



Conseil d'administration

329^e session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/8

Section institutionnelle

INS

Date: 8 février 2017

Original: anglais

HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, 6-9 décembre 2016)

Objet du document

Le présent document contient le rapport final de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, adopté par les délégations de la région, réunies à Bali (Indonésie), le 9 décembre 2016. L'annexe I contient un résumé de la séance d'information sur les pratiques de recrutement dans le cadre de migrations équitables; l'annexe II contient la Déclaration de Bali; et l'annexe III, le rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, à laquelle les participants à la réunion ont demandé, au titre de l'article 9, paragraphe 4, du *Règlement pour les réunions régionales*, 2008, de porter ce rapport à l'attention du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration est invité à prendre connaissance du projet de décision figurant au paragraphe 261.

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Tous les résultats/éléments transversaux.

Incidences sur le plan des politiques: Dans le projet de décision, le Directeur général est invité à tenir compte de la Déclaration de Bali lors de la mise en œuvre des programmes en cours et de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir la rubrique «Incidences sur le plan des politiques» ci-dessus.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision figurant au paragraphe 261.

Unité auteur: Département des relations, des réunions et des documents officiels (RELMEETINGS).

Documents connexes: Rapport présenté par le Directeur général à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, intitulé *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific*, qui a servi de base aux discussions de la réunion.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	v
Elections et désignations	1
Discours d'ouverture	2
Allocution de Son Excellence M. Muhammad Jusuf Kalla, Vice-président de la République d'Indonésie	5
Dialogue de haut niveau: une croissance inclusive au service de la justice sociale	6
Séance d'information	12
Discussion générale sur le rapport du Directeur général: Construire un avenir inclusif grâce au travail décent: vers un développement durable en Asie et dans le Pacifique	13
Présentation du rapport	13
Discussion du rapport.....	14
Débats spéciaux en séance plénière.....	30
Construire un avenir fondé sur le travail décent en Asie et dans le Pacifique: tendances, enjeux et politiques pour la création d'emplois, les droits et l'équité	31
Compétences pour l'avenir	37
Discussion générale	40
Conclusions des membres du panel	41
Renforcement du dialogue social pour une croissance inclusive et durable	42
Discussion générale	46
Séance spéciale sur la promotion et l'application de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en Asie et dans le Pacifique	47
Présentation du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	52
Adoption des conclusions de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique	52
Cérémonie de clôture.....	54
Projet de décision	56
 Annexes	
I. Séance d'information sur les pratiques de recrutement dans le cadre de migrations équitables	57
II. Déclaration de Bali	62
III. Rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	66

Sigles et acronymes

ACMW	Comité de l'ASEAN sur l'application de la Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants
ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs
APEC	Association de coopération économique Asie-Pacifique
APINDO	Association des employeurs d'Indonésie
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BAsD	Banque asiatique de développement
BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CEC	Confédération des entreprises de Chine
CISA	Confédération internationale des syndicats arabes
CSI	Confédération syndicale internationale
CSI-AP	Organisation régionale CSI Asie-Pacifique
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
IDE	investissement direct étranger
IOSH	Institution of Occupational Safety and Health (Institution de la sécurité et de la santé au travail)
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
IRIS	Système international d'intégrité du recrutement
KCTU	Confédération coréenne des syndicats
KSPI	Confédération des syndicats des travailleurs d'Indonésie
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
ODD	objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMC	Organisation mondiale du commerce

ONG	organisation non gouvernementale
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
RSE	responsabilité sociale des entreprises
SST	sécurité et santé au travail
TIC	technologies de l'information et de la communication
TPP	Partenariat transpacifique
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
ZES	zone économique spéciale
ZFE	zone franche d'exportation

Elections et désignations

1. La seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est tenue à Bali, Indonésie, du 6 au 9 décembre 2016.
2. Au nom du groupe gouvernemental, un représentant gouvernemental de la République islamique d'Iran a proposé un candidat pour le poste de président de la réunion régionale, laquelle a élu à l'unanimité M. Hanif Dhakiri, ministre de la Main-d'œuvre d'Indonésie, à ce poste. La réunion a en outre élu à l'unanimité M. Jameel Humaidan, ministre du Travail et du Développement social de Bahreïn, au poste de vice-président gouvernemental; M. Hariyandi Sukamdani, de l'Association des employeurs d'Indonésie (APINDO), au poste de vice-président employeur; et M. Naoto Ohmi, secrétaire général de la Confédération japonaise des syndicats, au poste de vice-président travailleur.
3. Conformément aux dispositions du *Règlement pour les réunions régionales* de 2008 (le Règlement), la réunion a constitué une Commission de vérification des pouvoirs, composée comme suit: M. Ramin Behzad (gouvernement, République islamique d'Iran), M. Dick Grozier (employeur, Australie) et M^{me} Mary Liew Kiah Eng (travailleuse, Singapour).
4. La réunion a établi un comité de rédaction chargé de préparer les conclusions de la réunion et composé de cinq représentants gouvernementaux, cinq représentants des employeurs et cinq représentants des travailleurs. Les membres du comité étaient les suivants:

Représentants gouvernementaux: M. Jody Anderson (Australie)

M. Bin Hao (Chine)

M. Maruli Apul Hasoloan (Indonésie)

M. Tomoaki Katsuda (Japon)

M. Mahmood Al-Saddiqi (Qatar)

Représentants des employeurs: M. Shamsuddin Bardan (Malaisie)

M. Philip O'Reily (Nouvelle-Zélande)

M. Dong-Eung Lee (République de Corée)

M^{me} Lama Abdulaziz Al-Sulaiman (Arabie Saoudite)

M. Mudiyansele Kanishka L. Weerasinghe
(Sri Lanka)

Représentants des travailleurs: M. Hasan Alhalwachi (Bahreïn)

M. Felix Anthony (Fidji)

M^{me} Sandagran Solomon Joseph Pitchay (Malaisie)

M. Richard Wagstaff (Nouvelle-Zélande)

M^{me} Mary Liew Kiah Eng (Singapour)

5. La réunion a suspendu l'application de certaines dispositions du Règlement, conformément à l'article 8 ¹.

(Les participants à la réunion régionale ont observé une minute de silence en hommage à la mémoire de feu Sa Majesté le Roi Bhumibol Adulyadej de Thaïlande, décédé le 13 octobre 2016.)

Discours d'ouverture

6. *Le président* a souhaité la bienvenue au Vice-président de la République d'Indonésie et l'a remercié d'honorer les participants à la réunion de sa présence. Cinq ans auparavant, la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Kyoto, Japon, 2011) avait formulé des recommandations visant à promouvoir un développement et une croissance équilibrés et durables. De nouveaux enjeux mondiaux complexes, parmi lesquels le changement climatique, sont apparus, et il a semblé nécessaire de débattre d'une stratégie globale au sein d'une instance collective. Les conclusions de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique devraient s'inscrire dans la droite ligne des objectifs de développement durable (ODD), en particulier de l'objectif 8 relatif au travail décent et à la croissance économique. L'orateur a invité les participants à unir leurs efforts en faveur d'une croissance inclusive.
7. Le président a souligné l'importance que revêtent l'ensemble des thèmes prévus dans le programme, en insistant particulièrement sur l'objectif d'une croissance inclusive fondée sur la justice sociale, les migrations équitables, l'avenir du travail décent en Asie et dans le Pacifique, les compétences d'avenir, les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que le dialogue social. Il a exprimé l'espoir que le cadre magnifique de Bali stimulera les participants à la réunion et leur permettra de mener des débats fructueux et d'adopter des conclusions appropriées. Il a déclaré qu'il comptait sur les trois groupes pour collaborer dans l'esprit de consensus qui caractérise l'OIT.
8. *Le Directeur général* du BIT a souhaité la bienvenue aux délégués à la réunion. En lançant la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique à l'occasion de la quatorzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Busan, République de Corée, 2006), les mandants se sont engagés à déployer des efforts concertés et soutenus afin que le travail décent devienne une réalité pour tous. Dix ans plus tard, l'heure est venue d'examiner les progrès accomplis et de définir les prochaines étapes aux niveaux national et régional. Toutefois, le doute ne cesse de grandir dans le monde entier quant à la capacité des décideurs de fournir des réponses crédibles aux principaux problèmes. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (Programme 2030) vise à éliminer la pauvreté et à réduire les inégalités d'ici à 2030. Le travail décent est largement pris en compte dans les 17 ODD du Programme 2030, et notamment dans l'objectif 8 spécifiquement axé sur la mission de l'OIT. L'Organisation a par ailleurs lancé l'initiative sur l'avenir du travail, avec l'ambition de se doter des moyens qui lui permettront, à la veille de son centenaire, de continuer à remplir son mandat en faveur de la justice sociale au service de la stabilité et de la paix. Cette initiative tient compte des transformations à l'œuvre dans le monde du travail, notamment sur le plan technologique. Alors que les inégalités ne cessent

¹ L'application de l'article 11 du *Règlement* a été suspendue en ce qui concerne le fonctionnement du comité de rédaction chargé des conclusions de la réunion, afin de permettre à celui-ci de remplir efficacement son rôle et de décider de ses propres règles de fonctionnement; l'article 10 relatif au droit de parole a été suspendu pour l'organisation du dialogue de haut niveau sur la croissance inclusive au service de la justice sociale, les débats spéciaux en séance plénière et la séance spéciale sur «la promotion et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Asie et dans le Pacifique», afin de donner plus de souplesse à l'organisation des travaux.

de croître et que les sociétés semblent tourner le dos aux idéaux inscrits dans le mandat de l'OIT, des millions de personnes ont le sentiment d'être privées des avantages de la mondialisation.

