources disponibles selon les pays et les régions, a confirmé le rôle important que les pouvoirs publics doivent jouer dans l'approvisionnement en eau et en énergie, services essentiels à la vie, au développement économique et au progrès social. Ces ressources sont la propriété de tous, l'Etat agissant en garant de ces biens communs en garantissant un accès adéquat à l'eau et à l'énergie, comme il le ferait pour tout service essentiel. D'autre part, leur distribution doit être laissée à des intermédiaires habilités à cet effet dans un cadre juridique permettant de sauvegarder l'équité dans la distribution. Les services privés et publics sont complémentaires et leur combinaison varie en fonction de la culture et de l'organisation politique. Les gouvernements ne forment pas un bloc unique mais représentent des gouvernements élus qui résultent, le plus souvent, de coalitions et répondent à différents intérêts individuels et nationaux. Le dialogue social est dans l'intérêt de tous car il représente le moyen de garantir la paix dans le secteur social et une fourniture harmonieuse de services essentiels.
43. Le porte-parole des travailleurs a fait référence à la transformation réussie du modèle utilisé en Europe occidentale car il prévoit des consultations de la main-d'œuvre. Les travailleurs ne souhaitent pas être impliqués dans la direction mais espèrent que cette dernière agira de manière démocratique et conformément aux lois.
44. Un membre employeur de la République de Corée a admis que le gouvernement d'entreprise devrait être renforcé. Pour ce qui est de la transparence, il y a une énorme différence entre la consultation et la participation à la prise de décisions. En cas de situation critique, des décisions opportunes et rapides sont souvent nécessaires. Il faut rappeler que les travailleurs ont leur propre part de responsabilité pour les mauvais résultats. De nombreuses fois, les syndicats se sont plus concentrés sur ce qu'ils désiraient que sur les préférences des consommateurs et pourtant, si l'entreprise faisait faillite, les employeurs et les travailleurs seraient dans la même galère. Très souvent, les directeurs assument la responsabilité de la faillite en démissionnant ou en acceptant une réduction de leur salaire. Les syndicats voudraient-ils prendre une telle responsabilité? Un autre membre employeur de l'Argentine a répété que le dialogue social et la participation des travailleurs n'étaient pas la même chose; le dialogue social est en fait plus efficace que la participation des travailleurs au processus de décision. En outre, il ne serait pas adéquat d'appliquer le modèle européen de manière générale aux autres pays.

-
45. Un membre travailleur de la République de Corée a soutenu que la subornation de politiciens par les entrepreneurs était courante dans son pays et que cette pratique a porté préjudice à la transparence des entreprises et nuï, en fin de compte, à leur situation financière les menant à la faillite. Les employés ont été plus touchés que les employeurs. De nombreuses entreprises coréennes sont des entreprises familiales inaccessibles aux investisseurs publics et les décisions sont prises au sein de la famille. Les syndicats veulent être impliqués dans le processus décisionnel pour respecter la démocratie, et ils aiment leur entreprise plus que les employeurs.
46. Un membre employeur des Etats-Unis a fait observer que, tandis que les travailleurs insistaient sur la participation démocratique, la description que ces derniers en faisaient ressemblait plus à un concept socialiste. Si les gouvernements veulent adopter de telles formes de politiques, c'est leur choix mais ces points de vue ne semblent pas représenter l'opinion majoritaire des délégués.
47. Le représentant du gouvernement du Tadjikistan a expliqué que dans son pays le gouvernement était le principal employeur. Certains problèmes ont été abordés avant la réunion par le biais d'une collaboration entre les ministères et les syndicats. Selon la législation en vigueur dans la République du Tadjikistan, le suivi et le contrôle des accords industriels et syndicaux ont eu lieu au ministère du Travail plusieurs années après qu'ils ont été conclus. Les résultats ont montré que cette procédure avait permis de résoudre certains problèmes sociaux, avant même leur survenue éventuelle dans le cas où une des parties à l'accord n'aurait pas respecté les conventions collectives.
48. La représentante du gouvernement des Philippines a expliqué que, dans son pays, les services de distribution dépendaient en grande partie des pouvoirs publics mais qu'une privatisation des services dans les zones urbaines était récemment intervenue. La privatisation de 1997 de l'entreprise Manila Metropolitan Waterworks and Sewerage Systems (MWSS) avait pour objectif d'améliorer les normes de service, d'élargir la couverture, d'augmenter l'efficacité du système et d'éliminer la pression fiscale sur les pouvoirs publics. Des conditions ont été fixées pour les concessionnaires prévoyant, entre autres, un encadrement provisoire de MWSS jusqu'à la création d'un nouvel organisme permanent. Il était prévu que les subventions gouvernementales seraient réduites et que les recettes fiscales généreraient 4 milliards de dollars. Au cours de la réorganisation, 28 pour cent du personnel en place a accepté de partir en retraite anticipée tandis que 95 pour cent des travailleurs restants sont passés aux mains des concessionnaires. Les indemnités prévues dans le cadre du programme pour départ anticipé à la retraite représentaient 1,5 à 2,5 mois du salaire mensuel brut pour chaque année d'activité selon l'ancienneté. Le processus a été considéré comme un succès et a été bien accueilli par toutes les personnes concernées car il était fondé sur la transparence et le dialogue social entre toutes les parties. L'entreprise National Power Corporation a également été privatisée et a été scindée en deux filiales responsables de tâches et services variés.
49. Le vice-président travailleur a regretté, dans son résumé du débat sur le thème II, la négativité de certaines interventions. Le concept de responsabilité sociale des entreprises est apparu suite à des protestations concernant la piètre performance économique émises par des communautés, des organisations non gouvernementales, la main-d'œuvre et, dans de très rares cas, les gouvernements. Le Conseil mondial des entreprises a admis la nécessité d'établir des directives concernant la durabilité, les problèmes environnementaux et le comportement des entreprises. Même si certaines entreprises se plient à des règles d'éthique très élevées, il y a cependant certaines multinationales citées dans le rapport du Bureau qui ne font pas le moindre effort pour se conformer à une gouvernance d'entreprise adéquate ou pour la garantir. L'autoréglementation des entreprises multinationales en matière de fourniture de services sociaux a montré ses limites. Plutôt que d'affronter les syndicats, les dirigeants devraient tirer profit des points de vue des syndicats et, dans

certain cas, des organisations non gouvernementales pour ce qui touche aux programmes de responsabilité sociale des entreprises et à leur impact sur la société au sens large. Taxer certaines idées de «socialistes» en vue de les dénigrer est un affront aux syndicats. Le capitalisme a fonctionné mais, sous sa forme actuelle, il ne profite qu'à une minorité et accentue la pauvreté du plus grand nombre. Les syndicats sont prêts à assumer la responsabilité, mais pas dans le contexte actuel marqué par la faillite des entreprises. La santé et la sécurité sont liées à la responsabilité. Les travailleurs se sont lancés dans des actions risquées suite aux pressions exercées par les dirigeants pour qu'ils compromettent leur sécurité au nom d'objectifs commerciaux ou suite à l'externalisation des activités, comme l'illustrent les exemples du Brésil et de l'Afrique du Sud. Aucun dirigeant n'a jamais perdu la vie lorsque les normes, les politiques et les réglementations sur la sécurité ont été bafouées. La question de la sécurité et de la santé est trop importante pour se résumer à de vagues déclarations et en général, les syndicats estiment que la gestion d'entreprise est une responsabilité trop grande pour la confier aux seuls dirigeants. La démocratisation des lieux de travail peut exiger que les dirigeants soient élus à leur poste et qu'ils soient démis de leur fonction en cas de contre-performance. Entre temps, il faut promouvoir et renforcer le dialogue social, qui est le fondement même de l'OIT.

50. En réponse aux points de vue des travailleurs, le porte-parole du groupe des employeurs a estimé que le ton passablement négatif de la présentation n'était guère encourageant. Il a réfuté l'affirmation selon laquelle les entreprises seraient dans leur très grande majorité corrompues ou incompétentes et il a rappelé que les quelques cas qui ont fait les gros titres ont fait oublier les dizaines de milliers d'entreprises qui sont gérées avec efficacité et dans lesquelles règnent de bonnes relations de travail. La représentante du gouvernement des Philippines a pris note des énormes bénéfices que son pays retire de la privatisation. Le rôle des syndicats n'est pas d'être la conscience des entreprises et l'idée d'une élection démocratique des dirigeants est un concept «fascinant». Les employeurs ont la responsabilité de fournir un lieu de travail sûr et une formation adéquate afin de garantir la sécurité des employés. Les travailleurs ont eux l'obligation d'effectuer leur travail conformément à leur formation. Certains employeurs ont été poursuivis parce que les travailleurs utilisaient des techniques de travail inappropriées alors qu'ils avaient reçu une formation adéquate dont ils ne faisaient aucun cas. Il a été à juste titre fait référence aux conditions précédentes prévalant dans certains pays comme l'Afrique du Sud qui ne se sont pas toujours ajustés aux normes des employeurs.
51. Le président a fait remarquer qu'on n'en était pas encore au stade où tous les employés travaillent dans des conditions idéales à travers le monde. Les écarts dans les conditions de travail constituent la raison de la réunion. Un bon gouvernement d'entreprise et la responsabilité sociale des entreprises sont l'affaire de tous et ils exigent autorité et dévouement.

Thème III: Le dialogue social dans la fourniture des services de distribution

52. Le thème a été présenté par M^{me} Marleen Rueda-Catry du Programme focal de l'OIT sur le dialogue social, le droit du travail et l'administration du travail. Les services publics de distribution sont en cours de restructuration et évoluent vers la création d'entreprises mondiales par le biais de fusions et d'acquisitions alors que le secteur privé joue un rôle croissant dans la fourniture de services. Ces changements ont été sources de diverses préoccupations: les services de distribution pourraient-ils ne plus être des services publics universels, les changements pourraient-ils mener à des suppressions d'emplois et à une érosion des conditions de travail, et la productivité pourrait-elle chuter, notamment durant la restructuration? Il est de plus en plus reconnu que le dialogue social est un bon outil pour aborder ces préoccupations d'une façon qui minimise les coûts sociaux de la

transformation économique tout en maintenant la productivité. Les partenaires sociaux ont un intérêt commun à améliorer la compétitivité et la rentabilité de leur entreprise tout en maintenant des conditions de travail décentes. L'expérience a montré que des décisions unilatérales de restructuration créaient des problèmes qui pouvaient autrement être évités. Le dialogue social et la négociation collective ont permis de prendre en compte les questions de travail dans la restructuration en donnant aux travailleurs l'occasion de participer aux décisions affectant directement leur avenir, ce qui en retour pourrait améliorer les relations de travail et sauvegarder l'efficacité opérationnelle des entreprises.