9. Le Directeur général a indiqué que la région de l'Asie et du Pacifique devrait pouvoir tirer grand profit de la mondialisation, mais que la durabilité de cette dernière dépendait de sa capacité de se révéler plus inclusive. Cela est particulièrement vrai dans cette région, où il reste beaucoup à faire pour que le progrès social soit à la mesure de l'essor économique récent. Le rapport soumis à la réunion invite les mandants à renforcer encore leur engagement en faveur du travail décent pour tous et à élaborer à cet effet un plan d'action qui pose les jalons d'une croissance forte, inclusive, équilibrée et soutenue au profit des habitants de la région. Les participants devraient ainsi commencer par une évaluation objective des réalisations accomplies et des obstacles qu'il reste à franchir, tout en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables. Le dynamisme économique de la région ne s'est pas encore traduit par un véritable progrès social. Malgré les priorités particulières de chaque pays, les mandants doivent porter leur attention sur certaines tendances et difficultés communes, et notamment sur la façon de conserver l'élan de la croissance économique mondiale, ainsi que sur la durabilité des entreprises, le vieillissement de la population, le chômage des jeunes, la mise en place de mécanismes assurant des migrations équitables et les conséquences des phénomènes météorologiques extrêmes et du changement climatique. Par ailleurs, le taux de ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT demeure très faible dans la région, puisque seuls 14 des 47 Etats Membres les ont toutes ratifiées. Cela tient sans doute à un dialogue social insuffisant et aux restrictions qui continuent d'être imposées à la négociation collective dans de nombreux pays. Le Programme 2030 engage la communauté internationale à «ne laisser personne de côté». C'est précisément ce principe que veut incarner l'objectif du «travail décent pour tous» promu par l'OIT. Alors que les mandants vont définir les priorités en vue de faire du travail décent une réalité pour les femmes et les hommes à l'occasion de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, le BIT se tient prêt à leur fournir tout l'appui nécessaire.
10. *Le vice-président employeur* a souligné que la réunion offrait une occasion exceptionnelle d'établir les priorités du monde du travail dans la région. L'Asie et le Pacifique et les Etats arabes ont réalisé des progrès économiques considérables malgré le ralentissement mondial. La région est porteuse d'un potentiel immense découlant en partie de sa diversité, des différents niveaux de développement, de la taille de son économie, de la multiplicité des secteurs, des populations et des structures démographiques, ainsi que de sa situation géographique, de sa diversité culturelle et de ses valeurs traditionnelles. Parmi les principaux enjeux, l'orateur a évoqué plus particulièrement le développement des entreprises, les compétences d'avenir, les migrations équitables et l'harmonie des relations professionnelles. Ces enjeux revêtent une très grande importance dans un environnement mondial de plus en plus connecté et concurrentiel. Les employeurs ont estimé que la réunion se tenait à un moment important, alors que la géopolitique et des technologies déstabilisantes renforcent le climat d'incertitude qui règne dans les entreprises et sur les lieux de travail. Le Programme 2030 offre toutefois au secteur privé une occasion précieuse d'apporter sa contribution à la croissance économique et au développement.
11. L'orateur a déclaré que des politiques et des mesures concrètes devraient être élaborées en vue de mettre en place un environnement constructif et propice aux entreprises, afin que les économies émergentes de la région puissent déjouer le «piège du revenu intermédiaire» et que les économies en développement puissent investir dans des secteurs prometteurs, à valeur ajoutée et concurrentiels, susceptibles d'assurer une croissance soutenue. Les politiques devraient être axées sur: un plus grand soutien au développement des petites et moyennes entreprises (PME); une meilleure gouvernance ainsi qu'une amélioration des droits de propriété et un plus grand respect de la primauté de droit; des politiques du marché du travail plus efficaces et efficientes; et des systèmes de protection sociale innovants. Les

organisations d'employeurs doivent être en mesure de répondre de manière efficace à l'évolution rapide du travail au moyen de priorités stratégiques clairement définies qui permettent au secteur privé de conserver son influence dans certains domaines essentiels. Les conclusions de la réunion devraient être concises et centrées sur l'action. Le groupe des employeurs s'est engagé à poursuivre sa collaboration avec le BIT et les autres partenaires internationaux concernés.

12. *Le porte-parole des travailleurs* a exhorté les bureaux régionaux à axer leurs efforts sur les questions prioritaires. Il est primordial de promouvoir le respect des droits des travailleurs. Longtemps, la région a accordé trop d'importance à la croissance économique et à la productivité, négligeant la situation des droits de l'homme et des droits syndicaux. L'Inde a procédé à une révision arbitraire et draconienne de sa législation du travail. L'Indonésie a connu une augmentation spectaculaire des cas de violation des droits fondamentaux, alors que les manifestations organisées pour protester contre les modifications apportées au système de fixation du salaire minimum ont été réprimées au moyen de gaz lacrymogène et de canons à eau et ont donné lieu à des arrestations et des détentions. De la même manière, en République de Corée, des poursuites judiciaires ont été lancées à l'encontre de dirigeants syndicaux de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), et son président a été condamné à cinq ans d'emprisonnement. La dégradation des conditions d'emploi a eu pour effet de favoriser l'activité informelle, déjà très répandue dans la région. La sous-traitance a également accru l'informalité dans les pays développés et en développement et a contribué à l'augmentation de l'emploi temporaire ou intérimaire et de l'emploi indépendant précaire. Une enquête menée par la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2016 indique que sept des dix pays enregistrant le plus grand nombre de pratiques abusives appartiennent à la région Asie-Pacifique. Il convient, par ailleurs, de donner la priorité à la ratification des conventions de l'OIT, en particulier de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les conclusions de la réunion devraient inciter un plus grand nombre de pays à ratifier ces conventions fondamentales avant la tenue de la prochaine réunion régionale de l'Asie et du Pacifique. Les mécanismes relatifs aux relations professionnelles doivent être améliorés, notamment les mécanismes de négociation collective, qui ont été fragilisés. Les travailleurs doivent avoir le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. La plupart des pays de la région ont imposé de lourdes restrictions à ces droits, qui sont mis à mal à la fois par les gouvernements et par les employeurs. Des politiques économiques favorables aux entreprises et conçues de manière à attirer les investisseurs en favorisant les zones franches d'exportation (ZFE) ont imposé des restrictions à la négociation collective et au droit de grève. Le groupe des travailleurs souhaite qu'un plus grand nombre de pays, y compris le Bangladesh, garantissent les droits syndicaux dans le secteur de l'habillement. Le BIT devrait abandonner les programmes de responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui ne sauraient remplacer les syndicats.

13. *Le porte-parole des travailleurs* a constaté la généralisation alarmante du travail forcé et du travail des enfants dans la région et estimé qu'il était nécessaire de mettre un terme à ces pratiques. Il convient également de donner la priorité à l'amélioration des droits des travailleurs migrants, qui sont exploités, exclus et demeurent invisibles sur le plan politique. Les conclusions de la réunion devraient inciter plus de pays à ratifier les deux conventions de l'OIT relatives aux migrations. Les pays devraient interdire les commissions de recrutement. La lutte contre les inégalités est également une priorité. Les inégalités de revenus restent élevées et se creusent même dans certains pays. La productivité s'est améliorée, mais pas les salaires. La place des femmes dans les instances de direction des entreprises et des syndicats est également une priorité. Il convient d'élaborer une législation et de mettre en place des mécanismes susceptibles d'encourager la participation des femmes à l'activité économique. Les conclusions devraient établir un objectif visant à ce que, au moins, quelques pays ratifient, mettent en œuvre et respectent la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, ce qu'aucun pays de la région n'a fait jusqu'à présent.

14. Selon l'orateur, l'action de l'OIT a perdu de son efficacité en se dispersant entre un trop grand nombre de projets. Ainsi, de nombreux projets relevant du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) ont été mis en œuvre en Inde, mais ce pays n'a ratifié ni la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ni la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. De nombreux projets ont aussi été mis en place au Bangladesh depuis l'effondrement du Rana Plaza, mais les droits syndicaux sont toujours inexistantes. De plus, il existe un manque de coordination entre les différentes unités du BIT, auquel il convient de mettre un terme. Les mandats se perdent dans un dédale de projets qui se concurrencent, et les ressources humaines et financières sont fragmentées, ce qui en diminue la portée. La promotion de la ratification devrait s'effectuer dans le cadre d'une initiative mobilisant l'ensemble du Bureau, et non pas relever du seul Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). En outre, les projets ne s'inscrivent pas toujours dans la logique du mandat de l'OIT.
15. L'orateur a noté que le rapport ne contenait aucune information indiquant les mesures qui ont été prises pour mettre en œuvre les conclusions de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Kyoto, Japon, 2011), laquelle avait préconisé une campagne en faveur de la ratification des conventions fondamentales. Or il semble que rien n'a été fait. Un «tableau de bord» devrait être mis en place, qui permettrait de s'assurer des mesures qui ont été prises pour donner effet aux conclusions. Enfin, des tendances regrettables s'accroissent dans la région: la corruption des pouvoirs publics, la discrimination raciale, l'intolérance fondée sur la religion, la race ou l'origine ethnique et l'instauration de régimes militaires se sont accrues ces dix dernières années. Les mandats de l'OIT devraient unir leurs efforts pour y mettre un terme. L'activité syndicale et la négociation collective jouent un rôle fondamental dans la mise en place d'un avenir inclusif fondé sur le travail décent en Asie et dans le Pacifique.

Allocution de Son Excellence M. Muhammad Jusuf Kalla, Vice-président de la République d'Indonésie

16. *Le Vice-président de la République d'Indonésie*, M. Muhammad Jusuf Kalla, a salué les efforts fournis par l'OIT afin de promouvoir le bien-être des travailleurs par l'application des principes de consensus tripartite et d'harmonie entre les trois groupes. Les valeurs de l'OIT font écho à celles de la République d'Indonésie, qui visent à apporter la prospérité et la justice sociale à sa population.
17. Le pessimisme qui s'est manifesté au Forum de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) de 2015 a été tempéré par l'espoir et l'optimisme qu'inspire l'économie mondiale. Des problèmes complexes pourraient être résolus par une démarche collective: les travailleurs et les employeurs partagent en effet des intérêts communs, qu'ils devraient défendre ensemble. La solution réside dans le dialogue.
18. L'Indonésie s'est félicitée de la tenue de la réunion régionale, qui a lieu dans un contexte de ralentissement économique mondial touchant l'ensemble des pays, y compris la Chine, les Etats-Unis et les pays européens. L'Asie et le Pacifique n'ont pas été épargnés, et une hausse du chômage est à prévoir. L'Indonésie se trouve dans une meilleure situation que d'autres pays, mais a besoin d'une croissance beaucoup plus forte pour créer des emplois en nombre suffisant. L'objectif commun est de relever le niveau de vie de chacun par le travail décent et productif, l'augmentation des revenus et l'attention accrue portée à l'environnement.
19. Au cours des dernières années, l'Indonésie a mis en place un régime de salaire minimum indexé sur l'inflation et le produit intérieur brut (PIB). Il s'agit d'une formule équitable, car elle ne diminue pas le pouvoir d'achat des travailleurs. Ce régime fera l'objet d'une évaluation tous les cinq ans. Par ailleurs, pour se développer, les entreprises ont besoin de

certitude, faute de quoi aucun emploi ne peut être créé. L'objectif des pays asiatiques est d'associer la compétitivité, la productivité et le travail décent.

20. L'intensification des migrations est un sujet crucial pour la région. Il est nécessaire d'assurer aux migrants un travail décent, afin de prévenir la dégradation des conditions de travail et d'emploi. Pour éviter la concurrence d'une main-d'œuvre bon marché issue des flux de migrants à la recherche d'un emploi, une coopération régionale et suprarégionale devrait être mise en place afin d'instaurer un éventuel salaire minimum à l'échelle régionale et de prévenir ainsi un effet de nivellement par le bas.
21. Il est nécessaire de conjuguer les efforts vers l'objectif commun du travail décent, en tenant compte de la situation propre à chaque pays. Il convient de faire face aux enjeux d'ordre technologique en élevant les niveaux de compétence par l'enseignement et la formation professionnels, à défaut de quoi certains pays seraient laissés pour compte. La concertation tripartite est un puissant moyen de préparer l'avenir. Pour conclure, le Vice-président a exprimé le vœu que les résultats et les conclusions de la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique contribuent à stimuler la croissance des économies régionales. Il a souhaité à tous les délégués de tenir une réunion intéressante et fructueuse, qui serve la cause de la justice sociale et donne un nouvel élan à une économie qui profite à chacun.

Dialogue de haut niveau: une croissance inclusive au service de la justice sociale

22. La réunion régionale a organisé un dialogue de haut niveau sur le thème «une croissance inclusive au service de la justice sociale». Le dialogue a été conduit par un panel tripartite dirigé par le président de la réunion et a été animé par M^{me} Sharanjit Leyl, productrice et présentatrice de BBC World News. Le panel était composé comme suit:
 - M. Guy Ryder, Directeur général du BIT;
 - S.E. cheikh Abdullah bin Nasser Al-Bakri, ministre de la Main-d'œuvre, Oman;
 - M^{me} Linda Kromjong, secrétaire générale de l'Organisation internationale des employeurs (OIE);
 - M. Felix Anthony, président de l'Organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP);
 - M. Vivek Puthucode, directeur général de la branche «secteur public» de Microsoft Asie-Pacifique.
23. *Le Directeur général* a rappelé que, dans ce domaine, le BIT est un véritable acteur, et non un simple observateur; son rôle consiste non pas à proclamer ses principes, mais plutôt à traduire les objectifs de l'Organisation dans les faits. Il est de la responsabilité conjointe de l'OIT, des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer les mesures à prendre de concert afin d'engendrer une croissance inclusive favorisant le travail décent. Les contributions de chacun des mandants à la réalisation de cet objectif ne doivent pas nécessairement se solder par un jeu à somme nulle. Malgré les obstacles qui se profilent, des solutions qui profitent à tous sont possibles. Le rôle de l'OIT est d'aider les mandants à surmonter ces obstacles.
24. *M. Al-Bakri* a mentionné les enjeux considérables qui attendent son pays en matière d'emploi et de production, mais a également insisté sur le fait que les efforts déployés en la matière porteraient leurs fruits. Aujourd'hui, quiconque cherche un emploi en Oman peut bénéficier d'une formation technique et professionnelle et d'une assistance, ce qui assure le

bon fonctionnement du marché du travail. L'orateur a exprimé le souhait que les débats et les conclusions de la réunion régionale viennent appuyer ces efforts.

25. *M^{me} Kromjong* a déclaré que des entreprises durables étaient l'instrument d'une croissance inclusive. Cette question est étroitement liée à l'ODD 8, qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. En l'absence d'entreprises durables créant des emplois, il serait impossible de réaliser les autres ODD. Par sa Déclaration de Bahreïn adoptée en 2015, l'OIE manifeste son soutien à la réalisation des ODD et sa volonté de dialoguer et négocier avec les syndicats et autres parties prenantes et de mettre en pratique les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales afin d'instaurer la justice sociale.
26. *M. Anthony* a invité tous les Etats Membres à œuvrer en faveur de la justice sociale sur la base de la Déclaration de 2008, dont les quatre objectifs, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail, sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La promotion d'une croissance inclusive vise à assurer un partage équitable des retombées de la croissance économique entre toutes les couches de la société et à faire en sorte que personne ne soit laissé de côté. Le dialogue social et le tripartisme jouent un rôle central à cet égard. Plus précisément, ce n'est qu'à travers la liberté syndicale et le droit de négociation collective que l'on parviendra à générer une croissance véritablement inclusive.
27. *M. Puthucode* a indiqué que les données constituaient la nouvelle monnaie d'échange de notre époque. Elles ont le pouvoir de transformer la manière dont nous interagissons, exerçons nos activités et créons des sociétés durables. La question est de savoir comment mettre en commun nos ressources collectives pour réaliser les ODD. Grâce à la technologie, tant les grandes entreprises que les PME, en concertation avec les travailleurs, peuvent apporter leur contribution à la réalisation de ces objectifs. Si la technologie ne détermine pas notre avenir, elle peut nous aider à choisir le meilleur avenir possible.
28. *M. Al-Bakri*, en réponse à une question de la modératrice au sujet de la persistance des inégalités malgré la vigueur de la croissance économique en Oman, a indiqué que le gouvernement de son pays s'attachait à mettre en place une réglementation appropriée afin de tenir compte des intérêts de toutes les parties. Dans un contexte de croissance économique, le gouvernement a adopté des lois visant à régir les relations entre employeurs et travailleurs, à renforcer les droits aux congés, y compris les congés de maternité, à réglementer la durée du travail et, plus généralement, à améliorer les conditions de travail. Des efforts de grande ampleur ont été déployés afin de stabiliser le marché du travail en Oman, tout en attirant les investissements étrangers. Ces mesures servent de fondement à la prochaine phase de développement, qui permettra au pays de tirer parti des perspectives futures qu'offre le monde du travail.
29. *M^{me} Kromjong* a convenu qu'il était nécessaire d'établir un cadre réglementaire stable, fiable et prévisible. Les entreprises ont également besoin d'un environnement politique stable et d'institutions du marché du travail solides. A cet égard, le faible taux de ratification et l'application insuffisante des conventions fondamentales de l'OIT dans la région sont un motif de préoccupation pour les entreprises tant mondiales que nationales. Si les PME constituent le moteur de la croissance économique, ce sont les chaînes d'approvisionnement mondiales qui sont l'objet de la plus grande attention, bien qu'elles n'emploient que quelque 20 pour cent des travailleurs de la région. Quatre-vingt pour cent des travailleurs sont employés sur le marché intérieur, dont une large partie dans l'économie informelle. Les politiques élaborées doivent donc rendre compte de cette réalité et y remédier, et doivent aussi aider les PME à mieux connaître l'environnement dans lequel elles exercent leurs activités et les obligations juridiques qui leur incombent. Pour ce faire, les PME ont besoin

d'outils leur permettant de se développer dans une région manifestement marquée par un puissant esprit de créativité et d'entreprise.

30. *M. Anthony* a ajouté que les entreprises avaient besoin de relations professionnelles stables, lesquelles contribuent à la productivité. Le dialogue social, le droit de négociation collective et la liberté syndicale revêtent un caractère essentiel à cet égard. Il partage les préoccupations relatives au faible taux de ratification et à l'application insuffisante des conventions de l'OIT dans la région. Les mécanismes de contrôle de l'OIT sont plus que jamais indispensables pour s'assurer que les gouvernements respectent les obligations internationales qui leur incombent. Toutefois, des violations en matière de travail forcé et de travail des enfants subsistent dans la région, et la situation s'est détériorée dans certains pays. Les seuils de pauvreté internationaux ne semblent plus constituer une méthode de mesure pertinente, car de nombreux travailleurs dépassant ce seuil ont pourtant bien du mal à joindre les deux bouts en travaillant de longues heures dans des emplois précaires. En valeur réelle, nombre de travailleurs sont en fait plus pauvres que ne l'indique cette méthode de mesure.
31. *Le Directeur général* a précisé que le seuil établi par la Banque mondiale, à savoir 1,90 dollar des Etats-Unis par jour, correspond à une pauvreté extrême et a noté qu'un travailleur sur dix n'était toujours pas en mesure de dépasser ce seuil. Il convient de recentrer les considérations relatives aux objectifs visés par l'Agenda du travail décent. La notion de salaire vital figure dans la Constitution de l'OIT adoptée en 1919, mais fait l'objet de nouveaux débats dans de nombreux pays. Ce principe selon lequel tous les travailleurs devraient gagner un salaire suffisant pour assurer leur subsistance et celle de leur famille pourrait être plus facilement mis en œuvre au moyen de politiques appropriées en matière de salaires et de protection sociale.
32. *M. Puthucode*, en réponse à la question de savoir à qui incombe la responsabilité de l'amélioration des compétences des travailleurs, a indiqué que le gouvernement et les entreprises assumaient conjointement cette responsabilité. Les gouvernements doivent faire en sorte que les possibilités en la matière soient plus accessibles aux travailleurs, et les entreprises doivent déterminer les connaissances et les compétences recherchées. Tout l'enjeu consiste à définir les compétences que devront posséder les travailleurs à l'avenir et à déterminer comment les politiques et les programmes d'amélioration des compétences pourraient répondre à ce besoin.
33. Selon *M. Al-Bakri*, la stabilité du marché du travail est un facteur permettant d'attirer les investissements et de créer des emplois. L'orateur a évoqué les innovations lancées dans son pays, telles que les initiatives «Scientific Council» (Centre scientifique) et «Technology Oasis» (Parc technologique), qui favorisent l'amélioration des compétences et l'emploi indépendant chez les jeunes, notamment dans le domaine des sciences et des technologies. Ces initiatives ont contribué à une augmentation du nombre de PME, qui est passé de 78 000 à 168 000. Parallèlement, le gouvernement a étendu l'assurance sociale à l'économie informelle et a pris des mesures d'incitation à la création d'entreprises pour aider les travailleurs à franchir le pas vers l'économie formelle. L'orateur a évoqué le rôle central que jouent les partenaires sociaux dans l'élaboration de ces politiques et programmes.
34. *Le Directeur général* a pris note du débat sur les conséquences de la quatrième révolution industrielle pour le monde du travail et sur la question de savoir si les effets nets qui en résulteront en matière de création et de destruction d'emplois seront positifs ou négatifs. Bien que les opinions divergent grandement à ce sujet, la technologie ne sera pas le seul facteur déterminant de notre avenir. Celui-ci dépend en fait des politiques qui seront adoptées afin d'utiliser au mieux la technologie au service de la société. La question se pose de savoir si l'économie des plates-formes se révélera anecdotique ou s'il s'agit d'un signe précurseur du monde du travail de demain, qui transformera la relation de travail en relations commerciales épisodiques et aura des effets sur la protection sociale et la répartition des

revenus. La situation politique que nous connaissons aujourd'hui remet en question le modèle actuel de mondialisation, qui a largement profité à la région Asie-Pacifique. Si une nouvelle rupture historique est en vue, les pays de la région devront se tourner davantage vers les marchés nationaux et porter une attention accrue au rôle de la protection sociale, du salaire minimum et des institutions du marché du travail afin de soutenir cet élan de dynamisme.