- 53.** En termes d'expériences concrètes, l'Europe a fourni les meilleurs exemples de dialogue social aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. A l'échelon de l'Union européenne, le dialogue social sectoriel couvre notamment des sujets comme l'emploi, les conditions de travail, la formation, le changement industriel, l'élargissement et la mondialisation. Le dialogue social dans le secteur européen du gaz est encore informel, mais une commission officielle a été créée dans le secteur de l'électricité, où une déclaration commune a été signée en novembre 2000 au nom des travailleurs de la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (FESMCE), de la Fédération des syndicats européens de services publics (FSESP) et au nom des employeurs d'EUROELECTRIC. Au niveau de l'entreprise, environ 700 comités d'entreprise européens fonctionnent actuellement sur la base d'une directive de 1994 de la Communauté européenne en vue de mettre en place des forums transnationaux pour consulter et informer les travailleurs des entreprises de plus de 1 500 employés dans au moins deux Etats membres. Les délégués se sont réunis régulièrement dans le cadre de ces comités d'entreprise dont certains étaient impliqués dans une sorte de négociation, par exemple chez ENI, Suez Lyonnaise des Eaux ou Vivendi, même si la directive ne l'imposait pas. Une autre directive européenne adoptée en 2002, devant être appliquée au plus tard en mars 2005, a établi un cadre général pour l'information et la consultation des entreprises européennes d'au moins 50 employés ou des établissements d'au moins 20 employés. Les thèmes qui nécessitent la diffusion d'informations et/ou la consultation du personnel concernent notamment les décisions susceptibles de mener à des changements substantiels dans l'organisation du travail et les relations contractuelles au sein de l'entreprise. Pour qu'un dialogue social efficace puisse exister, un certain nombre de conditions sont nécessaires: une base démocratique et un cadre juridique adéquat pour les relations de travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et cohésives, et un engagement des parties à s'impliquer dans le dialogue social et à respecter les accords conclus.
- 54.** Le second orateur principal, M. Herremans, membre employeur de la Belgique, a fait une présentation sur le dialogue social dans les services de distribution de son pays. Dans le cadre établi par le pacte social en 1978, des institutions ont été créées en Belgique pour traiter des aspects économiques et sociaux sur une base bipartite ou tripartite. Le Comité de contrôle de l'électricité et du gaz (CCEG), créé en 1955, est l'organe le plus important dans le domaine des services de distribution et a été conçu comme une alternative à la nationalisation en garantissant que l'intérêt général était respecté et que les entreprises des services publics de distribution pourraient être intégrées dans les politiques énergétiques gouvernementales. Le CCEG était chargé de fixer les tarifs et les conditions d'approvisionnement, d'analyser les marchés, de donner des conseils au gouvernement sur les décisions d'investissement et sur une série de politiques énergétiques, et d'étudier les aspects économiques et techniques de l'approvisionnement en électricité et en gaz. De plus, il agissait en qualité de médiateur si des différends survenaient entre clients et fournisseurs. Il contrôlait les générateurs et les distributeurs mixtes et strictement publics d'électricité et de gaz. La structure de ce comité était unique – des syndicats et des organisations d'employeurs occupaient une position privilégiée aux côtés des pouvoirs publics. En raison du haut niveau de participation syndicale en Belgique, les syndicats représentaient également de facto les petits consommateurs. Cependant, la structure

réglementaire change du fait de la tendance européenne à une plus grande libéralisation. Le principal objectif du régulateur récemment créé est de garantir la concurrence au sein des marchés. Il est indépendant et composé de deux entités, le comité de direction et le conseil général, où les syndicats et les employeurs sont représentés.

- 55.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a souligné l'importance du dialogue social et a réfuté l'idée selon laquelle les syndicats du secteur des services publics de distribution seraient mal perçus par les consommateurs. La qualité des services détermine celle des emplois. L'absence de dialogue social est souvent source de grèves. Il a rappelé l'importance majeure du modèle européen, qui s'est appuyé sur les législations européenne et nationale. Alors qu'il est important d'instituer le dialogue social à un très haut niveau, certains problèmes pourraient être évités s'il était mis en place à l'échelon local. Le dialogue social valorise les entreprises et permet la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises. Alors que dans les pays candidats à l'Union européenne la privatisation a ébranlé le dialogue social, les entreprises multinationales ont reconnu sa valeur et œuvrent à l'encourager, contrairement à plusieurs opérateurs du secteur public. L'OIT devrait promouvoir l'échange d'informations dans les entreprises publiques.
- 56.** Un membre travailleur de la France a demandé de nouveaux éclaircissements sur le rôle joué par le médiateur dans l'ancien et le nouveau régime réglementaire. En réponse, M. Herremans a précisé que la principale responsabilité du médiateur était de garantir l'application des règles. En vertu de l'ancienne loi, le secrétariat du comité servait de médiateur entre le client et l'entreprise, alors que la nouvelle structure prévoit la mise sur pied d'un service de médiation hors du contrôle du comité de direction, mais celui-ci n'est toujours pas opérationnel.
- 57.** Un membre travailleur de l'Australie s'est demandé si l'OIT faisait une distinction entre les codes de conduite unilatéraux et les accords négociés, et s'il existait des mécanismes de l'OIT responsables du contrôle de l'application de tels instruments. M^{me} Rueda-Catry a répondu que l'OIT n'intervenait pas dans ce type d'accord et a conseillé aux participants de se référer à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- 58.** Le porte-parole des employeurs a rappelé que le dialogue social est une caractéristique des nombreuses entreprises qui réussissent. Les consultations et l'échange d'informations constituent les formes les plus pertinentes de dialogue. Les parties au dialogue devraient être les partenaires tripartites et les clients, selon le cas. Cependant, si leurs résultats avaient un impact négatif sur les communautés (hausse de prix ou de la qualité du service), la réussite de ces entreprises pourrait être remise en cause. De plus, le dialogue social ne s'étend pas au processus décisionnel qui est la prérogative des dirigeants. Des expériences très positives fondées sur des discussions «toolbox» en vue d'améliorer les relations entre la direction et les travailleurs et de prévenir les grèves ont été utilisées en Australie.
- 59.** Un membre travailleur de la République de Corée a décrit la situation dans son pays. Les services publics de distribution ont pendant longtemps été le moteur de la croissance économique et ils étaient placés sous le contrôle des pouvoirs publics. Cependant, la restructuration a été planifiée et mise en œuvre sans recours au dialogue social et 7 000 travailleurs ont perdu leur emploi suite à la restructuration. Lorsqu'en 2000 le fournisseur d'électricité, qui était en situation de monopole, s'est scindé en six entreprises, les travailleurs ont déclenché une grève en guise de protestation contre les politiques gouvernementales; malgré son caractère illégal, celle-ci a duré trente-huit jours. Des travailleurs ont été emprisonnés, des centaines licenciés et 2 000 traduits en justice pour réparation financière. Les tensions sur le lieu de travail sont toujours aussi fortes depuis que le gouvernement a fait de la grève et de la contestation des motifs de licenciement. Les entreprises privées ne sont pas plus efficaces que les sociétés publiques; d'autres facteurs

sont également importants, comme l'accès aux services publics de distribution pour les défavorisés. Attendu que les travailleurs n'ont pas soutenu la politique du gouvernement sur le sujet, sa prise de décision unilatérale devrait être abandonnée en faveur d'une structure tripartite fondée sur la transparence décisionnelle, susceptible d'ouvrir la voie aux futures réformes.

- 60.** Un membre travailleur du Brésil a déclaré qu'un des défis majeurs posés au syndicalisme de son pays concernait le projet syndical d'inclusion sociale. Le dialogue social est un élément clé du projet sur la citoyenneté (*pegeto sindicato cidadão*). L'objectif de ce programme est non seulement d'instituer le dialogue social avec les employeurs, mais également avec le gouvernement et la société civile dans son ensemble. Le dialogue social exige des employeurs qu'ils reconnaissent les droits des travailleurs à créer des syndicats et à élire des représentants, hors de toute ingérence de la part des employeurs. Des commissions bipartites, des accords collectifs et la participation à des conseils d'administration ont été mis en place avec succès et les syndicats concentrent actuellement leur attention sur les améliorations du dialogue avec le gouvernement. Le gouvernement brésilien doit reconnaître tous les syndicats et adopter toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Des chambres sectorielles et un code de conduite devraient être adoptés en ce qui concerne les fusions et les acquisitions, ainsi que la sous-traitance dans le cadre de la privatisation afin de garantir le respect de la législation dans ces secteurs, le travail décent et de consolider le tripartisme au Brésil. Un nouveau cadre juridique et des changements structurels sont également nécessaires. Parmi les changements recommandés figure la création de forums publics à l'échelon national associant éventuellement des ONG, en vue d'assurer que la fourniture des services de distribution est efficace et reflète les besoins réels. Trois conférences importantes seront organisées cette année réunissant des municipalités en vue de discuter des problèmes liés à l'environnement, à la santé et à l'eau. L'orateur a remercié l'OIT pour son appui lors de la mise en œuvre du travail décent dans son pays et pour son assistance en vue de soutenir les réformes juridiques.
- 61.** Le président a souligné la convergence d'opinion des parties quant à la nécessité du dialogue social et il a rappelé à la réunion que celui-ci exigeait une coopération et la création de mécanismes favorisant sa mise en place.
- 62.** Le représentant du gouvernement du Luxembourg a attiré l'attention sur la menace que représentent les graves conflits sociaux qui pourraient survenir dans le cas d'un échec du dialogue social dans des services vitaux tels que l'eau et l'énergie; il a demandé des éclaircissements sur la position des partenaires sociaux en ce qui concerne la fourniture des services essentiels de distribution tels que l'eau et l'énergie dans de tels cas.
- 63.** En réponse, le porte-parole des travailleurs a fait remarquer que le nombre de conflits était inversement proportionnel à l'importance accordée au dialogue social. Tout en reconnaissant que l'eau et l'électricité sont des besoins fondamentaux, les représentants de son groupe ont également rappelé les droits inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Le groupe des travailleurs a également souhaité connaître les points de vue des employeurs sur le sujet. En Europe, dans l'éventualité d'une action revendicative, il est d'usage d'assurer une couverture d'urgence de façon à ne pas priver la population des services de base; le Canada et l'Afrique du Sud ont également exposé leurs idées. Cependant, il est toujours préférable de privilégier le dialogue social dans le règlement des différends.
- 64.** Un membre employeur de la Belgique a ajouté que, dans son pays, les différends se règlent en deux étapes; la première est fondée sur un service de médiation et, si on ne parvient pas à un accord (situation exceptionnelle), le problème peut être porté devant les tribunaux.

-
- 65.** A l'invitation du président, un observateur de l'Internationale des services publics a proposé un point de vue différent sur la situation du dialogue social aux Philippines. Il n'y a eu aucun dialogue social efficace sur la privatisation des services de distribution d'eau à Manille, le copinage a été la règle, la réduction des effectifs ne s'est pas faite en douceur, les tarifs ont augmenté de façon significative (65 pour cent) du fait de la privatisation, et les efforts entrepris en vue de réduire la fraude à l'eau ont été vains. Il a déclaré que les sociétés avaient contourné les réglementations en s'adressant directement au Président. Dans certains cas, elles avaient même interrompu tout paiement estimant que les réglementations étaient trop contraignantes. Elles avaient fait passer le profit avant la fourniture des services adoptant ainsi le comportement typique des grandes multinationales dans de nombreuses régions urbaines à travers le monde. L'entreprise privée a annoncé en octobre 2002 qu'elle abandonnerait sa concession de Manille, après six ans d'activité sur une concession de vingt-cinq ans.
- 66.** Le porte-parole des employeurs a rappelé l'importance que son groupe accorde au dialogue social et le rôle de ce dernier pour contrer les effets de la mondialisation. Cependant, les approches diffèrent. Il est important d'étudier les obstacles à la mondialisation au niveau national et d'admettre que les pays se développent à un rythme différent et évoluent dans des cadres juridiques variés. Le dialogue social exige des partenaires authentiques l'examen de divers modèles et l'identification des enseignements tirés des échecs ou des réussites. Il est également essentiel d'envisager les situations du point de vue des citoyens qui dépendent de ces services de base.
- 67.** Un membre employeur du Canada a fait part de l'expérience de son organisation et de sa province en matière de règlement des différends. Son organisation comporte deux syndicats; le plus important s'est réservé le droit de grève et d'interrompre les services à moins qu'une médiation ne soit engagée. Au cours des dix dernières années, l'autre syndicat avait négocié un accord qui rendait l'arbitrage obligatoire mais qui ne prévoyait pas de droit de grève, attendu qu'ils estimaient être bien traités par les procédures d'arbitrage en vigueur. Cependant, suite aux négociations récentes, le second syndicat a renoncé de mauvaise grâce à la procédure d'arbitrage et il dispose désormais du droit de grève. Ceci prouve que, même au sein d'une organisation, les approches relatives au processus de négociation peuvent varier.
- 68.** La représentante du gouvernement des Philippines, en réponse aux déclarations précédentes, a déclaré que, même si elle ne disposait pas actuellement de toutes les informations concernant les récents changements intervenus dans la fourniture des services de distribution, la privatisation avait contribué à leur amélioration. Cependant, il y a des problèmes avec un des concessionnaires, le MAYNILAD Water Services Inc., qui connaît des difficultés financières. Toutefois, d'autres entreprises ont fait preuve d'intérêt en investissant dans les services de distribution d'eau. Plusieurs dispositions figurant dans le contrat de concession garantissent le maintien des services de distribution de l'eau lorsque des problèmes tels que ceux de MAYNILAD surviennent. Elle est persuadée que le gouvernement fera tout son possible pour résoudre ce problème.
- 69.** De même, le représentant du gouvernement du Luxembourg a pris note des points de vue des partenaires sociaux sur les conflits sociaux et les services essentiels, et a suggéré de pousser plus loin la réflexion sur la façon de protéger les droits fondamentaux et l'accès aux services essentiels.
- 70.** Le porte-parole des travailleurs a clarifié une déclaration précédente en précisant qu'ils n'avaient jamais voulu dire que les sociétés multinationales étaient toutes corrompues, mais seulement une minorité, précision qui a été appréciée par le groupe des employeurs.