35. *M. Puthucode* a convenu que, si la technologie à elle seule ne constituait pas la solution, elle avait toutefois produit des effets dans plusieurs domaines: la nécessité de créer des millions d'emplois dans la région, un coût de la vie en hausse, l'urbanisation, le vieillissement de la population et l'évolution des perspectives de carrière chez les jeunes. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent déterminer la voie que prend la technologie, mais aussi la manière dont elle peut servir à répondre à ces enjeux. La plate-forme de microentreprises «Youth Works» (La jeunesse au travail) de Microsoft permet à des jeunes demandeurs d'emploi d'accéder à des offres de formation ainsi qu'à des possibilités en matière de création d'entreprises. L'utilisation des données et la facilité des communications mobiles peuvent aussi permettre de mieux connaître les besoins réels des travailleurs en matière de salaire vital. La technologie ouvre de nouvelles perspectives pour la participation des femmes au marché du travail et constitue un outil puissant pour lutter contre la traite des êtres humains et les pires formes de travail des enfants.
36. *M^{me} Kromjong* a estimé que, au lieu de considérer la technologie comme un facteur perturbateur, il conviendrait de l'accepter et de l'utiliser au mieux de nos intérêts. C'est aujourd'hui que se joue l'avenir du travail. La spécificité de la transformation actuelle est la vitesse à laquelle évolue le monde du travail. Cette transformation s'accompagne également d'une évolution de la demande de certaines compétences, notamment dans les domaines de la science, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques – ce qui reflète une tendance générale à l'élévation du niveau de compétence. La technologie est également porteuse de nouvelles perspectives pour les femmes, les personnes handicapées et les personnes âgées, en particulier grâce à l'apprentissage électronique. Il faut toujours insister sur la formation permanente et l'adaptation au changement, notamment chez les jeunes, pour garder la capacité de trouver un emploi. L'apprentissage est également un bon moyen de s'assurer que les intéressés acquièrent des compétences recherchées sur le marché du travail. Par ailleurs, des politiques migratoires flexibles sont nécessaires pour que les entreprises puissent disposer de travailleurs compétents, où qu'ils se trouvent.
37. *M. Anthony* a convenu de l'importance que revêtent l'amélioration des compétences et l'apprentissage. L'initiative de Singapour sur la formation permanente est apparue comme une stratégie efficace pour aider les travailleurs à s'adapter à un monde du travail en pleine mutation, en particulier compte tenu de la progression du travail informel hors des lieux de travail traditionnels.
38. *M. Puthucode* s'est félicité de l'initiative de Singapour sur la formation des adultes. Malgré les innovations technologiques, on a toujours besoin de compétences dans les domaines des langues, de la création et de l'informatique. Toutefois, de nombreux pays ne disposent pas d'une feuille de route pour l'acquisition de ces compétences. Les mentalités sont néanmoins en train d'évoluer en faveur d'une culture de l'apprentissage dans le contexte plus large d'une transformation sociale. Une croissance inclusive suppose également que l'on prenne en compte les quelque 250 millions de personnes atteintes de déficiences physiques ou mentales, et la technologie est un moyen éprouvé de les aider à mener une vie satisfaisante.
39. *M. Anthony* a attiré l'attention sur les conditions de travail des personnes qui fabriquent les produits technologiques dont nous nous servons aujourd'hui. Les travailleurs ayant migré des campagnes vers les villes sont parfois confrontés à de graves problèmes d'ordre social,

qui conduisent à des cas de suicide dans le secteur de l'électronique. Il convient de prendre des mesures afin d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur.

40. *La modératrice* a soulevé la question des femmes en tant que main d'œuvre inexploitée et a souligné leur sous-représentation en matière de salaire et d'emplois salariés dans la région, comparativement aux hommes.
41. *M. Al-Bakri* a évoqué la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 ainsi que l'évolution simultanée des technologies de l'information et des besoins en matière d'amélioration des compétences. Dans les Etats arabes, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits en matière d'emploi. Cela apparaît très clairement dans le secteur public en Oman, qui emploie 50 pour cent de femmes. Dans le secteur privé, toutefois, les femmes ne représentent que 22 pour cent des travailleurs. Un plan d'action à l'horizon 2040, adopté en partenariat avec le secteur privé du pays, vise à accroître la présence des femmes dans les entreprises privées, notamment grâce aux technologies de l'information, qui ouvrent des possibilités pour le travail à distance et améliorent ainsi l'accès des femmes et des travailleurs handicapés au marché du travail.
42. *M^{me} Kromjong* a souligné qu'aucun motif ne saurait restreindre l'égalité de chances pour les femmes sur le marché du travail, car celles-ci représentent 50 pour cent de la population active. Il est possible de promouvoir cette égalité même par des démarches simples, consistant par exemple à s'abstenir de participer à des groupes d'experts ou des équipes de direction composés uniquement d'hommes. La culture de l'égalité entre hommes et femmes doit devenir une priorité.
43. *M. Anthony* a approuvé les propos de la représentante de l'OIE et fait observer qu'il existait une marge d'amélioration en matière d'égalité entre hommes et femmes au sein même de la réunion régionale, qui ne compte que 22 pour cent de femmes parmi ses participants.
44. *M. Puthucode* a évoqué aussi la nécessité d'une affirmation positive des femmes dans le secteur des technologies, en particulier si l'on considère les données comme la nouvelle monnaie d'échange. Les décideurs, en concertation avec le secteur privé, doivent déterminer de meilleurs moyens d'améliorer le taux d'inscription des femmes aux programmes de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'ère de la technologie.
45. *M. Al-Bakri* a souligné que la participation des femmes n'était pas seulement une question de quantité, mais également une question de qualité, et que l'accent devait être mis sur ce dernier critère.
46. *Le Directeur général* a répondu que l'OIT s'était fixé l'objectif d'une participation de 30 pour cent de femmes à l'ensemble de ses réunions. Il incombe aux Etats Membres de l'OIT de veiller à maintenir un équilibre entre la proportion d'hommes et de femmes au sein de leurs délégations. Plus important encore, les données relatives à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité des salaires dans la région ne sont guère encourageantes. Certaines conceptions sociétales limitent les possibilités d'accès des femmes à un travail décent. Les conventions fondamentales sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination figurent pourtant parmi les instruments de l'OIT les plus ratifiés. Malgré cela, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes dans la région oscille toujours entre 18 et 20 pour cent. Il est nécessaire de remédier aux inégalités structurelles et aux obstacles auxquels sont confrontées les femmes au cours de leur vie. Les innovations sont indispensables, et notamment le recours aux nouvelles technologies.
47. *Un représentant de la Confédération des syndicats de Hong-kong* a appuyé les interventions appelant à accorder une place centrale aux droits fondamentaux dans la région, notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Les discours diffèrent souvent de la

réalité sur le terrain, où les inégalités et les emplois précaires sont en augmentation. La tendance actuellement observée à Hong-kong parmi les employeurs est de prendre des décisions concernant les conditions de travail sans consulter les travailleurs du fait de l'absence d'un cadre législatif en matière de négociation collective. L'orateur aurait souhaité savoir si l'accent mis sur la croissance inclusive avait eu une incidence sur les problèmes liés à la liberté syndicale et à la négociation collective et si l'OIT accordait la priorité à d'autres questions pour lesquelles il est plus facile de réaliser des progrès.

48. *Le Directeur général* a répondu que l'attention accordée aux droits fondamentaux ne s'était pas relâchée et que l'Organisation n'avait pas abandonné cette question au profit d'autres sujets. Les organes de contrôle de l'OIT figurent parmi les plus efficaces du système des Nations Unies, et le Comité de la liberté syndicale a examiné plus de 3 000 cas. La liberté syndicale et la négociation collective demeurent des droits qui sont à la fois fondamentaux et nécessaires pour parvenir à une croissance inclusive. Ces droits déterminent la qualité de la vie professionnelle des femmes et des hommes, et l'OIT fait de leur promotion et de leur protection sa mission première.

49. *M. Anthony* a rappelé que les Etats Membres de l'OIT avaient l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes de la Déclaration de l'OIT de 1998. Cette obligation n'est pas respectée dans la région, où l'on observe en outre une augmentation de la répression syndicale. Il est nécessaire d'accorder une attention accrue à la promotion et au respect des conventions fondamentales de l'OIT, notamment à travers le dialogue social.

50. *Un représentant de la Confédération des syndicats d'Indonésie (KSPI)* a noté que les gouvernements de la région considéraient le développement économique comme un critère de base pour mesurer les progrès accomplis, alors même que les inégalités continuaient de se creuser. Les entreprises multinationales ont dégagé des bénéfices dont la redistribution aux travailleurs est restée très limitée. Malgré les critiques formulées auparavant au sujet des seuils internationaux de l'extrême pauvreté, le seuil applicable en Indonésie est encore inférieur, puisqu'il s'établit à 1 dollar E.-U. par jour. L'orateur aurait voulu savoir ce que l'OIT entendait faire pour remédier aux inégalités de revenus persistantes dans le cadre des ODD.

51. *Le Directeur général* a noté que ces seuils de pauvreté étaient utiles sans être parfaits. De nombreuses personnes vivent juste au-dessus de ce seuil et sont exposées au risque de repasser au-dessous. Dans d'autres pays, la pauvreté est parfois exprimée de façon relative, en pourcentage du revenu médian. L'ODD visant à réduire les inégalités appelle à axer les efforts sur les 40 pour cent de la population les plus pauvres. La meilleure manière de remédier aux inégalités de revenus est de disposer d'institutions du marché du travail bien en place, y compris de mécanismes de négociation collective appropriés. Là où la négociation collective est insuffisante, les mécanismes de fixation d'un salaire minimum jouent un rôle prépondérant. A cet égard, le Directeur général a rappelé la suggestion formulée par le Vice-président de l'Indonésie concernant un salaire minimum régional ainsi que les avantages qu'offrirait une telle mesure.

52. *Une déléguée gouvernementale de Hong-kong (Chine)* a évoqué l'engagement du gouvernement de son pays en faveur de l'application des principes des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Le gouvernement s'est employé à promouvoir la négociation collective volontaire. Des mesures adaptées aux conditions locales ont été prises pour encourager et promouvoir la négociation collective volontaire entre employeurs et travailleurs ou entre leurs organisations respectives. Le gouvernement de la région administrative spéciale de Hong-kong est pleinement favorable au dialogue social, comme l'a montré la participation de sa délégation tripartite, comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil consultatif du travail, à la réunion régionale et à la Conférence internationale du Travail.

53. *M. Anthony* a fait observer qu'il n'existait aucune loi d'habilitation obligeant les employeurs et les syndicats à négocier de manière collective à Hong-kong (Chine). De telles lois doivent être instaurées, car la négociation collective volontaire est inefficace.
54. *Le ministre du Travail de l'Autorité palestinienne* a déclaré que l'occupation israélienne ruinait les perspectives d'emploi des Palestiniens. Des tentatives ont été menées en vue d'adopter des lois sur les droits au travail et d'autres questions, notamment la protection sociale, mais l'occupation israélienne demeure le principal obstacle au progrès. Le ministre a remercié l'OIT pour l'assistance qu'elle lui a fournie sur de nombreux sujets et a sollicité un appui accru.
55. *Le Directeur général* a approuvé les propos tenus par le ministre et réaffirmé le soutien de l'OIT en faveur du Territoire palestinien occupé, comme en témoigne la mission d'investigation annuelle menée par l'Organisation afin de mieux appréhender la situation et les besoins du peuple palestinien sur le terrain. Il a invité les Etats Membres à se joindre aux efforts déployés par le BIT pour lui prêter assistance.
56. *La modératrice* a demandé aux membres du panel de conclure le dialogue en faisant part de leur point de vue global sur la croissance inclusive dans une perspective d'avenir.
57. *M. Puthucode* a déclaré que le fait qu'une femme malvoyante a reçu un prix récompensant l'entrepreneuriat était un signe encourageant pour les tendances à venir.
58. *M. Anthony* a noté qu'il n'était pas l'heure de lancer des slogans, mais plutôt d'obtenir des résultats conformes aux principes et droits fondamentaux au travail, puisque la région reste marquée par de très importants déficits de travail décent, malgré les avancées réalisées au cours de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique.
59. *M^{me} Kromjong* a déclaré que certains problèmes subsistaient, mais s'est dite persuadée qu'ils pourraient être surmontés grâce à la créativité et à l'esprit d'entreprise. Il est nécessaire que s'établisse un dialogue social solide entre toutes les parties prenantes. Le problème ne réside pas dans l'absence de réglementation, mais dans la non-application de celle-ci.
60. *M. Al-Bakri* a fait part de son optimisme et de la nécessité de poursuivre le dialogue social, l'amélioration des compétences et la formation professionnelle afin de favoriser une croissance inclusive.
61. En conclusion, *le Directeur général* a indiqué que l'enjeu dépendait grandement des mesures prises pour remédier à ces problèmes. De nombreux exemples illustrent déjà les progrès accomplis par le passé pour remédier à des situations difficiles. Il a rappelé la catastrophe de Bhopal, survenue trente-deux ans auparavant, à la suite de laquelle l'OIT avait adopté la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. A la suite de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, l'OIT a décidé d'agir en concertation avec ses partenaires afin d'aider le pays à élaborer des mesures visant à prévenir les accidents futurs par le renforcement des institutions de gouvernance dans le domaine du travail. De meilleures politiques et des mécanismes de contrôle plus efficaces sont désormais en place.