-
- 71.** Un membre travailleur de la Serbie et du Monténégro a décrit les récents changements dans le secteur de l'électricité dans son pays en faisant ressortir le manque de dialogue social. Le syndicat a été un instrument qui a permis d'introduire une véritable démocratie en Serbie et au Monténégro, mais il a ensuite été confronté aux changements exigés au nom du ministère de l'Énergie et des Mines qui travaillait pour l'entreprise américaine Enron pour privatiser des parties importantes du secteur électrique, ce qui aurait entraîné d'importants licenciements sans études de marché détaillées ni dialogue avec les syndicats. La grève qui a suivi s'est terminée quand le gouvernement et les employeurs se sont mis d'accord pour améliorer le dialogue social. Mais ces accords n'ont pas été respectés. De nombreuses décisions ont été prises sans avoir analysé de manière appropriée leur impact sur les travailleurs, et certaines lois ont été violées, notamment une qui prévoyait que les mines à ciel ouvert étaient une partie intégrante du secteur de l'électricité (fournissant ainsi aux travailleurs de ces mines la protection prévue pour les travailleurs des autres secteurs de l'électricité). Le gouvernement n'a pas adopté une politique énergétique appropriée, n'a pas respecté le syndicat et ne s'est pas vraiment engagé dans le dialogue social. Par conséquent, le syndicat utilisera tous les moyens disponibles pour régler cette situation.
- 72.** Un membre travailleur de la Slovaquie a indiqué que dans son pays la restructuration avait mené à une perte de plus de 600 emplois dans le secteur du gaz. Le syndicat a été informé qu'il ne représentait pas l'ensemble des employés de ce secteur, y compris les dirigeants, point de vue qu'il a contesté. Dans le secteur de l'électricité, les changements proposés entraîneraient des suppressions d'emplois considérables. Et, pourtant, il n'y a aucun dialogue social sur le sujet.
- 73.** Un membre travailleur de l'Allemagne, tout en commentant les interventions précédentes, a déclaré qu'en fait il n'y avait aucun modèle «européen» pour le dialogue social dans le secteur des services publics de distribution mais seulement des modèles nationaux. Cependant, les syndicats et les associations d'employeurs européens EUROELECTRIC se sont mobilisés pour organiser avec le soutien de la Commission européenne l'amélioration du dialogue social par le biais de la promotion des directives européennes sur les comités d'entreprises et pour étendre ces concepts aux dix pays candidats à l'entrée dans l'Union. Les syndicats ont également œuvré pour organiser des forums tripartites régionaux sur le dialogue social et le dialogue sectoriel sur les questions énergétiques, mais aussi pour améliorer par divers moyens la situation des femmes, des minorités et des handicapés dans le secteur des services publics de distribution, pour régler le problème des suppressions d'emplois liées à la réduction des émissions de dioxyde de carbone, et pour aborder d'autres problèmes liés au chômage.
- 74.** Un membre travailleur de l'Australie a exprimé sa consternation du fait que, dans d'autres réunions de l'OIT, les employeurs, une fois rentrés dans leur pays, avaient détourné les propos en vue d'affaiblir la position des syndicats. Il a aussi exprimé sa préoccupation concernant les tentatives de catégoriser les travailleurs en «travailleurs permanents» et «travailleurs non permanents» qui, dans de nombreux cas, avaient de fortes implications sur l'égalité entre les hommes et les femmes car ces dernières étaient touchées par les licenciements économiques de manière disproportionnée.
- 75.** Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont tous deux conclu la discussion en faisant des déclarations appuyées en faveur du dialogue social tout en reconnaissant les différences entre les pays.
- 76.** Le membre du gouvernement du Luxembourg a répété que, tout en respectant les droits des travailleurs, le droit de grève ne signifiait pas que la population qui comptait sur ces services de base et sur l'approvisionnement en eau et en électricité devait être prise en otage pendant les conflits de travail impliquant les services essentiels. A cet égard, il a mentionné une discussion qui avait eu lieu pendant la Conférence internationale du Travail

de 1994 et qui soutenait essentiellement le point de vue selon lequel le droit de grève pourrait être limité dans les services essentiels, pourvu que les restrictions soient strictement définies.

77. La représentante du gouvernement de la Suisse, tout en citant des exemples s'étant produits dans son pays, a ajouté que ces questions ne concernaient pas simplement le dialogue social mais aussi le dialogue politique et devraient être tranchées par les électeurs.
78. Le président a indiqué en conclusion que le dialogue social était un outil pragmatique pour réduire les conflits. Employeurs et travailleurs devraient garder à l'esprit les implications du maintien en otage de la population dans le cadre de leurs conflits. Le dialogue social pourrait donc être le moyen de réduire l'impact de ces conflits, notamment sur les membres les plus vulnérables de la société.

Thème IV: Action de l'OIT

79. Le porte-parole des employeurs a rappelé l'utilité des discussions qui ont précédé et a proposé au BIT d'intervenir dans quatre domaines. En premier lieu, pour les futurs exposés aux réunions sectorielles, le BIT devrait produire un modèle qui pourrait être adapté à chaque secteur et permettre de s'assurer de la cohérence des matériels proposés. En deuxième lieu, le BIT devrait commander à une source indépendante un rapport complémentaire qui identifierait les indicateurs sociaux, économiques ou autres signalant les succès ou les échecs résultant de la déréglementation et de la libéralisation. En troisième lieu, les conclusions et les recommandations du BIT sont souvent trop génériques par rapport à chacun des secteurs concernés. Pour être plus efficaces, elles devraient mieux s'adapter à chacun des secteurs spécifiques. Enfin, concernant les résultats des réunions, le BIT devrait veiller à mieux répondre aux besoins de certains groupes spécifiques des secteurs concernés, afin que ces résultats puissent être exploités de façon plus concrète par les employeurs, les travailleurs et les gouvernements qui entendent les utiliser pour procéder à des changements positifs dans leurs pays.
80. Le porte-parole des travailleurs a remercié le ministre du Tadjikistan pour sa présence à la réunion. Suivant l'avis du groupe des travailleurs considérant que le BIT n'avait pas mis en œuvre de façon satisfaisante les recommandations faites lors de la réunion sectorielle de 1999, les travailleurs proposent de soumettre un projet de résolution au groupe de travail. Cette résolution, qui entend faciliter le dialogue social, promouvoir de meilleures pratiques et aider au transfert des connaissances aux niveaux sectoriel, régional et international, impliquera la mise en place d'un mécanisme de contrôle et d'évaluation des résultats. L'intervenant a estimé que les discussions sur la résolution devraient déboucher sur des résultats positifs. Concernant les possibles conclusions sur la question, il serait souhaitable d'éviter les solutions trop générales et de s'orienter vers des actions datées, mesurables et performantes qui soient dans le prolongement de la problématique sectorielle débattue par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. A cette fin, les partenaires sociaux devraient travailler avec le BIT pour développer des projets spécifiques sur des thèmes clés comme, par exemple, le renforcement des capacités en Asie centrale.
81. Le représentant du gouvernement de l'Ouganda a indiqué que le manque de leaders syndicaux, la faiblesse des organisations de travailleurs ainsi que la nature complexe des secteurs en question entravaient le processus de réforme dans les pays en développement. Les possibilités qu'ont les travailleurs de défendre leurs propres intérêts sont ainsi limitées et le BIT devrait intervenir à cet égard. En outre, comme le révèle le rapport, le FMI et la Banque mondiale n'ont pas de politique officielle concernant les normes fondamentales du travail de l'OIT. L'OIT devrait insister auprès des institutions de Bretton Woods sur

l'importance qu'il y a à reconnaître ces normes fondamentales pour protéger le droit des travailleurs et faire avancer le dialogue social.

- 82.** Un membre employeur du Canada a estimé que, si les réunions sectorielles étaient essentielles parce qu'elles permettaient de mieux identifier les problèmes et de bénéficier d'un débat international sur une grande variété de thèmes, elles ne pouvaient cependant se substituer aux réunions internationales. Ces dernières permettent d'instaurer un vaste dialogue international entre les trois groupes et donnent aux participants une meilleure vision des problèmes que doivent affronter d'autres pays. A l'avenir, la documentation de la réunion devrait inclure des indications sur les coûts qu'implique la mise en œuvre des recommandations, afin que les mandants puissent se faire une idée de ce qui est financièrement réalisable.
- 83.** Concernant le thème récurrent de l'échange d'informations aux niveaux régional et international, un membre travailleur de l'Australie a noté que le rapport du BIT ne fournissait pas suffisamment d'informations sur la façon dont d'autres régions et d'autres pays affrontaient les problèmes qui se posaient à leurs secteurs respectifs. Bien que beaucoup de thèmes abordés concernent le secteur dans son ensemble, le fait de partager des expériences de manière interrégionale ou internationale est d'une importance fondamentale. Par exemple, l'industrie électrique en Australie s'intéresse plus aux tendances européennes et américaines qu'aux tendances locales étant donné qu'il existe une grande compatibilité de développement et de structures entre les secteurs des trois continents. Le BIT devrait favoriser l'échange d'informations sur ses activités et celles d'autres partenaires dans des domaines comme la sécurité et la santé au travail, en prêtant une attention particulière au traitement local de ces questions. Le secteur doit, à l'avenir, intensifier son action dans ces domaines critiques que sont, par exemple, la formation, l'emploi, le sexe et l'âge. Les responsables du rapport doivent être remerciés pour avoir constitué un instrument utile à l'échange d'informations et à la mise en place, au sein du secteur, de meilleures pratiques. Ces dernières permettront d'utiliser au mieux les ressources disponibles et de les mettre au service de la société tout entière.
- 84.** Le représentant du gouvernement du Tadjikistan a reconnu que le BIT avait un rôle important à jouer dans la promotion du dialogue social dans son pays. Le Tadjikistan est une jeune nation qui a besoin d'une assistance concrète en la matière. L'intervenant a déclaré qu'il serait utile d'organiser dans son pays une nouvelle réunion de ce type afin de partager des expériences tripartites. Les documents du BIT ont un caractère assez général et l'Organisation devrait, à l'avenir, fournir une information plus concrète sur les problèmes affrontés et les solutions envisagées. Ce thème est particulièrement pertinent par rapport à l'assistance que le BIT se propose de donner au niveau de la résolution des problèmes issus de la restructuration des services publics en général.
- 85.** Un membre travailleur du Kenya a approuvé les propos tenus précédemment concernant le partage d'informations. Il serait plus utile d'organiser des réunions avec les pays traversant des expériences semblables à la sienne, tels que l'Afrique, qui connaît une situation dramatique, ou l'Amérique latine. Au vu de l'accent mis sur l'accès aux services publics de distribution en tant que droit humain fondamental, et de la commercialisation en cours de ces services, le groupe des travailleurs a estimé que l'OMC devrait s'attacher davantage à protéger les normes du travail. A cette fin, l'OMC devrait collaborer avec l'OIT à la création d'une structure formelle capable d'utiliser les normes fondamentales du travail de l'OIT pour intégrer les questions liées à l'environnement, à l'égalité entre hommes et femmes, et aux conditions de travail dans les analyses et les mécanismes relatifs à la politique commerciale de l'OMC. Les accords de l'OMC devraient inclure des références à ces normes ayant force obligatoire, et toutes les discussions sur les instruments internationaux relatifs à l'investissement, à la concurrence, à la politique et à la passation des marchés publics ainsi qu'aux mécanismes de règlement des différends devraient se

soumettre plus volontiers à un examen public minutieux et tenir compte des points de vue des pays en développement. Les ressources humaines, l'environnement et les questions de santé et de sécurité devraient être prises en compte lors de l'élaboration des règles de l'OMC, et l'OIT, les syndicats et des organisations non gouvernementales devraient bénéficier du statut d'observateurs dans le cadre de ce processus. En outre, il devrait être garanti que les services publics et les activités socialement responsables du secteur des services soient exemptés de l'Accord général sur le commerce des services (GATS). Il faudrait envisager l'adoption d'un instrument juridique coercitif faisant que les droits humains, l'environnement et la santé et la sécurité ont priorité sur les règles de l'OMC. En conclusion, l'OMC, le FMI et la Banque mondiale doivent collaborer davantage au travail de l'OIT sur les dimensions sociales de la mondialisation.

86. Un membre employeur de l'Argentine a indiqué que, même si ce forum avait permis de résoudre des problèmes, l'OIT devrait tenir compte des différences culturelles et économiques des pays dans le cadre des discussions pour favoriser un meilleur échange d'informations. On n'insistera jamais assez sur l'importance de transmettre les informations jusqu'à la base afin que les mesures nécessaires permettent de maximiser les aspects positifs mais aussi de minimiser les aspects négatifs du changement. Il a conclu par un appel à la prudence quant à l'implication de l'OIT avec d'autres organisations internationales dans le cadre de ce processus, l'OIT devant maintenir le rôle pour lequel elle a été créée.
87. Dans ses remarques de conclusion, le président a résumé les trois principaux domaines de discussion: la restructuration des services publics de distribution, les moyens de résoudre les problèmes et le rôle des discussions tripartites dans la proposition de solutions. Les participants se sont mis d'accord avec conviction pour œuvrer en vue de rendre les solutions plus concrètes plutôt que de se limiter à une discussion générale. Tel est le résultat le plus important des débats de la réunion.

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

88. Le groupe de travail chargé des conclusions a présenté à la sixième séance de la réunion le projet de conclusions.
89. A la même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 23 mai 2003.

(Signé) M. M. Lambert,
Président.

Conclusions sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics (électricité, gaz et eau) ¹

La Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics,

Rappelant les Conclusions sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de l'eau, du gaz et de l'électricité, adoptées par la Réunion tripartite sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution, qui s'est tenue en 1999,

S'étant réunie à Genève du 19 au 23 mai 2003,

Adopte, ce vingt-troisième jour de mai 2003, les conclusions suivantes:

Considérations générales

- 1.** Les services publics de distribution sont des services essentiels qui jouent un rôle vital dans le développement économique et social dans la mesure où ils ont une large incidence sur la santé et la survie des peuples ainsi que sur la productivité de l'ensemble de l'économie. Des progrès supplémentaires doivent être réalisés, notamment dans les pays en développement, pour faciliter l'accès à ces services de la plus grande partie possible de la population.
- 2.** Les services publics de distribution doivent servir l'intérêt public. Que les services publics soient fournis aux niveaux public ou privé, ce sont les gouvernements qui, en fin de compte, assument la responsabilité de ces services essentiels dans un cadre réglementaire fondé sur la transparence et l'obligation de rendre compte afin d'assurer un accès universel fiable et la continuité du service, en se concentrant plus spécifiquement sur les zones actuellement non desservies. Cela revêt une importance particulière, dans la mesure où l'accès à l'eau a été proclamé droit humain par les Nations Unies ².
- 3.** Certaines entreprises fournissant des services publics de distribution ont subi ou subissent des changements dans la structure de leur capital, sont confrontées à la concurrence et aux transformations des cadres réglementaires et législatifs, ou à une diversification de leurs activités. Tout cela s'est répercuté sur les conditions de travail, les salaires et la sécurité de l'emploi. Certains de ces changements introduits par le biais de la mondialisation ont conduit à des ajustements dans les conditions d'emploi et la fourniture des services. L'intensification du dialogue social peut contribuer à ce processus.

¹ Adoptées à l'unanimité.

² Les Nations Unies ont proclamé l'année 2003 Année internationale de l'eau douce, et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a déclaré, durant sa 29^e session qui s'est tenue du 11 au 29 novembre 2002, que l'eau était un droit humain.

La fourniture de services de distribution et son incidence sur l'emploi

4. La demande accrue en eau, gaz et électricité a contraint les services de distribution à envisager des formes alternatives de fourniture de ces services. Dans ce processus, la privatisation, la libéralisation et la déréglementation ont été présentées comme différentes options permettant d'améliorer la fourniture des services de distribution à l'ensemble des populations. Ces options ont souvent entraîné une baisse des niveaux d'emploi. Les gouvernements et les employeurs sont invités à mettre en œuvre des politiques d'emploi qui tiennent compte des services à fournir, notamment aux populations qui en sont actuellement privées. Les partenariats public-public sont une autre approche qui pourrait être utilisée.
5. Les innovations technologiques contribuent souvent à l'amélioration de l'efficacité des tâches d'exploitation, mais elles peuvent également entraîner des suppressions d'emplois. Les effectifs doivent être en nombre suffisant afin de garantir l'efficacité ainsi que la sécurité et la santé au travail. La recherche et le développement ainsi que la formation des travailleurs sont des composantes importantes permettant d'améliorer l'efficacité et la qualité du service en vue de renforcer la réussite et la compétitivité des entreprises. Les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT doivent servir de base à toute restructuration socialement responsable en respectant pleinement les lois et réglementations nationales sur la consultation des travailleurs et de leurs représentants³. Devant cette transformation, il faudrait faire partager à d'autres les enseignements tirés afin qu'à l'avenir ils puissent prendre les bonnes décisions.
6. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont un intérêt commun à ce que des marchés du travail stables et durables garantissent une offre de main-d'œuvre qualifiée et productive. Dans certains pays, le profil d'âge du secteur est en augmentation et l'on observe un déséquilibre important entre hommes et femmes dans certaines disciplines; de ce fait, la planification des ressources humaines par les employeurs pose un défi plus grand au vu du nombre restreint de nouveaux travailleurs qualifiés qui entreront à l'avenir sur le marché du travail. Il est de la responsabilité de toutes les parties concernées de rendre le secteur plus attractif aux jeunes des deux sexes, de façon à relever les défis liés au recrutement en vue de remplacer la main-d'œuvre vieillissante de ces secteurs. L'élaboration de programmes de formation nationaux ou sectoriels et l'investissement dans la main-d'œuvre, par le biais de mécanismes d'apprentissage et d'éducation tout au long de la vie, peuvent permettre de satisfaire les demandes du secteur relatives à l'évolution des besoins en compétences.

³ Dans tout le texte, l'expression «représentants des travailleurs» s'entend au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est la suivante:

«Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

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

Gouvernement d'entreprise, responsabilité sociale de l'entreprise et efficacité dans les services de distribution

7. La réunion a reconnu qu'un bon gouvernement d'entreprise et une responsabilité sociale de l'entreprise peuvent constituer des stratégies et des initiatives qui encouragent et appliquent les meilleures pratiques. Elles peuvent aussi démontrer comment la productivité, la rentabilité, les salaires et les bonnes conditions de travail peuvent aller de pair. Il est important que toutes les entités publiques et entreprises privées respectent les normes sociales, éthiques et environnementales. Les gouvernements et les employeurs devraient promouvoir et respecter les principes et droits inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et les consultations avec les travailleurs et leurs représentants doivent pleinement observer les lois et réglementations nationales.

Le dialogue social dans la fourniture de services de distribution

8. La réunion a reconnu l'importance fondamentale du dialogue social dans le secteur des services de distribution. Le dialogue social peut permettre de trouver des solutions qui bénéficient aux deux parties en vue de relever les défis posés aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. Il faudrait développer des mécanismes de dialogue social et renforcer la capacité à engager ce dernier.
9. Il est clair qu'il n'existe pas d'approche unique car chaque pays ou région a ses propres caractéristiques qui posent des défis spécifiques. Plusieurs entreprises, notamment les multinationales, ont également adopté de bonnes pratiques dont elles peuvent faire profiter d'autres entreprises. L'échange d'informations peut permettre aux entreprises, publiques ou privées, de faire les bons choix politiques.
10. La réunion a reconnu qu'il faudrait assurer dans le secteur la promotion et le respect de la Déclaration de l'OIT sur les multinationales et des principes et droits inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail car ils favorisent la démocratie, l'équité et le développement.

Action de l'OIT

11. La réunion a pris note des récentes décisions prises par le Conseil d'administration du BIT concernant la nouvelle approche des activités sectorielles et, tout en reconnaissant l'intérêt du dialogue à l'échelon international, elle a considéré que la meilleure façon de traiter les problèmes dans le secteur des services de distribution serait par le biais d'activités nationales et régionales. A cette fin, l'OIT devrait développer et appliquer, avec le concours de partenaires sociaux financièrement viables, des plans d'action ciblés définissant des indicateurs réalistes et quantifiables afin d'identifier les succès et les échecs. Les forums axés sur l'échange d'expériences nationales concernant les initiatives fondées sur le développement des compétences constituent un exemple particulièrement pertinent à cet égard.
12. La réunion a demandé à l'OIT de faciliter le renforcement de la capacité de dialogue social des mandants tripartites du secteur, en particulier dans les pays en développement.

-
- 13.** La réunion a demandé à l'OIT d'utiliser différents moyens de partage et de diffusion des informations afin de s'assurer que celles-ci parviennent aux mandants du secteur. Les technologies modernes de l'information, telles que le guichet unique du Département des activités sectorielles (www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/index.htm), sont un bon outil. Des recherches indépendantes et spécifiques sur les questions économiques et sociales dans les services publics de distribution devraient être entreprises en vue de compléter le rapport préparé par le Bureau. Ces recherches pourraient, par exemple, se concentrer sur les cas de réformes mises en œuvre dans le secteur (privatisation, déréglementation et restructuration) qui ont réussi ou échoué.

Partie 2

Résolution

Examen et adoption du projet de résolution par la réunion

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

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

Bureau de la réunion:

M. M. Lambert (président)

M. M. Ilolov (vice-président gouvernemental)

M. M. Javed (vice-président employeur)

M. D. Elbrecht (vice-président travailleur)

Membre gouvernemental:

Suisse: M^{me} N. Erard

Membres employeurs:

M. J. Babalola

M. A. Calsiano

M. J. Herremans

Membres travailleurs:

M. G. McLean

M. S. Njiru

M. C. Paradis

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

Le groupe de travail avait été saisi d'un projet de résolution, qui avait été présenté par le groupe des travailleurs. Le texte du projet de résolution WPR/D1 concernant le futur programme de travail de l'OIT et son action future pour le secteur des services publics de distribution été jugé recevable. Le groupe de travail l'a modifié sur la base des propositions faites par ses membres dans les délais fixés par le bureau de la réunion. Le groupe de travail a recommandé l'adoption par la réunion du projet de résolution ainsi modifié.

**Résolution concernant le futur programme de travail
de l'OIT et son action future pour le secteur
des services publics de distribution**

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

Texte de la résolution adoptée par la réunion

Résolution concernant le futur programme de travail de l'OIT et son action future pour le secteur des services publics de distribution ¹

La Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics,

S'étant réunie à Genève du 19 au 23 mai 2003,

Etant donné le rôle central de l'eau, de l'électricité et du gaz dans la satisfaction des besoins humains fondamentaux et leur contribution au développement socio-économique des sociétés;

Etant donné que les gouvernements sont responsables de la fourniture des services de distribution de façon à garantir la qualité et la quantité, notamment aux communautés pauvres des zones périurbaines et rurales;

Rappelant la Déclaration du millénaire de l'ONU qui a mis principalement l'accent sur les services de distribution d'eau et d'énergie;

Rappelant la résolution 55/196 de l'Assemblée générale des Nations Unies qui a proclamé l'année 2003 Année internationale de l'eau douce;

Prenant compte des conclusions de la Réunion tripartite de l'OIT sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution, qui s'est tenue en 1999, et soulignant le consensus atteint concernant l'action future de l'OIT;

Notant que la restructuration des services publics de distribution engendre de potentiels profits et effets indésirables sur l'emploi;

Notant la progression de la déréglementation, de la libéralisation et de la privatisation des services de distribution et la participation accrue des entreprises multinationales à ce processus;

Adopte, ce vingt-troisième jour de mai 2003, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics invite le Conseil d'administration du BIT à:

- 1) encourager les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs à:
 - a) respecter et défendre le droit des travailleurs et de leurs représentants à l'information et à la consultation opportunes;
 - b) s'assurer que la fourniture des services publics promeut et respecte les droits et les principes inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;

¹ Adopté à l'unanimité.