Séance d'information

62. Un résumé de la séance d'information sur les pratiques de recrutement dans le cadre de migrations équitables figure dans l'annexe I.

Discussion générale sur le rapport du Directeur général: Construire un avenir inclusif grâce au travail décent: vers un développement durable en Asie et dans le Pacifique

(La réunion régionale a observé une minute de silence pour rendre hommage à la mémoire des victimes du tremblement de terre qui s'est produit dans le nord de la province d'Aceh, en Indonésie.)

Présentation du rapport

63. *La directrice régionale du BIT pour l'Asie et le Pacifique* a présenté le rapport du Directeur général, intitulé *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific* (Construire un avenir inclusif grâce au travail décent: vers un développement durable en Asie et dans le Pacifique). Dans ce rapport, le Directeur général passe en revue les résultats obtenus dans le cadre de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique, analyse les grandes tendances du monde du travail et invite les pays de la région à renouveler leur engagement en faveur d'un modèle de développement inclusif, prospère et durable, permettant à l'ensemble des hommes et des femmes de bénéficier d'un travail décent et productif. L'intervenante a relevé la place centrale du travail décent dans le Programme 2030.
64. *La directrice du Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes* a fait le bilan des principaux résultats obtenus dans la région au cours de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique. Comme elle l'a notamment indiqué, la productivité a progressé de 5,3 pour cent, les salaires réels ont augmenté de 4,2 pour cent, 180 millions de personnes sont sorties de la pauvreté, 60 millions de travailleurs ont cessé d'occuper un emploi précaire et 50 pour cent des travailleurs font désormais partie des classes moyennes. Toutefois, des difficultés subsistent: 192 millions de travailleurs sont toujours en situation d'extrême pauvreté, 1 milliard de personnes occupent encore un emploi précaire, le taux d'activité des femmes n'est que de 43 pour cent alors qu'il est de 79 pour cent pour les hommes, 90 millions de personnes sont au chômage, 78 millions d'enfants travaillent et 11 millions de travailleurs sont victimes du travail forcé. Le faible taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT est un sujet de déception. Les dépenses que les pays de la région consacrent à la protection sociale sont inférieures à la moyenne mondiale. La région ne peut se contenter de maintenir le statu quo. En effet, si tel était le cas, 94 millions de travailleurs perdraient leur emploi d'ici à 2030, alors que, dans le même temps, 249 millions d'emplois supplémentaires devraient être créés. Par ailleurs, si aucune mesure n'était prise pour remédier à la disparité entre hommes et femmes, la région se priverait d'une hausse de sa production économique pouvant atteindre 4,7 pour cent.
65. *La directrice régionale du BIT pour l'Asie et le Pacifique* a indiqué que, d'après le rapport, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) constituent le moyen qu'utilise de plus en plus l'OIT pour fournir un appui aux Etats Membres. Les PPTD sont des programmes dont la gestion est assurée au niveau national et qui mettent l'accent sur un nombre restreint de priorités propres au pays concerné, lesquelles sont élaborées et mises en œuvre avec la participation active des mandants tripartites de l'OIT et l'appui des spécialistes de l'équipe régionale d'appui technique au travail décent. Les progrès dans la réalisation des ODD dépendent de la manière dont le monde du travail s'adapte aux grandes tendances régionales et aux facteurs extérieurs du moment, à savoir l'évolution démographique, l'intensification des migrations de main-d'œuvre, la modernisation rapide des technologies, l'intégration régionale et la transition juste vers une société respectueuse de l'environnement. Dans son rapport, le Directeur général invite à prendre des mesures visant

à construire un avenir inclusif grâce au travail décent dans la région, sur la base des valeurs et des principes fondateurs de l'OIT. Les principales priorités de la région consistent notamment à mettre l'accent sur une croissance économique créatrice d'emplois, une meilleure gouvernance du marché du travail, des institutions du marché du travail solides et compétentes, une migration équitable et une culture du dialogue social efficace. Il s'agira également d'améliorer les informations relatives au marché du travail afin d'assurer un suivi des progrès et des difficultés de la mise en œuvre du Programme 2030.

Discussion du rapport

66. *Le porte-parole des employeurs* a pris acte du remarquable succès économique de la région, et notamment de la réduction notable de la pauvreté. Il a toutefois souligné les principaux défis qu'il restait à relever, compte tenu des changements constants qu'entraînent la mondialisation, les nouvelles technologies et les demandes de la société. De nouvelles industries et professions sont apparues, générant leurs propres possibilités et retombées, alors que d'autres ont connu un déclin, avec des conséquences négatives pour l'emploi. Cette évolution s'est notamment caractérisée par la prolifération de formes de travail flexibles et diverses, en réponse à la nécessité de trouver de nouveaux modèles de production et de mieux s'adapter aux besoins des consommateurs. Il convient donc de chercher des moyens de favoriser l'essor de ces formes de travail, en tenant dûment compte des besoins des employeurs et de ceux des travailleurs.
67. L'intervenant a dit que le groupe des employeurs était préoccupé par le fait que le rapport mettait trop l'accent sur les risques liés aux nouvelles technologies et n'insistait pas assez sur leurs avantages. L'analyse menée aurait dû porter davantage sur les moyens de tirer profit des nouvelles technologies et sur la préparation de la main-d'œuvre aux emplois de demain, sans perdre de vue la diversité des situations nationales et les caractéristiques particulières de chaque pays. Au fur et à mesure que l'intégration régionale se poursuit, les nouvelles technologies offrent un fort potentiel de croissance économique et de création d'emplois, et les jeunes sont particulièrement bien placés pour mener cette révolution numérique.
68. En ce qui concerne les ODD 8 et 9, le porte-parole des employeurs a souligné que les entreprises pouvaient contribuer à l'instauration d'un environnement favorable en tenant mieux compte des réalités du marché du travail et en permettant aux femmes d'accéder à l'emploi au moyen de formes de travail flexibles, et que ces entreprises pouvaient en outre concourir à l'amélioration des compétences en précisant les besoins du marché du travail, dans le cadre de leur participation à l'élaboration des politiques et des réglementations du marché du travail par l'intermédiaire des organisations nationales d'employeurs. Il importe également d'éliminer la corruption institutionnelle et de réduire les obstacles bureaucratiques, comme il est préconisé au titre de l'ODD 16. Des mesures claires et cohérentes devraient être prises pour traiter les questions relatives à l'informalité et aux migrations. Sans de telles mesures, il restera difficile pour les entreprises d'embaucher ou de transférer des travailleurs qualifiés dans leur pays de manière prévisible et économiquement rationnelle. L'OIT devrait aider ses mandants à relever certains défis spécifiques mis en évidence par des études fondées sur des données probantes, et cette aide devrait être actualisée et rendre compte des situations diverses que connaissent les pays. L'Organisation devrait contribuer au renforcement des capacités des partenaires sociaux en favorisant les synergies et la cohérence des politiques, que ce soit sur le plan interne ou en collaboration avec d'autres institutions, notamment la Banque asiatique de développement et la Banque mondiale. Il convient en outre d'adopter une approche moins protectionniste. L'intervenant a salué les activités menées dans le cadre du mécanisme d'examen des normes ainsi que l'actualisation des normes conformément aux dispositions de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008.

69. *Le porte-parole des travailleurs* a indiqué que le rapport devrait analyser plus en détail les obstacles de plus en plus sérieux auxquels se heurtent les syndicats dans le cadre de leurs activités, notamment en ce qui concerne les pratiques en matière de relations professionnelles et l'absence de dialogue tripartite sur les questions relatives au travail. Le rapport ne donne pas d'informations sur les mesures concrètes prises par l'OIT pour donner suite aux conclusions de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique. Il faut éviter que cela se reproduise pour la seizième réunion régionale. En outre, le rapport ne propose pas d'analyse satisfaisante de l'accroissement des inégalités salariales et du fait que la hausse de la productivité du travail ne s'est pas accompagnée d'une hausse comparable des salaires. Les possibilités restreintes de négociation collective ont entraîné une réduction de la part du travail dans le revenu national.
70. L'intervenant a fait observer que les salaires avaient principalement augmenté dans les industries d'exportation, notamment au Cambodge, en Indonésie et au Viet Nam, où cette hausse des salaires a fait suite à des actions collectives. Au Bangladesh, l'attention accordée sur le plan international au secteur de l'habillement après la catastrophe du Rana Plaza et d'autres tragédies s'est traduite par une hausse des salaires. Dans de nombreux pays de la région Asie-Pacifique, l'augmentation des salaires dépend uniquement de la mise en place d'un salaire minimum. Les travailleurs devraient bénéficier d'un salaire vital, c'est-à-dire d'un revenu qui leur permette, et qui permette à leur famille, de vivre de manière décente et digne. La fixation, par l'Organisation des Nations Unies, du seuil de pauvreté à 1,90 dollar E.-U. est irréaliste.
71. L'intervenant a estimé que le rapport ne traitait pas de manière assez approfondie du manque d'organisations syndicales fortes et indépendantes. Il est de ce fait impossible de mener une négociation collective avec les employeurs et très difficile de participer aux débats sur l'élaboration des politiques nationales et d'influer sur les modifications apportées à la législation du travail ou sur d'autres questions connexes. L'OIT a adopté une mesure stratégique visant à parvenir à une ratification universelle de ses conventions fondamentales d'ici à 2015. Or aucune ressource n'a été consacrée à la promotion de cette ratification, et toutes les dispositions à prendre en la matière ont été confiées à ACTRAV. Si le Bureau n'agit pas de manière concertée, les résultats seront peu satisfaisants. On ne sait guère si cette ratification constitue une priorité pour quelque PPTD que ce soit, comment les priorités sont fixées et si celles-ci sont conformes aux besoins des mandants. Plusieurs programmes de coopération technique ont été mis en œuvre au Bangladesh, mais le droit syndical n'est toujours pas reconnu dans le pays.
72. Le groupe des travailleurs a constaté que le rapport ne contenait aucune information sur la promotion du tripartisme à l'échelle nationale. Dans certains pays qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, des réunions tripartites n'ont pu se tenir ou ont été interdites. Dans de nombreux pays, y compris en Inde, les syndicats n'ont pas été associés au processus de révision de la législation ou à d'autres questions nécessitant une participation tripartite. Cette tendance est de plus en plus marquée dans la région.
73. Le groupe des travailleurs a estimé que le rapport aurait dû rendre compte de certains résultats positifs obtenus à la suite d'une action concluante de l'OIT. Les cas du Myanmar et des Fidji auraient pu être cités comme exemples de l'efficacité des mécanismes de l'Organisation. Ils auraient pu servir à démontrer l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'OIT et illustrer le rôle majeur que les organisations syndicales et l'OIT peuvent jouer dans la défense des droits des travailleurs à l'échelle nationale.
74. L'intervenant a indiqué que les chaînes d'approvisionnement mondiales représentaient 60 pour cent des emplois dans la région, mais que les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs au sein des entreprises concernées étaient une source de

préoccupation. Pour attirer les investissements, les gouvernements, en collaboration avec les employeurs, ont délibérément maintenu les salaires à un faible niveau. Dans de nombreuses ZFE et zones économiques spéciales (ZES), le droit de constituer des syndicats et le droit à la négociation collective n'existent pas. La majorité de la main-d'œuvre employée dans ces zones est constituée de femmes provenant de milieux ruraux défavorisés. Bon nombre des travailleurs concernés relèvent de l'économie informelle, car ils ne bénéficient pas de contrats en bonne et due forme. Les initiatives de RSE sont utiles, mais ne remplacent pas l'action syndicale. Le programme Better Work de l'OIT, qui aide, au niveau des entreprises, les travailleurs et les dirigeants à régler des questions de gestion du travail, ne devrait pas être mis en œuvre en l'absence de syndicat.

75. L'intervenant a constaté que le rapport traitait de la question des partenariats public-privé et de la promotion du dialogue social en cinq paragraphes. Le groupe des travailleurs a demandé plus d'informations sur le partenariat public-privé que l'OIT a mis en place avec H&M dans le cadre du programme Better Work. Dans la plupart des pays, les travailleurs migrants ne peuvent pas s'affilier à un syndicat et sont victimes d'une grave exploitation économique, d'exclusion sociale et d'une mise à l'écart de la vie politique. Aucun des pays qui accueillent des migrants n'a ratifié les instruments de l'OIT relatifs aux migrations de main-d'œuvre. Le rapport met en évidence le nombre élevé de travailleurs relevant de l'économie informelle. Des emplois formels deviennent informels par le recours à la sous-traitance et à d'autres modalités d'emploi précaires. Un grand nombre de travailleurs ruraux occupent des emplois informels. Les travailleurs du secteur agricole et des zones rurales devraient bénéficier eux aussi du droit d'organisation et de négociation collective. Aucun pays de la région n'a ratifié la convention n° 183. Le groupe des travailleurs se prononce en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des instruments de protection sociale de l'OIT. Trop peu de femmes occupent des postes de direction dans le domaine de la gestion du travail; l'OIT et ses mandants doivent œuvrer de concert pour mettre fin à cette situation. Dans la partie du rapport qui met en évidence le besoin de politiques adaptées en matière de création d'emplois et de formation professionnelle, il devrait être clairement indiqué que les syndicats doivent être associés au processus de planification correspondant. Pour ce qui est de l'inspection du travail, les inspecteurs sont trop peu nombreux, mal formés, mal équipés et peu rémunérés. En Inde, le gouvernement a récemment mis en place une législation qui permet aux entreprises ne dépassant pas une certaine taille de procéder à des auto-inspections. Il s'agit d'une tendance dangereuse à laquelle il convient de mettre fin.
76. L'intervenant a fait observer qu'un certain nombre de programmes clés de l'OIT avaient été intégrés dans les ODD. Pour atteindre leurs objectifs, il convient d'associer les partenaires sociaux aux mesures prises et de garantir leur participation à l'échelle nationale, ce qui n'est possible que si les syndicats sont en mesure de s'organiser. Le groupe des travailleurs a accueilli avec satisfaction l'initiative du Directeur général sur l'avenir du travail. Cette initiative sera une excellente occasion pour les Etats Membres, en collaboration avec les syndicats et les employeurs, de débattre de l'avenir du travail et de réfléchir à des solutions pour contribuer au développement national et favoriser le travail décent. Les pays de la région, et en particulier les Etats insulaires du Pacifique, ont également fait part de leurs très grandes préoccupations liées au changement climatique. Des mesures et des programmes de lutte contre les effets du changement climatique et de promotion des emplois verts devraient être mis en œuvre.
77. *La ministre d'Etat de la Santé, du Travail et des Affaires sociales du Japon* a mis l'accent sur les mesures prises par son pays pour traiter les questions liées à l'emploi dans les situations consécutives aux catastrophes naturelles. Les travaux de recherche menés par les autorités japonaises ont grandement contribué à la révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. L'intervenante a confirmé le ferme engagement de son gouvernement de remédier aux difficultés socio-économiques qui découlent de facteurs démographiques. Le Japon a pris un certain nombre de mesures

stratégiques interdépendantes, dont le relèvement de l'âge de départ à la retraite, l'extension de l'assurance-chômage aux travailleurs de plus de 65 ans, la mise en place, au niveau des entreprises, d'objectifs chiffrés en ce qui concerne le nombre de femmes et la multiplication des services de crèche et de garderie. Le gouvernement a également apporté une aide à d'autres Etats Membres de la région dans le cadre d'un programme de coopération technique de l'OIT portant sur la mise en place de socles nationaux de protection sociale et sur l'amélioration des systèmes de santé et de sécurité au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

78. *Le ministre d'Etat de la Main-d'œuvre de Singapour* a fait référence aux principaux messages du rapport, parmi lesquels la réalisation d'une croissance économique créatrice d'emplois, la promotion de l'amélioration des compétences et la mobilisation des forces du tripartisme. Le rapport traite des problèmes posés et des possibilités offertes par l'innovation technologique compte tenu du contexte national. Diverses initiatives de politique générale ont été lancées à Singapour pour promouvoir la transformation technologique, la prévision des besoins de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Parallèlement à ces initiatives, des mesures ont été prises pour relever l'âge de départ à la retraite et rendre les lieux de travail plus adaptés aux seniors grâce à des améliorations technologiques. Des formules d'organisation du travail souples ont également été encouragées. Ces mesures novatrices ont été mises au point en tenant compte des résultats de consultations tripartites.
79. *Le vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale de la Chine* a souligné que la promotion de l'emploi, accompagnée de mesures de protection sociale efficaces, restait une priorité essentielle pour son pays. Les efforts que déploieront les pouvoirs publics au cours des cinq prochaines années porteront principalement sur la promotion d'emplois de qualité sur la base d'un système de relations professionnelles harmonieux et respectueux des particularités chinoises. La Chine a adopté la déclaration intitulée «Innovation et croissance inclusive: travail décent, employabilité renforcée et offres d'emploi appropriées», qui met l'accent sur la promotion de stratégies favorables à l'emploi et la mise en œuvre d'un plan d'action visant à encourager l'esprit d'entreprise, la mise au point d'une stratégie d'amélioration de l'employabilité, la promotion de mécanismes de hausse des salaires et l'instauration de systèmes de protection sociale universelle adaptés à la situation de chaque pays.
80. *Le ministre des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale de la République islamique d'Iran* a relevé que, sur le plan social, peu de progrès durables avaient été enregistrés dans la région. L'OIT devrait promouvoir son mandat et s'intéresser davantage à l'interdépendance inhérente de la paix et du travail. La République islamique d'Iran est un pays qui se caractérise par une urbanisation galopante et l'afflux croissant de réfugiés. Le gouvernement offre à tous les réfugiés un large éventail de services sociaux, notamment en matière de santé et d'éducation, et reconnaît leur contribution à l'économie nationale. La République islamique d'Iran a pris plusieurs mesures visant à améliorer le niveau d'éducation, qui se sont concrétisées par un taux élevé d'inscription de femmes à l'université. On atteint également la parité parmi le personnel de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les mesures de protection sociale comprennent la mise en place d'une assurance-maladie universelle et gratuite et le versement d'allocations en espèces pour répondre aux besoins des familles défavorisées.
81. *Le conseiller technique et délégué suppléant employeur de Bahreïn* a souligné que la migration forcée, l'instabilité financière et l'introduction de nouvelles technologies inconnues dans certaines parties de la région, par exemple les sources d'énergie de substitution, étaient des problèmes majeurs qui pesaient sur l'industrie. A Bahreïn, les employeurs ont pris plusieurs initiatives, notamment le renforcement des capacités de recherche, la mise en œuvre de mesures visant à étendre la couverture de

l'assurance-maladie, la mise en place de systèmes de protection des salaires, y compris pour les travailleurs migrants, et le lancement d'initiatives favorisant l'entrepreneuriat des jeunes.

- 82.** *Le ministre de l'Emploi et du Travail de la République de Corée* a mis en avant quelques-unes des difficultés à surmonter et des possibilités à exploiter qui persistent dans la région Asie-Pacifique. Une réforme structurelle est en cours, qui comprend la mise en place d'un nouveau système salarial fondé sur la qualité des résultats et une gestion du personnel axée sur les compétences et le comportement professionnel. Ces mesures visent à protéger les travailleurs les plus vulnérables. Parmi les autres avancées figurent de nouveaux services de placement en ligne, des programmes de formation professionnelle qui reflètent mieux les besoins du marché du travail ainsi que des services de conseil. Des mesures spécifiques visant à augmenter le taux d'activité des femmes ont également été prises. Il est très important de soutenir davantage les initiatives favorisant l'entrepreneuriat, conformément aux décisions du G20.
- 83.** *La déléguée travailleuse de Singapour* a évoqué les effets de l'évolution du monde du travail, qui ont des répercussions sur les compétences des travailleurs et qui imposent une meilleure coordination des politiques. Il est indispensable de trouver une solution au problème de l'inadéquation des compétences, de repérer les secteurs de croissance et d'organiser des consultations tripartites. Il est nécessaire de définir les besoins de l'industrie, de rechercher des investisseurs, d'assurer des services d'orientation professionnelle et de dispenser une formation adaptée aux compétences recherchées. Les nouveaux défis que pose le monde du travail doivent être relevés au moyen d'un partenariat tripartite inclusif: le gouvernement doit renforcer sa collaboration avec les partenaires sociaux.
- 84.** *Le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar* a dit que la création d'emplois et le travail décent, tout comme l'amélioration des conditions de travail et la sécurité sociale, constituaient des défis majeurs dans son pays, compte tenu de la chute brutale des cours du pétrole. Le gouvernement tente d'en maîtriser les effets négatifs au moyen de plans stratégiques assortis de délais précis, notamment le plan appelé «Vision 2030» et le plan national stratégique 2017-2022. Le Qatar accueille un nombre important de travailleurs migrants et s'efforce d'améliorer leurs conditions de travail. Ceux-ci envoient des milliards de dollars dans leurs pays d'origine respectifs. Le Qatar élabore actuellement un texte de loi visant à faire du travail décent une réalité, tant pour les migrants que pour les travailleurs qataris.
- 85.** *Le ministre du Travail de la Thaïlande* a dit que le chômage était l'un des principaux défis auxquels son pays était confronté, comme le reste de la région. Ces défis doivent être relevés au moyen de consultations. Des emplois de qualité génèrent des revenus et favorisent la prospérité. Cependant, les institutions du marché du travail doivent être réformées pour offrir des emplois de qualité. Des politiques éducatives adaptées sont nécessaires pour que la prospérité devienne une réalité pour tous.
- 86.** *Un délégué gouvernemental de l'Inde* a dit que les emplois, les salaires et la sécurité sociale constituaient les priorités du gouvernement de son pays. Davantage d'emplois sont nécessaires dans tous les secteurs de l'économie. La création de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) sera le principal moteur de la croissance. Le gouvernement a lancé plusieurs programmes pour l'emploi, notamment le programme national de garantie de l'emploi en zone rurale, la réduction des cotisations des employeurs à la sécurité sociale afin de créer des emplois ainsi que l'initiative relative à la sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle. Le gouvernement œuvre actuellement à l'harmonisation et à la simplification de la législation du travail, à l'interdiction du travail des enfants de moins de 14 ans et à la promotion du dialogue social.