-
- c) promouvoir de bonnes pratiques d'emploi en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et la cessation de service des travailleurs du secteur des services de distribution, par le biais de la formation et de la reconversion professionnelle, les mécanismes adaptés de sécurité sociale et de redéploiement des travailleurs du secteur des services de distribution;
 - d) s'assurer qu'une variété d'options de restructuration est fournie aux pays;
- 2) demander au Directeur général de:
- a) faciliter, aux niveaux national, régional et sous-régional, la tenue de réunions des partenaires sociaux afin de promouvoir le dialogue social en vue de relever les défis actuels posés aux services publics de distribution pour satisfaire les besoins humains fondamentaux en eau et en énergie, et de mettre en œuvre la Déclaration du millénaire de l'ONU;
 - b) faciliter le dialogue social en:
 - i) associant les opérateurs municipaux des services de distribution et les autorités locales à des forums spécifiques;
 - ii) facilitant la diffusion des meilleures pratiques et des directives sur la restructuration des services de distribution en ce qui concerne:
 - le respect et la mise en œuvre des droits et principes inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - la responsabilité des gouvernements à élaborer des réglementations et à garantir la fourniture de services de distribution satisfaisant les besoins humains;
 - iii) favorisant la diffusion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale dans le secteur des services publics de distribution; et
 - iv) associant les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute action de suivi menée par l'OIT dans le secteur des services publics de distribution.

Partie 3

Autres travaux

Discussions de groupes

Satisfaction des besoins en compétence dans les secteurs de l'électricité, de l'eau et du gaz

Modérateur: M. Kamen Kolev, membre employeur de la Bulgarie

Participants: M^{me} Akiko Sakamoto, spécialiste en programme de formation, OIT, Genève

M. Adrian Peters, responsable en formation et développement, Gas and Water Industry National Training Organisation (GWINTO), Worcestershire

M^{me} Sakamoto a fourni une présentation des activités de l'OIT relatives aux mécanismes de qualification et a présenté les concepts des cadres nationaux de qualifications et ceux de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur. Les cadres nationaux de qualifications et la reconnaissance de l'apprentissage antérieur sont considérés comme des éléments importants de la réforme des qualifications. L'apprentissage peut être fait «partout et à tout moment» et ne requiert pas forcément des structures rigides comme celles des systèmes traditionnels. Engagée dans la formation continue, l'OIT a reconnu la nécessité d'adopter des approches souples et globales afin d'élaborer, organiser et proposer des formations. Guidée par les conclusions du débat général sur le développement des ressources humaines à la 89^e session de la Conférence internationale du Travail, l'OIT favorise le développement des cadres nationaux de qualifications et de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur afin de faciliter la formation permanente, d'aider les entreprises à faire concorder les besoins en compétences avec l'offre et de guider les individus dans leur choix de formation et de carrière. Les cadres nationaux de qualifications ont fourni une nouvelle approche sur le plan de l'organisation et de l'offre de qualifications fondée sur le principe de la validation de l'apprentissage en fonction des résultats/des compétences. L'apprentissage est très souple étant donné qu'il n'est ni limité dans le temps ni institutionnalisé. Les compétences peuvent être reconnues au regard d'ensemble de normes définies au niveau national. Cela signifie souvent qu'il faudrait simplifier les normes définies par différents organes professionnels et par conséquent instaurer une plus grande mobilité entre les différentes voies d'apprentissage. Ces normes de compétences seraient mieux adaptées si toutes les parties intéressées les établissaient. Les pays ayant adopté les cadres nationaux de qualifications sont le Royaume-Uni, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et plus récemment l'Afrique du Sud, Trinité-et-Tobago et le Mexique. Cependant, de nombreux autres pays viennent de mettre en œuvre ces réseaux ou sont intéressés pour le faire. Par la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, on reconnaît, d'une part, que l'apprentissage n'est pas limité à des structures formelles et, d'autre part, que les compétences peuvent être reconnues, même si elles n'ont pas été acquises dans le cadre d'un système éducatif traditionnel. Les candidats dont les compétences n'ont pas été officiellement reconnues peuvent obtenir la reconnaissance de ces compétences reconnues et ainsi retourner vers une éducation traditionnelle. Cela pourrait renforcer l'employabilité et faciliter l'accès à l'emploi. Au sein de l'OIT, des recherches ont été entreprises en vue de mettre au point un recueil de meilleures pratiques en élaborant des réseaux nationaux de qualification, et une étude a été réalisée en vue d'examiner les possibilités de comparaison entre les différents cadres nationaux de qualifications. En outre, des mécanismes de mise en œuvre effective de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur ont été analysés. Les résultats de ces analyses seront diffusés à tous les niveaux, et des conférences et des réunions régionales pourraient être organisées.

M. Peters a donné un aperçu des problèmes auxquels doivent faire face les entreprises des secteurs du gaz et de l'eau au Royaume-Uni et a donné des informations sur la façon dont son organisation s'efforce de les résoudre. Entre 1986 et 1990, les fournisseurs de gaz et d'électricité britanniques ont été privatisés; ces derniers maintiennent actuellement un chiffre d'affaires d'environ 17,5 milliards de livres sterling avec environ 135 000 employés. Toutes les entreprises ont été considérablement réglementées dans les domaines tels que la santé et la sécurité, l'environnement et les prix. Même si l'on attend actuellement une amélioration du marché de l'emploi au Royaume-Uni, on s'attend à une baisse des activités au moins jusqu'en 2010. La retraite anticipée et le manque d'intérêt de la part des jeunes pour les carrières dans le secteur des services sont des problèmes essentiels auxquels sont confrontés les secteurs. La plupart des travailleurs ont choisi de prendre leur retraite dans les premières années de la cinquantaine. Par conséquent, on s'attendait à ce que ces départs portent préjudice au secteur étant donné que les nouveaux arrivants n'étaient pas suffisamment nombreux pour remplacer ceux qui étaient partis. L'évolution tendant à négliger les études techniques et d'ingénierie en faveur des études de droit et de gestion a débouché sur la diminution du nombre de nouveaux entrants et la main-d'œuvre a diminué à tous les niveaux. Face à une charge de travail en augmentation, une diminution du nombre d'employés et une main-d'œuvre vieillissante, il y a de moins en moins de nouveaux venus sur le marché du travail. Même si ces problèmes sont reconnus par les responsables d'entreprises, le grand public et d'autres groupes du secteur ignorent l'ampleur du problème. Il est par conséquent nécessaire d'informer sur ce problème, de mettre en place des systèmes de qualifications souples en réduisant le temps de travail obligatoire afin de permettre d'acquérir des compétences, de favoriser la formation en cours d'emploi en vue de satisfaire aux exigences requises, de renforcer l'insertion sociale dans un secteur qui est encore largement dominé par les hommes blancs et de promouvoir l'image du secteur. Une solution viable visant à réduire la fuite des cerveaux consiste à retenir les travailleurs expérimentés, qui auraient autrement pris leur retraite anticipée, de sorte qu'ils transmettent leur savoir aux nouveaux venus. En outre, les employés qui avaient quitté le secteur ont été encouragés à le réintégrer. Une autre solution consiste à mettre en œuvre des voies plus faciles permettant aux personnes ayant acquis des compétences similaires dans d'autres secteurs de s'intégrer plus facilement dans le secteur. Il a souligné l'importance de créer des infrastructures de formation étant donné qu'il est essentiel de soutenir les besoins du secteur. Les systèmes de formation existants devraient être améliorés, les apprentissages renforcés et la formation académique, pendant le temps de travail dans l'entreprise, pourrait également encourager les nouveaux venus. Permettre aux gens de se former plus facilement dans leur propre région serait une autre possibilité pour tenter de recruter de nouveaux travailleurs. Entre autres, le débat a porté sur la nécessité de renforcer la vitalité des affaires et de développer des partenariats. Il a conclu en notant que des informations supplémentaires pouvaient être trouvées sur le site Web de son organisation www.gwinto.co.uk et sur celui de l'organisation de formation nationale du secteur de l'électricité du Royaume-Uni (Electricity sector national training Organization) www.eta.org.uk.

Discussion

En réponse à un membre employeur sur la question de savoir comment les cadres nationaux de qualifications s'intègrent dans le système global d'éducation et de formation nationales, M^{me} Sakamoto a signalé qu'ils faisaient partie intégrante du système national d'éducation et qu'ils étaient souvent introduits comme un moyen d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation, notamment sur le plan professionnel. Les syndicats ont également un rôle important à jouer en abordant des questions telles que le lien existant entre la rémunération et l'amélioration des qualifications. La collaboration entre les partenaires sociaux pourrait aboutir à la création de plans de développement de carrière destinés aux travailleurs individuels afin de déterminer s'ils sont suffisamment motivés pour se qualifier davantage. Il est probable que les travailleurs souhaitent savoir à l'avance

ce qu'ils peuvent espérer des programmes de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur et quelles politiques leurs entreprises adopteront lors de l'utilisation de ces évaluations en vue de prendre des décisions sur la rémunération.

En réponse à une question d'un représentant gouvernemental concernant les petits salaires dans le secteur, M. Peters a expliqué que la faible rémunération ne pouvait être tenue responsable de la crise de l'emploi des secteurs du Royaume-Uni. La rémunération est de facto comparable à celle d'autres secteurs tels que la finance ou les technologies de l'information, en tout cas pour les personnes ayant peu d'expérience. Le problème principal est la mauvaise image du secteur et le temps nécessaire à la formation. Un membre employeur a approuvé cette analyse et a souligné que des efforts étaient déployés pour améliorer la perception du public, de sorte que les écoles et les parents changent d'opinion sur le secteur. Après tout, le secteur de son pays offre un système de formation de qualité, de bons salaires associés à un système de reconnaissance de l'apprentissage antérieur et des profils de carrières clairement définis pour les cadres supérieurs.

Un membre travailleur a interrogé M^{me} Sakamoto au sujet de la relation existante entre les qualifications professionnelles nationales et les cadres nationaux de qualifications. M^{me} Sakamoto a déclaré qu'il existait souvent des différences au sein même des cadres nationaux de qualifications. En principe, ce modèle permet d'aborder l'apprentissage allant des qualifications professionnelles aux qualifications générales, sans la traditionnelle séparation entre formation académique et formation professionnelle. L'Australie et l'Afrique du Sud ont associé la formation professionnelle et la formation générale nationale dans un seul «réseau unifié», alors que le Royaume-Uni, par exemple, a limité ses cadres nationaux de qualifications au niveau de la formation professionnelle.

Un membre travailleur a rappelé aux participants à la réunion à quel point la formation était essentielle pour fournir des services de qualité et s'est demandé si la crise était liée aux mesures de privatisation et de réduction d'effectifs. Les problèmes de santé et de sécurité au travail, qui dissuadent les gens de travailler dans le secteur, doivent également être pris en compte. Il a fait part de ses préoccupations au sujet de la formation des travailleurs venant d'autres secteurs et s'est interrogé sur la façon dont les employeurs font face à ce problème.

M. Peters a souligné les bons résultats du secteur de la sécurité et de la santé au Royaume-Uni et a déclaré que cette question ne constituait pas un problème majeur. Il a expliqué que la privatisation n'était pas liée aux problèmes actuels et a déclaré qu'il convenait de prendre en compte le secteur dans son ensemble étant donné que les travailleurs changent simplement souvent d'entreprises. Le problème essentiel se pose quand les travailleurs quittent en nombre le secteur pour travailler dans d'autres secteurs.

Un membre employeur a souligné que dans son pays les entreprises étaient intéressées par le développement des compétences de leurs employés. Cependant, si les entreprises prennent des mesures d'économie, cela signifie qu'elles n'investissent dans le développement des compétences que si cela concerne directement le travailleur individuel et son travail. Cette tendance a mené à une baisse d'intérêt pour le processus de formation. Un processus d'équivalence similaire à la reconnaissance de l'apprentissage antérieur a été utilisé dans certains domaines du travail mais pas au niveau des postes à responsabilités du secteur de la santé et de la sécurité. La formation traditionnelle concernant les questions de santé et de sécurité a été considérée comme une condition essentielle pour trouver un emploi dans ce secteur.