87. *Le délégué employeur du Japon* a relevé que différentes stratégies devaient être déployées pour que la région Asie-Pacifique poursuive sa croissance dans le cadre de la mondialisation et sur la base de l'innovation. En matière de mondialisation, il convient d'encourager le commerce interrégional au moyen de la Communauté économique de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et du Partenariat transpacifique (TPP). Le renforcement de la gouvernance instaurera un environnement économique propice. Compte tenu de l'importance de la mise en valeur des ressources humaines dans les domaines concernés pour l'innovation, il est essentiel que les employeurs japonais proposent aux travailleurs actuels et futurs différents types de formation, notamment une formation en cours d'emploi et d'autres types de formation en entreprise. Le BIT devrait mener des recherches sur les bonnes pratiques au niveau mondial et en faire part aux employeurs. Les employeurs japonais sont très attachés à la création d'emplois grâce à la consultation tripartite.
88. *Le délégué travailleur de la République de Corée* s'est associé à l'appel lancé en faveur de la création d'emplois et de l'amélioration des conditions de travail. Le travail décent est essentiel pour la réalisation des ODD, en particulier les ODD 8 et 9. Les travailleurs coréens sont sous la férule du gouvernement, qui ne respecte pas les normes internationales du travail et ignore les recommandations de l'OIT. Les manifestations pacifiques sont dispersées au moyen de canons à eau, qui ont d'ailleurs provoqué la mort d'un travailleur. Un dirigeant syndical a été condamné à cinq ans de prison.
89. *Le délégué travailleur de la Chine* a dit que le monde était confronté à de nombreuses incertitudes dues à des paramètres géographiques complexes, aux conflits, aux crises des réfugiés et aux changements climatiques. S'ils ne sont pas pris en compte, ces éléments représentent des risques potentiels lorsque viennent s'y ajouter des mutations économiques et démographiques. Les organisations de travailleurs doivent soutenir une gouvernance régionale plus forte, un partenariat Asie-Pacifique consolidé et la mise en œuvre du Programme 2030. Le tripartisme et le dialogue social doivent être renforcés pour générer des emplois et améliorer la sécurité sociale pour les travailleurs. La Chine met en place l'infrastructure nécessaire à l'instauration d'une zone de libre-échange Asie-Pacifique. Les syndicats chinois apportent un soutien à leurs membres en matière de développement des capacités, de protection des droits des travailleurs, de lutte contre les effets néfastes des réformes structurelles, d'augmentation du niveau de compétence, de programmes ciblés de réduction de la pauvreté et d'un programme d'aide en ligne.
90. *Le délégué employeur de l'Inde* a dit que son pays devait créer au moins 10 millions d'emplois par an pour résorber le chômage actuel et accueillir les nouveaux arrivants annuels sur le marché du travail. Ces emplois ne peuvent être uniquement créés dans le secteur organisé. Afin de créer autant d'emplois, l'Inde doit avoir pour objectif de former des entrepreneurs et de créer des petites entreprises. Celles-ci peuvent générer beaucoup d'emplois. Il est important que les jeunes entrepreneurs maîtrisent les compétences recherchées sur le marché. En Inde, 1 500 établissements de formation devraient être renforcés afin de pouvoir proposer des activités permettant d'acquérir ces compétences. L'orateur a souligné que, en Allemagne, l'apprentissage constituait un autre moyen de permettre aux jeunes d'acquérir les compétences requises. On pourrait envisager la mise en place d'un programme conjoint d'apprentissage en partenariat avec les employeurs, dans le cadre duquel le gouvernement verserait une allocation aux apprentis.
91. *Le ministre d'Etat du Travail et de l'Emploi du Bangladesh* a dit que son pays avait atteint un taux de croissance économique annuel moyen de 6 pour cent pendant la Décennie du travail décent. Le Bangladesh a tiré les leçons de tragédies telles que la catastrophe du Rana Plaza et a modifié sa législation du travail, mis en place un système d'inspection du travail et amélioré la sécurité et santé au travail (SST). Le gouvernement a élaboré et adopté une politique nationale en matière de SST et met actuellement au point un plan d'action national

en vue de sa mise en œuvre. Différents programmes ont été lancés, notamment un programme assurant la mise en place d'un «filet de protection sociale», des systèmes d'assurance collective pour les travailleurs de l'économie informelle et un programme de dialogue social lancé avec l'assistance technique du BIT. Des programmes d'amélioration des compétences s'adressant aux travailleurs indépendants et aux salariés sont également mis en œuvre avec succès.

- 92.** *Un représentant gouvernemental des Philippines* a dit que son pays s'employait à améliorer la qualité de l'emploi non seulement au moyen de mesures permettant aux entreprises de rester compétitives et de réduire leurs coûts, mais aussi en luttant contre la corruption et en faisant de ses institutions publiques des services honnêtes, réactifs et accessibles en particulier à ceux qui en ont le plus besoin. Selon les grandes institutions mondiales, les perspectives économiques des Philippines pour les six prochaines années sont très bonnes. Cependant, une croissance inclusive ne peut se réaliser sans mesures concrètes visant à combattre le chômage persistant des jeunes, le sous-emploi et l'emploi vulnérable. Le gouvernement a fixé trois priorités pour y parvenir: 1) réprimer les formes illégales de travail contractuel en appliquant et renforçant le cadre juridique existant; 2) promouvoir le plein emploi productif pour tous, y compris les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés au chômage, sous-employés ou qui occupent un emploi vulnérable; 3) lutter contre la vulnérabilité des travailleurs contraints de se déplacer en raison de catastrophes naturelles, de crises ou d'autres situations d'urgence. L'OIT devrait soutenir la coopération régionale en matière de couverture de santé et de sécurité sociale universelles, y compris pour les travailleurs migrants. Une paix durable n'est possible qu'en répondant aux besoins fondamentaux de chaque citoyen. Les Philippines militent pour un travail décent et une croissance économique inclusifs.
- 93.** *Le délégué travailleur de la Thaïlande* a reconnu que la politique publique engagée du gouvernement avait permis une amélioration globale des conditions de travail. De la même manière, les mesures visant à évaluer les compétences améliorent la satisfaction professionnelle et la qualité des biens produits. L'administration du travail participe à plusieurs projets, ce qui prouve que le tripartisme est défendu et que l'importance de la durabilité est reconnue. La stabilité et la prospérité contribueront au développement durable du marché national du travail, conformément à la philosophie du roi Bhumibol Adulyadej. La Thaïlande participera à la construction d'un avenir propice au travail décent et au développement durable en Asie et dans le Pacifique.
- 94.** *Le délégué employeur de la République de Corée* a fait remarquer que les marchés du travail de la région se convertissaient aux nouvelles technologies et à de nouvelles formes d'emploi. Les travailleurs formels gagnent jusqu'à quatre fois plus que les travailleurs informels des PME. Le chômage des jeunes en République de Corée est à son plus haut niveau depuis 1999, et les conditions de travail sont mauvaises, notamment en raison d'une durée du travail excessive. Il importe de régler ces problèmes tout en œuvrant à l'instauration d'une croissance inclusive. Il convient aussi d'accorder davantage d'attention au secteur des services et au secteur agricole, où les technologies ont amélioré les conditions de travail. La priorité devrait être accordée à la qualité – et non seulement à la quantité – des emplois. Les conditions du marché du travail devraient prendre en compte l'égalité de chances, l'égalité de rémunération et la redistribution. Le système d'indemnisation fondée sur l'ancienneté est obsolète et nuit aux jeunes travailleurs très performants. A l'occasion de la réforme du marché du travail, les employeurs ne devraient pas chercher à réduire le coût du travail, et les syndicats devraient défendre les intérêts de tous les travailleurs et pas uniquement ceux de leurs membres. Il est indispensable que les employeurs considèrent la création d'emplois comme la forme ultime de RSE. L'OIT doit faire de la création d'emplois une priorité absolue, en particulier pour les jeunes.

95. *Le ministre du Travail et de la Protection sociale de la République démocratique populaire lao* a dit que la République démocratique populaire lao prenait des mesures en faveur de la croissance économique en mettant l'accent sur la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre de son huitième plan quinquennal pour le développement socio-économique du pays. Le ministère du Travail et de la Protection sociale s'emploie à promouvoir et protéger les droits des travailleurs, à promouvoir l'emploi et à renforcer son système d'information sur le marché du travail dans le cadre de sa vision stratégique quinquennale à l'horizon 2030. Le PPTD (2011-2015), récemment achevé, englobait l'amélioration des compétences, la promotion de l'emploi, l'entrepreneuriat, le dialogue social, les relations professionnelles et l'administration du marché du travail. Le gouvernement envisage l'élaboration d'une stratégie de protection sociale par le biais d'un partenariat social avec les travailleurs et les employeurs et a donné il y a peu son accord pour un nouveau PPTD (2017-2020). La récente Déclaration de Vientiane sur la transition entre l'emploi informel et l'emploi formel en vue de promouvoir le travail décent dans les pays de l'ASEAN montre que la République démocratique populaire lao tient à appliquer la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et à contribuer à la réalisation des ODD. Le soutien apporté par l'OIT à la République démocratique populaire lao dans ce domaine sera le bienvenu.
96. *Le délégué travailleur de Bahreïn* a relevé qu'il convenait d'augmenter le taux d'activité des femmes. A Bahreïn, les femmes représentent plus de 30 pour cent de la main-d'œuvre. Il importe toutefois de déployer davantage d'efforts pour combattre la discrimination dans l'emploi, notamment en ratifiant et appliquant les conventions fondamentales de l'OIT pertinentes. Les travailleurs migrants représentent 60 à 90 pour cent de la main-d'œuvre dans les pays relevant du Conseil de coopération du Golfe (CCG). Un système garantissant leurs droits sans discrimination est nécessaire et passe par une approche transnationale et intersectorielle. La sous-traitance et la diminution du nombre d'emplois permanents donnent lieu à une inégalité des conditions de travail. L'orateur a dit que Bahreïn avait signé un accord pour un PPTD en 2010, mais n'avait pas pris les mesures nécessaires à sa mise en œuvre. Les syndicats à Bahreïn ont demandé au gouvernement d'accélérer la mise en œuvre de son programme pour le travail décent, d'autant plus que le pays dispose de toutes les capacités et ressources nécessaires pour ce faire.
97. *Le ministre des Ressources humaines de la Malaisie* a indiqué que l'inclusion, un principe fondamental aux yeux du pays, resterait un objectif du onzième plan national de la Malaisie (2016-2020), qui porte principalement sur la croissance économique et une meilleure répartition des richesses nationales. Ce plan vise à accroître l'efficacité du marché du travail afin d'accélérer la croissance, l'accent étant mis sur l'amélioration de la productivité du travail et sur l'augmentation des salaires. Cela exige de créer un plus grand nombre d'emplois hautement qualifiés en favorisant l'investissement dans les secteurs à forte intensité de connaissances et en réduisant les écarts salariaux en vue d'augmenter la part des salaires dans le PIB. Parmi les mesures prévues, on peut citer les réformes réglementaires, les systèmes d'information intégrés et les programmes ciblés destinés aux jeunes et aux femmes pour accroître leur taux d'activité. L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sont à l'étude. Selon les prévisions, 60 pour cent des 1,5 million d'emplois qui seront créés dans le pays d'ici à 2020 nécessiteront des compétences en matière d'EFTP, et des investissements institutionnels importants sont actuellement engagés pour répondre à ce besoin et assurer des services d'EFTP adaptés aux secteurs d'activité concernés. La formation permanente revêt une importance cruciale pour assurer le développement constant des compétences des personnes de 15 ans et plus. Le programme pilote de validation des connaissances acquises antérieurement permettra également de veiller à ce que l'expérience et les compétences techniques des travailleurs soient reconnues à des fins de certification.