M^{me} Sakamoto a expliqué que certains pays avaient abordé la question de la santé et de la sécurité en exigeant de certains travailleurs d'acquérir des qualifications dans le domaine de la santé et de la sécurité. Ce système est une façon de veiller à ce que les

normes de la santé et de la sécurité soient maintenues en rendant obligatoire la formation de chaque travailleur. M. Peter a convenu que la formation était essentielle et a attiré l'attention sur le fait que les employeurs individuels au Royaume-Uni devraient acquérir de nouvelles qualifications tous les cinq ans de façon à s'assurer qu'ils sont formés pour appréhender les questions relatives à la santé et à la sécurité. Ces obligations s'étendent aux sous-traitants et à toutes autres entreprises ou individus travaillant dans le secteur.

Un membre travailleur a félicité le secteur britannique pour ses excellents résultats en matière de sécurité et a convenu que c'était en raison d'une culture bien établie en matière de sécurité parmi les travailleurs et les employeurs que les problèmes en matière de sécurité et de santé avaient été pratiquement éradiqués. Les questions de sécurité se posant lorsque le secteur a recours à des fournisseurs de services extérieurs sont résolues par la mise en œuvre de programmes d'accréditation conçus pour maintenir les normes de sécurité, tout en rendant possible le travail sur différents sites en réduisant les conditions bureaucratiques. L'égalité entre les hommes et les femmes est encore un problème, et un des obstacles réside dans le fait que les gens perçoivent inmanquablement ce secteur d'activité comme étant un secteur généralement investi par les hommes et dont les emplois requièrent une certaine force physique.

En réponse à une question d'un membre travailleur, M. Peters a présenté les changements survenus au niveau du nombre et de la nature des qualifications depuis le début du programme de son organisation. Cette nouvelle approche en matière de la formation offre des qualifications sur mesure qui reflètent les exigences du secteur. Le financement nécessaire à la formation est pris en charge par les entreprises, mais les subventions de l'Etat sont également utilisées étant donné qu'il existe des subventions permettant de développer les structures fondées sur les cadres nationaux de qualifications. Depuis qu'elles ont recours aux cadres nationaux de qualifications, les entreprises dépensent moins que lorsqu'elles investissaient dans la formation interne.

M^{me} Sakamoto, en réponse à une question d'un membre travailleur, a expliqué que les problèmes liés à la formation étaient encore plus graves dans les pays en développement, étant donné que les problèmes se posent souvent au sein de leurs systèmes de formation officiels. Afin d'atténuer les effets de ces insuffisances, les systèmes de formation officiels comme les systèmes de formation non officiels doivent être simultanément réformés. Les cadres nationaux de qualifications et la reconnaissance de l'apprentissage antérieur ne créeront pas de nouveaux emplois mais permettront d'améliorer l'employabilité des travailleurs individuels.

Suite à un commentaire formulé par un membre travailleur ayant suggéré que les entreprises multinationales soient les premières à adopter la reconnaissance de l'apprentissage antérieur et à mettre en place des cadres nationaux de qualifications, un autre membre travailleur a présenté un programme du Royaume-Uni proposant aux anciens employés de l'industrie de la sidérurgie, secteur connaissant de profondes difficultés, des formations de reconversion pour devenir installateurs de chauffage central au gaz. Le programme a été un véritable succès en raison du fait que ces travailleurs avaient acquis certaines des compétences requises dans le cadre de leurs anciens emplois et pouvaient, par conséquent, être requalifiés en six mois. L'ensemble d'entre eux a suivi le programme et a trouvé de nouveaux emplois. Les pratiques telles que celles-ci démontrent l'importance des cadres nationaux de qualifications et devraient être davantage encouragées.

Le modérateur a souligné les problèmes rencontrés par les travailleurs et les employeurs des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne dans lesquels certaines centrales nucléaires doivent être fermées pour des raisons de sécurité. Tous les pays intéressés par l'adhésion à l'Union européenne recherchent un soutien, mais l'Union n'a à ce jour proposé aucune solution réelle. Les membres travailleurs ont précisé qu'il existait

actuellement des besoins en travailleurs qualifiés dans l'industrie nucléaire, étant donné que les fermetures entraînent des efforts considérables au niveau du suivi de la sécurité. Une étude conjointement réalisée par les partenaires sociaux et le gouvernement sera publiée sur ces questions en Allemagne.

Un membre travailleur a informé les participants à la réunion sur la situation dans son pays. Les conditions de travail sont précaires et les accidents du travail courants. Les mesures prises pour améliorer les conditions mettant en danger la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas suffisantes. Le secteur a besoin de conditions de travail satisfaisantes et de salaires attractifs pour attirer les travailleurs.

M. Peters a expliqué que la tendance actuelle visant à améliorer l'image du secteur au Royaume-Uni consiste à développer les compétences technologiques nécessaires aux services publics et à changer l'image de ce secteur qui est perçu par le public comme un secteur essentiellement investi par les ouvriers. Les personnes intéressées par des emplois requérant la maîtrise des hautes technologies sont visées.

Partenariats public-privé dans les services publics

Modérateur: M^{me} Alena Bakanova, Syndicat de l'industrie du gaz slovaque, Slovaquie

Participants: M. Kees van der Ree, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, BIT, Genève

M. Al Fry, responsable de programme, Urban Water, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Genève

M. Jerrold Oppenheim, juriste spécialisé dans la défense des intérêts collectifs et coauteur de «Democracy and Regulation», Gloucester

M. van der Ree a souligné que le partenariat public-privé pouvait créer des emplois décents tout en améliorant et en fournissant des services accessibles et abordables aux populations défavorisées. La dimension sociale des prestations municipales de services devrait être encouragée au moyen de partenariats avec des entreprises qui assureraient de meilleurs services et créeraient des emplois. Les partenariats public-privé sont propices à la création d'emplois pour les plus défavorisés, assurent l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, préviennent le travail des enfants et créent des conditions de travail solides dans le domaine des salaires, de la sécurité de l'emploi, de la santé et de la sécurité en se fondant sur les conventions du travail. Ils créent de nouveaux débouchés commerciaux, notamment pour les structures informelles de collecte des déchets à petites échelles et pour les chômeurs, mais cela nécessite des institutions gouvernementales accessibles et fiables. L'OIT a participé à l'élaboration d'un partenariat solide entre le secteur public et privé dans le domaine de gestion des déchets à Dar es-Salaam en 1998. La stratégie a rapidement pris de l'ampleur, partant des zones pilotes pour s'étendre peu à peu à l'échelle de la ville. Une des clés du succès a été le système de paiement direct à l'acte. Les contrats devraient prévoir toutes sortes de services de gestion des déchets solides, y compris le balayage des rues, le ramassage et le transport des ordures ménagères, le nettoyage des égouts ou le nettoyage des places de marchés, ainsi que le paiement des taxes de mise en décharge. Les municipalités jouent un rôle important au niveau des contrats, étant donné qu'elles assurent le suivi et le contrôle de la prestation des services. Ce projet a été réussi dans le sens où le tonnage moyen quotidien de déchets solides dans les décharges est passé d'environ 300 tonnes en 1998 à près de 700 tonnes en 2002, couvrant environ 40 pour cent des districts de la ville avec une amélioration du rapport coût-efficacité. M. van der Ree a souligné l'importance des aspects socio-économiques du

projet. Plus de 50 petites entreprises fonctionnant sur un même modèle ont été créées dans le cadre du projet, entraînant ainsi la création d'environ 2 000 emplois, dont 60 pour cent sont occupés par des femmes. En outre, plus de 1 000 emplois ont été créés indirectement, notamment dans le transport, la maintenance, la sécurité et le recyclage. Le projet a réduit le recours au travail des enfants et a également fait augmenter les revenus, les faisant passer de revenus minimums à des revenus familiaux corrects. La proportion des femmes occupant des postes à responsabilité et des postes tels que collecteurs de déchets, pousseurs de charrettes à bras, chargeurs et conducteurs de camions est faible. Cependant, de nombreuses femmes sont employées dans la collecte et le balayage des rues. Plus de 75 pour cent des travailleurs n'ont été qu'à l'école primaire, voire n'ont suivi qu'une partie de la scolarité. Soixante-dix pour cent des travailleurs ont des personnes à charge, les femmes étant plus touchées que les hommes, étant donné que 50 pour cent d'entre elles sont séparées ou veuves. Ces emplois représentent le premier emploi rémunéré des femmes avec un chiffre d'environ 68 pour cent, tandis que pour les hommes le chiffre est de 30 pour cent. Pour 92 pour cent des travailleurs, c'est le seul type de travail qu'ils peuvent trouver sur le marché du travail. Le revenu mensuel moyen correspond respectivement pour les hommes et les femmes à 38 et 30 dollars des États-Unis, et 98 pour cent de ces travailleurs sont considérés comme «pauvres». M. van der Ree a souligné qu'il était important de créer des partenariats permettant une amélioration progressive des étapes, l'intégration de ces partenariats dans le système, le suivi des conditions de mise en œuvre et la protection des travailleurs peu formés. Le partenariat présente certains inconvénients, tels que la responsabilité supplémentaire des parties et le risque augmenté induit par le déplacement des travailleurs. Il a souligné qu'en officialisant les partenariats en vue de lutter contre la pauvreté on devrait garantir l'accès à certains groupes cibles, définir les droits et les obligations dans les contrats et prendre en compte les préoccupations sociales dans les contrats. En conclusion, il a souligné que les systèmes de collecte des déchets peuvent être davantage orientés sur la pauvreté à travers la création d'emplois décents en se fondant sur des systèmes d'entreprises informels déjà existants et en mettant en valeur les droits et les obligations liés à la création d'emplois, ainsi que la protection et la représentation sociales.

M. Fry a présenté le sujet des partenariats public-privé dans les services de l'eau et a souligné que les affaires ne peuvent prospérer dans des sociétés en échec. Les villes qui ne parviennent pas à fournir de l'eau et un système d'assainissement à tous leurs habitants ne peuvent ni atteindre un niveau de développement durable ni atténuer la pauvreté. L'approvisionnement en eau, l'assainissement et l'hygiène sont des conditions préalables à la croissance économique durable et à la diminution de la pauvreté. Les entreprises sont intéressées par des communautés viables avec une population en bonne santé pour que les activités économiques fonctionnent bien, mais les statistiques alarmistes d'aujourd'hui indiquent que davantage d'efforts doivent être faits afin d'élargir les services précédemment cités. Il a signalé qu'une personne sur cinq, soit 1,2 milliard de personnes, n'a pas un accès satisfaisant à l'eau potable; deux sur cinq, soit 2,4 milliards de personnes, n'ont pas accès aux services d'assainissement, et les maladies diarrhéiques liées à l'eau tuent 2,2 milliards de personnes par an. Il a souligné que l'eau est essentielle pour la production, dans la mesure où elle fait partie intégrante des produits et qu'elle permet aux consommateurs de consommer; il a en outre évoqué les conséquences du manque d'eau sur la main-d'œuvre et les communautés dans leur ensemble. Il a précisé que la question de l'eau est étroitement liée à la pauvreté et qu'afin d'éliminer la pauvreté l'approvisionnement en eau potable doit être assuré. Même si les objectifs de développement du Millénaire des Nations Unies visent à réduire de moitié la population n'ayant accès ni à l'eau ni à l'approvisionnement d'ici à 2015, l'objectif devrait être de 100 pour cent, notamment en raison du fait que l'accès à l'eau a été déclaré par les Nations Unies comme faisant partie des droits fondamentaux. Les gouvernements ont la responsabilité primordiale d'assurer l'approvisionnement en eau, mais les entreprises ont aussi un rôle à jouer, étant donné que les gouvernements n'ont pas toujours réagi comme il

se doit. Le WBCSD contribue à atteindre ces objectifs de développement durable en créant des partenariats orientés sur l'approvisionnement abordable et durable, ainsi que sur l'assainissement, pour 100 pour cent de la population urbaine et périurbaine. Afin d'atteindre cet objectif, la WBCSD a travaillé à divers niveaux, avec des gouvernements et des communautés tant sur le plan national que local, en créant des coalitions de travail par le dialogue entre les parties prenantes, en clarifiant les droits, les rôles et les responsabilités de toutes les parties concernées. Les entreprises privées peuvent s'améliorer plus rapidement dans les villes. De nombreuses personnes dans les pays en développement vivent dans la pauvreté et un grand nombre d'entre elles est concentré dans les mégapoles. Une approche fondée sur le partenariat avec les gouvernements, la société civile et les entreprises, permet d'augmenter les possibilités d'emploi et de favoriser la croissance économique. Il a noté que les difficultés rencontrées au niveau de la conduite des affaires publiques rendaient difficile l'approvisionnement en eau potable dans les pays en développement et qu'il convient de mettre en place des structures de politique publique viables. Les partenariats public-privé interviennent au niveau du système du service public, mais ils ne peuvent exister sans revenus stables permettant de maintenir le service. Afin d'assurer une source stable de revenus, trois points doivent être pris en compte dans le partenariat: un paiement forfaitaire approprié pour le service assuré, des recettes générales provenant des impôts et l'investissement du secteur privé. Il a insisté sur le fait que la qualité du travail est un aspect important pour l'approvisionnement en eau et pour la réussite du développement des partenariats. La privatisation a évolué dans certains pays, débouchant sur des possibilités d'emploi restreintes dans le secteur de l'approvisionnement en eau. Les travailleurs qui restent doivent être bien formés et bien rémunérés afin que le partenariat puisse être réussi.

M. Oppenheim a présenté des partenariats public-privé démocratiques ayant lieu aux Etats-Unis. Il a souligné que l'élément le plus important de ce type de partenariats était qu'ils étaient fondés sur un solide partenaire public. Il a présenté un exemple de Réseau d'accessibilité à l'énergie pour les personnes à faible revenu (LEAN) dans l'Etat du Massachusetts (Etats-Unis) comme étant un exemple de partenariat entre un gouvernement et des services privés. Ce partenariat a réussi à réduire les factures des services pour les foyers à faibles revenus en assurant l'étanchéité des habitations et en installant des équipements plus efficaces, tout en créant plus de 400 emplois permanents. Ce partenariat a permis de mettre en œuvre à titre gratuit des mesures et des équipements efficaces, soit 90 contrats pour 30 000 foyers. Les bénéfices obtenus ont été 2,5 fois plus élevés que le coût de l'opération et ont entraîné des économies d'énergie et d'eau, ainsi que d'autres récompenses telles que la réduction des arriérés de dettes et une amélioration de la santé. Les économies réalisées sur la consommation ont été d'environ 25 pour cent pour les ménages ayant participé et de 15 pour cent pour ceux n'ayant bénéficié que de mesures d'économie d'électricité. Le succès du réseau LEAN a nécessité: 11 ans d'efforts; un suivi important et une réglementation solide; un appui de la part des autorités de réglementation fondé sur une loi établissant un plancher de financement pour les programmes relatifs aux faibles revenus prévoyant le mandat suivant: ces programmes concernant les personnes à faibles revenus doivent être mis en œuvre au moyen du réseau LEAN; doivent bénéficier du soutien des responsables publics, de celui d'ONG fortes et persévérantes ayant obtenu un financement et de celui d'entreprises de services privées, assuré en partie par la mise au point de conditions stimulantes permettant d'offrir des avantages publics spécifiques. En présentant certaines formes de partenariats aux Etats-Unis et dans le monde entier, M. Oppenheim a déclaré que, dans de nombreux cas, une transparence insuffisante pouvait aboutir à des formes de corruption. Les gouvernements devraient mettre en œuvre une réglementation solide en vue de maintenir des avantages publics. Un exemple est celui du groupe Bechtel Inc., qui était un des copropriétaires, avec Enron, de la centrale nucléaire Dabhol en Inde. Il a échoué après avoir essayé d'extorquer des sommes d'argent pour l'électricité équivalant à presque le double par rapport à la moyenne demandée et à plus du triple par rapport au prix le moins cher. Le groupe voulait obtenir un taux de rendement de

30 pour cent comparé aux 3 pour cent traditionnellement visés par les usines nucléaires d'Etat. Un second exemple est celui de la famille Graham au Texas. Enron a largement contribué financièrement à la campagne électorale du sénateur Graham qui aurait favorisé la déréglementation du commerce des produits de base dans lequel Enron était engagé. La femme du sénateur, qui présidait la Commission des opérations à terme sur les produits de base (Commodities Futures Trading Commission, CFTC) a supervisé l'exemption à la réglementation du commerce à terme accordée à Enron, affaire ayant révélé des manœuvres et des profits de la part d'Enron. Elle est devenue membre du Conseil d'administration après avoir quitté la CFTC. Les expériences américaines indiquent que des institutions publiques très puissantes, ainsi que des ONG, peuvent agir en faveur des intérêts publics de qualité, de sécurité, de prix raisonnable, de transparence et de démocratie. En conclusion, il a résumé les conditions requises pour qu'un partenariat public-privé puisse jouer sur un pied d'égalité avec les intérêts privés et pour que l'accord conclu entre les parties puisse être mis en œuvre. Ces conditions sont les suivantes: un forum dans le cadre duquel un accord peut être conclu, accord dans lequel l'intérêt public a la même place que l'intérêt privé; des institutions gouvernementales ainsi que des ONG communautaires ayant des ressources pour pouvoir participer; des ONG étant engagées sur un long terme et apprenant les aspects procéduraux, réglementaires et techniques des questions abordées; un accord reflétant l'intérêt public et débouchant sur des règles applicables au partenariat; un accord prévoyant des mesures stimulantes applicables pour que le partenaire privé puisse produire des biens collectifs; et un accord étant supervisé par un organe de réglementation dont les procédures et les règles sont participatives et transparentes.

Discussion

Un membre travailleur a souligné l'importance du dialogue social dans le succès du partenariat public-privé dans l'approvisionnement en eau. Le Canada a vécu certaines expériences dans lesquelles le partenariat entre le public et le privé n'a pas bien fonctionné, en raison de l'absence de deux éléments permettant de réglementer le service public de l'eau: le financement approprié et le dialogue social. Un autre membre travailleur a souligné que les trois présentations démontraient l'importance du rôle des gouvernements, du secteur privé et des autres parties prenantes essentielles. Les gouvernements ont un rôle de réglementation à jouer. Quand le gouvernement veille à la mise en œuvre de la réglementation, les services publics fonctionnent. Formulant des commentaires au sujet du cas de la République-Unie de Tanzanie, le membre travailleur a souligné que l'OIT et la Banque mondiale sont parvenues à créer des emplois dans le secteur de la gestion des déchets en République-Unie de Tanzanie. Cependant, il s'est déclaré préoccupé par le fait que les travailleurs du secteur de la gestion des déchets travaillent pour moins d'un dollar par jour. Il a demandé pourquoi le salaire de ces travailleurs ne pouvait pas augmenter.

M. van der Ree a déclaré que le projet de l'OIT en République-Unie de Tanzanie consistait à mettre en œuvre l'Agenda pour le travail décent. Le travail décent est un des objectifs prioritaires de l'OIT qui, entre autres, comprend l'amélioration de la sécurité de l'emploi. L'OIT a atteint cet objectif en République-Unie de Tanzanie en créant des emplois pour les pauvres. Il a souligné que, même si les femmes travaillant dans le secteur des déchets en République-Unie de Tanzanie ne percevaient environ qu'un dollar, elles travaillaient à temps partiel et n'étaient pas les seules personnes du foyer à avoir un revenu. Leur revenu familial doit probablement être supérieur à un dollar par jour. Cependant, le prochain objectif de l'OIT consiste à trouver des moyens pour améliorer les salaires. L'abolition du travail des enfants est un autre objectif du projet. Le programme IPEC de l'OIT s'attache à apporter de l'aide en donnant aux enfants accès à l'éducation. Il a également souligné que le contrat d'emploi devrait améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs dans le contexte de l'Agenda pour un travail décent.

Un membre travailleur a souligné l'importance du rôle du gouvernement dans la réglementation. Si la réglementation de l'allocation des ressources est insuffisante et que la distribution des ressources est inadaptée, le service ne fonctionnera pas. Il a estimé qu'il y avait des différences considérables sur le plan de la perception entre le monde des entreprises et le gouvernement. Il espère que le pouvoir de réglementation du gouvernement sera suffisamment renforcé pour que les pratiques des entreprises soient surveillées.

M. Fry a déclaré que, s'il n'y avait pas un bon partenariat, l'approvisionnement en eau ne pouvait fonctionner. Les réglementations du gouvernement doivent être équilibrées. La réglementation doit protéger les consommateurs des prix déraisonnables et des taxes doivent être fixées pour recouvrer les coûts et les investissements en capitaux et permettre ainsi au système de maintenir le service. Les entreprises ont la responsabilité sociale de promouvoir le développement durable et de protéger l'environnement. Afin de permettre aux entreprises d'assumer leurs responsabilités, le dialogue entre les différentes parties prenantes est nécessaire.

Un membre travailleur a félicité l'OIT pour son projet en République-Unie de Tanzanie, ce qui a donné l'occasion à des populations pauvres d'avoir un certain revenu et d'avoir ainsi accès aux services. Il a estimé qu'il devait y avoir un cadre légal assurant la protection de ces travailleurs. L'approvisionnement en eau potable constitue un des rôles importants du gouvernement. Faisant référence aux entreprises privées du service de l'eau, il a souligné qu'elles faisaient des profits. Le fait que l'autorité publique ne surveille ni ne réglemente le secteur est un problème; en effet, il en résulte que certaines entreprises ne sont pas tenues responsables de leur conduite.

M. Fry a répondu qu'en vue de maintenir une entreprise un bon rendement économique est nécessaire, ainsi que de bons résultats sur le plan social. Les entreprises doivent rester viables afin d'être considérées comme responsables.

Un membre travailleur a suggéré que les participants examinent les opinions des parties prenantes du secteur de l'eau, en raison du fait que les parties intéressées ont investi des capitaux et attendent beaucoup du secteur. Il n'y a pas d'autre alternative que d'avoir de l'eau potable et si l'eau est contaminée, l'ensemble de la communauté en souffre. Afin de parvenir à une bonne collaboration, le gouvernement doit fournir un cadre juridique.

Un membre employeur a déclaré qu'il reconnaissait que le secteur public et le secteur privé jouaient des rôles différents sur le plan de l'approvisionnement en eau. Cependant, il est important de souligner que le secteur privé a des intérêts à préserver. Il est d'autant plus important de souligner que les entreprises privées font face à la concurrence qui incite le secteur à rechercher davantage d'efficacité. Afin de survivre, les entreprises doivent assurer des services de qualité. Des sociétés commerciales ont été créées et fonctionnent dans le cadre de la loi. Cependant, la situation n'est pas équitable si toutes les entreprises ne jouent pas toutes sur le même pied d'égalité. Par exemple, un distributeur d'électricité pourrait obtenir des bénéfices à forte valeur ajoutée avec moins de concurrence s'il existait une protection. Il a souligné que le gouvernement jouait un rôle important dans la réglementation du secteur car il est primordial de favoriser un environnement équitable permettant la concurrence.

Discours de clôture

Faisant état de la composition de la réunion, la secrétaire générale a signalé que seulement 13 pour cent des délégués étaient des femmes. Cet important déséquilibre entre les femmes et les hommes et le petit nombre de pays représentés à la réunion sont extrêmement décevants. Néanmoins, la participation efficace des gouvernements présents dans le cadre des débats a compensé les absences. La réunion a permis de démontrer, de façon efficace, que le dialogue social fonctionnait, étant donné que les participants se sont efforcés de trouver des réponses consensuelles et pragmatiques aux problèmes posés, malgré des différences légitimes, notamment sur quelques questions délicates. La spontanéité des participants a révélé la capacité des employeurs et des travailleurs des entreprises de l'eau, du gaz et de l'électricité à travailler ensemble et l'aptitude des gouvernements à résoudre les problèmes concernant les partenaires sociaux. Les directives résultant des délibérations déboucheront sur des conseils pratiques à l'intention des décideurs gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de l'OIT elle-même. A cet égard, la secrétaire générale a demandé que les directives soient largement diffusées et mises en œuvre, de sorte qu'elles aient de plus profondes répercussions.

M. Jeram, président et porte-parole du groupe des travailleurs, a expliqué que la semaine avait permis de démontrer la valeur du dialogue social au niveau international et que cela avait été possible grâce à des personnes ayant une bonne compréhension du secteur et étant profondément concernées par la question. Soulignant que des millions de personnes n'ont pas accès aux services fondamentaux de l'électricité et de l'eau, il a souligné qu'il était nécessaire d'étendre ces services à ces zones non desservies. Les services publics sont essentiels à la vie, à la santé et au bien-être des populations, que le fournisseur soit public ou privé. Les gouvernements ont un rôle fondamental à jouer et doivent protéger les services, ils doivent en effet comprendre qu'il ne s'agit pas de produits de base. Reconnaisant le grave déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains domaines, il a appelé toutes les parties à trouver une solution à cette question. Il a déclaré qu'il espérait que la résolution et les conclusions seraient diffusées et encouragées aux niveaux régional et national et qu'il espérait également que les travailleurs pourraient travailler en collaboration avec les gouvernements et les employeurs afin de traduire les mots en action. Le président a remercié les représentants des employeurs et des gouvernements pour leur participation, et notamment les représentants du gouvernement du Luxembourg pour leur assistance.

M. Ilolov, président du groupe gouvernemental, a reconnu les contributions apportées par les partenaires sociaux pour mener à bien les trois produits finals de la réunion. Il espère que la mise en œuvre de la résolution sera possible et rapide. Il repartira au Tadjikistan où il rendra compte de la réunion et de ses conclusions et a exprimé l'espoir que le dialogue social se poursuive à l'avenir non seulement dans le cadre de l'OIT, mais aux niveaux régional et national.

M. Calsiano, président du groupe des employeurs, a exprimé sa satisfaction au sujet des résultats de la réunion, même si la véritable nature du thème a rendu les discussions un peu complexes. Il a réitéré que les services publics ont pour objectif de satisfaire les besoins fondamentaux des populations et que les gouvernements sont par essence responsables de la fourniture de ces services dans les meilleures conditions possibles. Il a estimé que le dialogue social entre les gouvernements et les groupes d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du tripartisme de l'OIT soulignait clairement le rôle de chaque groupe et assurait une mise en œuvre efficace, objective et équitable de la réglementation concernant la fourniture des services. Les entreprises privées recherchent par nature à accroître leur clientèle, ce qui sert de stimulant à la croissance en élargissant la portée des

services. Le tripartisme de l'OIT offre le meilleur mécanisme possible permettant d'aborder un grand nombre de problèmes émanant de la mondialisation et des politiques de développement, mécanisme sans lequel il serait difficile de parvenir au progrès social.

Le président a remercié les participants pour le travail considérable qu'ils ont fourni au cours de la semaine, notant que leurs contributions reflètent leur connaissance approfondie du secteur. Le dialogue ouvert et constructif ainsi que les concessions mutuelles ayant été faites sont une excellente démonstration de dialogue social en action. L'expérience a porté ses fruits et il a apprécié la franchise et la patience ayant aidé les participants à aboutir à un consensus, débouchant sur les conclusions et la résolution. Il a rappelé les commentaires du président des travailleurs au sujet des services publics que beaucoup considère comme allant de soi et espère qu'un jour tout un chacun dans le monde entier pourra en bénéficier.

Questionnaire d'évaluation

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

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

	5 Excellent	4 Bon	3 Satis- faisant	2 Médiocre	1 Insuffisant	Score moyen
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	17	12	3			4,44
Choix des points pour discussion	11	16	5			4,18
Niveau de la discussion	11	12	8	1		4,03
Intérêt de la réunion pour le secteur	6	12	11	1		3,77
Les conclusions	6	15	8	3		3,75
La résolution	8	11	12		1	3,79
Discussion de groupe sur la satisfaction des besoins en compétence	7	10	6	1		3,96
Discussion de groupe sur les partenariats public-privé	5	9	10	1		3,72
Possibilité de créer des réseaux	11	16	5			4,19

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

	5 Excellent	4 Bon	3 Satis- faisant	2 Médiocre	1 Insuffisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	12	16	4			4,25
Objectivité	7	16	6	2	1	4,00
Portée	8	15	8	1		3,94
Présentation et clarté	13	16	3			4,31
Volume et pertinence de l'information	11	19	2			4,28

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

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	1	29	2
Discussions de groupe	1	25	6
Réunion des groupes	1	27	2
Groupe de travail sur les résolutions	3	20	5
Groupe de travail sur les conclusions	6	16	6

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

	5 Excellent	4 Bon	3 Satis- faisant	2 Médiocre	1 Insuffisant	Score moyen
	19	10	3			4.5

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Taux de réponse (%)
5	14	11	2	32	46

6. Participants à la réunion

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
11	17	15	12	15	70

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	11	17	15	43
Conseillers techniques	4	1	7	12

8. Participation féminine (sans observateurs)

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	3	0	2	5	12
Conseillers techniques	1	0	1	2	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Mel Lambert, Human Resources Consultant, Hornchurch, Essex

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

BENIN BÉNIN

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Rosemonde Adjanonhoun, attaché, Mission permanente du Bénin à Genève

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

Mr. Francis Ngantcha, Minister Counsellor, Permanent Mission of Cameroon in Geneva

EGYPT EGYPT EGIPTO

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

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr. Konstantinos Geormas, Official, Ministry of Labour and Social Security, Athens

LUXEMBOURG LUXEMBURGO

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Pierre Lammar, attaché de gouvernement premier rang, ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Luxembourg

M. Joseph Daleiden, ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Luxembourg

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

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

PHILIPPINES FILIPINAS

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

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M^{me} Natalie Erard, collaboratrice scientifique, Affaires internationales du travail, Secrétariat à l'Economie-Seco, Berne

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Pascal Clivaz, chef des affaires internationales, La Poste Suisse, Berne

M. Peter Graf, chef des affaires publiques, La Poste Suisse, Berne

TAJKISTAN TADJIKISTAN TAYIKISTÁN

Mr. Mamadsho Ilolov, Minister of Labour and Social Protection of Population, Dushanbe

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Abulkhayr Gafuriyon, Head of Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population, Dushanbe

UGANDA OUGANDA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Claudius Mary Olweny, Director of Labour, Ministry of Gender Labour and Social Development, Kampala

YEMEN YÉMEN

Mr. Yahya Al-Shahary, Third Secretary, Permanent Mission of Yemen in Geneva

Members representing the Employers Membres représentant les employeurs Miembros representantes de los empleadores

Mr. Frederick Asante, Managing Director, Electricity Company of Ghana Ltd., Accra

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Mustapha Zakaria-Cisse, Special Assistant to the Managing Director, Electricity Company of Ghana Ltd., Accra

Mr. Joseph Babalola, General Manager, Industrial Relations, National Electric Power Authority, Abuja, Nigeria

Mr. Paul E. Boyett, Director, Talent Management, Corporate Human Resources, Duke Energy Corporation, Charlotte, NC

Sr. Alberto Horacio Calsiano, Coordinator del Departamento de Energía, Unión Industrial Argentina, Buenos Aires

Mr. Dwight Dacosga, General Manager, System Planning and Control, Jamaica Public Service Company Ltd., Kingston

Sr. José Arturo Del Río, Secretario General, Cámara Chilena de la Construcción, Santiago de Chile

Mr. Sikander Dewan, Director General, Standing Conference of Public Enterprises (SCOPE), New Delhi

Mr. Tom Goldie, Vice President, Corporate Services, Hydro One Inc., Toronto

M. Jan Herremans, Secrétaire général, Comité de contrôle de l'électricité et du gaz, Bruxelles

Mr. Chowdhury Kamal Hyder, Secretary General and CEO, Bangladesh Employers' Federation, Dhaka
Mr. Mohammad Javed, Managing Director, Ashraf Industries (PVT) Ltd., Peshawar
Mr. Kamen Kolev, Managing Director, Bulgarian Industrial Association, Sofia
Mr. Argyros Markaris, General Manager, Water Board of Lemesos (Limassol), Lemesos
Mr. Leonard Nxumalo, Human Resources Director, Federation of Swaziland Employers, Matsapha
Mr. Suh Young Jin, Specialist (Policy Bureau), The Korea Employers' Federation, Seoul
Mr. Jamer Tinslay, Chief Executive Officer, National Electrical and Communications Association (NECA),
Burwood North, NSW
Mr. H. Murat Turkoglu, Head of Research, Planning and Data Processing Department, Electricity Generation
Incorporated Company, Ankara

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

Ms. Alena Bakanova, Slovak Gas Industry Trade Union, Zvolen
M. Pierre Constantin, Fédération nationale de l'énergie et des mines, Paris
Mr. Derick Elbrecht, National Treasurer, Union of Miners (ICEM), Johannesburg
Sr. Jesús Francisco García, Secretario Finanzas, Federación Nacional dos Urbanitários da CUT (FNU/CUT), São
Paulo
Sr. Julio César Ieraci, Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Buenos Aires

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Fernando McMaster, Director Regional, Union Network International, Buenos Aires
Sr. Carlos Alberto Dos Reis, Diretor, Federação dos Trabalhadores na Industria de Engia, São Paulo
Sr. Basilio Sepúlveda, Federación Argentina Trab. De Luz y Fuerza, Buenos Aires
Sr. Carlos Alderete, Federación Argentina Trab. De Luz y Fuerza, Buenos Aires
Mr. Michael Jeram, National Secretary, UNISON, London
M. Mohamed Larbi Kabbaj, Secrétaire général, Syndicat national des agents administratifs (FPSSP-INFEDOP),
Casablanca
Mr. Joo-Young Kim, President, Korean National Electrical Workers' Union, Seoul

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Yong-Hyuk Choi, International Officer, Korean National Electrical Workers' Union, Seoul
Mr. Milan Kovacevic, President of the Main Board, Trade Union of the Workers of Electrical Power Industry of
Serbia, Belgrade
Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica
Ms. Jasna Sarenac, Interpreter/Adviser, Trade Union of the Electric Power Industry of Serbia, Belgrade
Mr. Valery Kuzichev, President, All-Russia "Electrounion", Moscow

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Mikhail Ostudin, International Secretary, All-Russia "electrounion", Moscow
Mr. Greg McLean, Assistant National Secretary, Australian Services Union, Sydney

Mr. Samuel Njiru, National Chairman, Kenya Electrical Trades and Allied Workers' Union, Nairobi
Mr. Erhard Ott, Member of Federal-Executive, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand, Berlin
Mr. Charles Paradis, Canadian Union of Public Employees, Communications Department, Montreal, Quebec
Ms. Johra Salam, Soil Research Institute, Dhaka

Others

Autres

Otros

Representatives of member States present at the sittings
Représentants d'Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Ms. Stefanie Freyberg, Intern, Frankfurt

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. Abdullah Shehu Ahmad, Deputy Director, Labour Representative, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in Geneva

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions (IFCTU)
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office.

**International Federation of Chemical, Energy, Mines
and General Workers' Union (ICEM)**
**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie,
de l'énergie, des mines et des industries diverses**
**Federación Internacional de Trabajadores de la Química,
la Energía e las Minas Industrias Diversas**

Mr. Gino Govender, Mines and Energy Officer, Brussels

International Federation of University Women
Fédération internationale des femmes diplômées des universités
Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. Conchita Poncini, Coordinator of the team, Troinex/Geneva

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

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM)

Mr. Alain Simon, Montreuil

Mr. Jean-Paul Escoffier, Montreuil

Public Services International (PSI)
Internationale des services publics
Internacional de Servicios Públicos

Mr. David Boys, Utilities and Pension Funds Officer, Ferney-Voltaire

Mr. Alan Leather, Deputy General Secretary, Ferney-Voltaire

Union Network International

Mr. Philip Bowyer, Deputy General Secretary, Nyon

Sr. Fernando McMaster, Director Regional, Buenos Aires

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

Mr. Hervé Sea, Représentant permanent, Genève

Mr. Ramon Vivanco, Représentant permanent, Genève