98. *Le ministre du Travail et de l'Emploi du Népal* a mentionné le potentiel dont disposait la région pour parvenir à une croissance inclusive, au développement durable et à l'éradication de la pauvreté. Il faut pour cela renforcer les partenariats afin de promouvoir l'investissement, le transfert de technologie et l'innovation. De nombreux pays connaissent une faible productivité et sont confrontés au travail informel, et des efforts concertés s'imposent pour créer des possibilités d'emploi dans les zones rurales comme dans les zones urbaines. La transformation des emplois doit aller de pair avec la transformation des compétences. Au Népal, un pays essentiellement agricole, il est nécessaire de créer davantage d'emplois pour garantir la justice sociale et la paix. La nouvelle Constitution adoptée par le pays instaure des conditions propices au droit à l'emploi et aux droits fondamentaux au travail. Des réformes juridiques et d'orientation supplémentaires ont été engagées afin de faciliter la création d'emplois plus productifs, la gestion des migrations de main-d'œuvre, la protection des travailleurs marginalisés et le renforcement du dialogue social. Beaucoup de jeunes travailleurs quittent le Népal en quête d'un emploi, et la migration doit se faire de manière ordonnée, humaine et légale si l'on veut assurer le maintien des possibilités d'emplois productifs. Les processus consultatifs régionaux comme le Processus de Colombo et le Dialogue d'Abou Dhabi fournissent un cadre approprié pour faciliter la compréhension mutuelle et la coopération. L'OIT devrait renforcer son appui au Népal pour lui permettre de ramener plus rapidement la stabilité et la prospérité après les séismes qui ont dévasté le pays en 2015.
99. *Un délégué gouvernemental de l'Indonésie* a affirmé que le travail décent constituait l'un des principaux leviers pour la réalisation des ODD. La région Asie-Pacifique a un rôle déterminant à jouer à cet égard, mais doit surmonter les difficultés posées par des sociétés vieillissantes, les changements technologiques, l'intégration économique et l'écologisation des modes de production. Un certain nombre d'initiatives sont menées en Indonésie dans le cadre de son PPTD et prévoient notamment le renforcement de la capacité des employeurs et des travailleurs à établir des relations professionnelles harmonieuses. Des mesures sont en place pour garantir une protection sociale pour tous, y compris les enfants et les travailleurs migrants et domestiques. Dans le but de créer des emplois pour une croissance inclusive, diverses innovations ont été lancées en vue de développer les compétences des travailleurs, en particulier des femmes et des jeunes hommes, et de faciliter l'adéquation des compétences grâce à un système en ligne d'information sur le marché du travail. Le gouvernement œuvre au niveau bilatéral à la protection des travailleurs migrants en instaurant un moratoire sur le placement des travailleurs non qualifiés et collabore également avec les pays de l'ASEAN à l'élaboration d'instruments destinés à protéger les droits des travailleurs migrants et de leur famille. L'Indonésie appuie l'appel à l'action lancé par le Directeur général dans son rapport. L'OIT devrait développer ses activités en réponse à des ODD spécifiques, en tenant compte du contexte national.
100. *Le ministre du Travail de l'Autorité palestinienne* a rappelé les souffrances que les travailleurs palestiniens et leur famille continuent d'endurer sous l'occupation israélienne. En dépit de tous les efforts entrepris par le gouvernement pour engager des réformes du marché du travail, le chômage et la pauvreté sont en hausse, et 30 pour cent de la main-d'œuvre vit au-dessous du seuil de pauvreté. La croissance négative empêche le secteur privé de créer des emplois. Les priorités nationales pour 2017-2022 sont axées sur diverses priorités du travail décent, et notamment: la mise en œuvre du Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale aux fins de prise en charge de 900 000 travailleurs; l'adoption d'une réglementation sur les activités syndicales de manière à garantir la liberté syndicale et le droit d'organisation; et un examen de la législation du travail dans les domaines de la sécurité et de la santé, des coopératives et du salaire minimum en vue de protéger les droits des travailleurs. Le gouvernement s'emploie résolument à respecter les normes internationales du travail, en droit et dans la pratique, et s'efforce pour ce faire de consolider les partenariats avec les organisations internationales et régionales.

- 101.** *Le délégué employeur de la Chine* a fait observer que son organisation, la Confédération des entreprises de Chine (CEC), encourageait l'innovation afin d'accélérer la transformation et la modernisation des entreprises, notamment au moyen de la coopération internationale. Les entreprises chinoises doivent jouer un rôle phare dans le développement des PME dans la chaîne d'approvisionnement. La CEC s'attache également à développer des relations professionnelles harmonieuses, notamment en assurant la surveillance des relations sur le lieu de travail lors des ajustements structurels et en fournissant des conseils au gouvernement en conséquence. On recense 270 millions de travailleurs migrants ruraux dans les villes de Chine. Ces travailleurs constituent une ressource très importante pour les entreprises chinoises, et il est nécessaire de protéger leurs droits, y compris l'égalité de rémunération. La CEC collabore avec ses membres pour déceler les changements survenus dans l'environnement entrepreneurial et sur le marché du travail en vue de faciliter le perfectionnement des compétences et d'optimiser la création d'emplois. La RSE est activement encouragée pour garantir le plein respect des droits des travailleurs et passer à une stratégie entrepreneuriale verte et à faible empreinte carbone. L'OIT devrait davantage collaborer avec les mandants de la région afin de mettre en place des systèmes d'administration du travail plus efficaces.
- 102.** *La déléguée employeuse de la Thaïlande* a déclaré que les entreprises de son pays devaient accroître leur compétitivité par le respect du travail décent dans le contexte du commerce mondial. Les entreprises thaïlandaises sont conscientes des exigences des acheteurs internationaux découlant de l'audit social, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs. Le gouvernement s'emploie actuellement à renforcer le cadre juridique afin d'améliorer la compétitivité des PME. Il lutte également contre le travail des enfants et la discrimination. Davantage d'entreprises offrent des services de crèche et de garderie afin de multiplier les possibilités de travail pour les femmes ainsi que des aménagements pour les travailleurs handicapés. Le gouvernement améliore la gestion des travailleurs migrants en vue d'empêcher le travail non déclaré et le travail précaire. La pénurie de main-d'œuvre dans le pays contraint les entreprises à travailler en partenariat pour améliorer la qualité des services et la productivité. Les entreprises sont également encouragées à élaborer des normes sectorielles pour l'amélioration des compétences en vue d'augmenter la productivité et les salaires. Cela est indispensable pour préparer à la fois les entreprises et les travailleurs aux effets de la quatrième révolution industrielle.
- 103.** *Le délégué travailleur des Philippines* a reconnu que, si l'Asie et le Pacifique étaient probablement l'usine du monde, la région n'en présentait pas moins des déficits flagrants de travail décent, avec un recours croissant aux formes atypiques d'emploi, et que les retombées économiques de la croissance élevée n'étaient pas largement partagées. La compétitivité à elle-seule ne suffit pas. Les entreprises multinationales doivent être tenues responsables des violations de la législation du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il est nécessaire de fixer un ensemble d'impératifs d'action pour remédier à ces déficits, y compris aux Philippines. Les mesures d'incitation à l'investissement doivent être liées à la qualité des emplois, et les accords commerciaux doivent prendre en compte les normes internationales du travail. Il convient de veiller davantage au respect de la législation du travail et de mettre un terme aux formes de travail abusives comme le travail en sous-traitance. Il importe de ratifier la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et de protéger les droits des travailleurs migrants. Les crimes commis contre des syndicalistes, y compris les meurtres et les enlèvements, ne doivent pas rester impunis.
- 104.** *Un représentant du gouvernement de la Jordanie* a estimé que les données globales pour l'ensemble de la région présentées dans le rapport du Directeur général ne permettaient pas d'évaluer les besoins des différents pays. Il aurait été plus utile, aux fins d'analyse des données, de diviser la région en fonction du niveau de développement des pays ou du degré d'application des normes internationales du travail. La Jordanie a obtenu un certain nombre

de résultats dans le cadre de son dernier PPTD (2012-2017). Le pays a adopté une nouvelle loi sur la protection sociale qui couvre les travailleurs indépendants, et c'est le premier pays du Moyen-Orient à prévoir une protection de la maternité et à avoir ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. La Jordanie a élargi la protection contre le travail des enfants. Le grand nombre de réfugiés syriens dans le pays, qui se disputent avec les travailleurs nationaux des possibilités d'emploi déjà limitées, pose un sérieux problème. Des efforts sont également entrepris pour améliorer la participation des travailleuses au marché du travail et assurer l'égalité de rémunération.

105. *Un délégué suppléant travailleur de l'Inde* a fait observer que le travail en sous-traitance et les travailleurs migrants posaient des difficultés importantes aux syndicats. Si le rapport du Directeur général parle de l'augmentation du nombre d'emplois et de la hausse des salaires dans la région, la progression est minime s'agissant des emplois peu qualifiés qui se caractérisent par un salaire et des conditions de travail toujours médiocres et un niveau d'informalité élevé. Des progrès ont été accomplis, mais la situation reste difficile pour bon nombre de travailleurs, et ceux relevant de l'économie informelle ne peuvent pas s'organiser. Les pauvres deviennent ainsi plus pauvres, ce qui met en péril la stabilité sociale. La migration de main-d'œuvre s'effectue des campagnes vers les villes, entre les divers Etats de l'Inde et entre les pays. Cela entraîne des problèmes pour ce qui est de l'enregistrement et des droits aux prestations de sécurité sociale. Il faut une législation distincte afin de remédier aux déficits de travail décent particuliers aux travailleurs migrants. Mais la mise en œuvre revêt une importance cruciale et, à cet égard, on constate l'échec, ces dernières années, de l'application des normes du travail en ce qui concerne les travailleurs migrants.
106. *Le délégué travailleur du Japon* a noté les progrès réalisés au cours de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique, les Fidji et le Myanmar servant d'exemples pour illustrer les progrès vers la démocratisation. Cependant, il reste de nombreux obstacles à surmonter, notamment les inégalités croissantes, les inégalités entre hommes et femmes, le faible taux de ratification des normes de l'OIT, ainsi qu'un certain nombre de difficultés nouvelles comme les catastrophes naturelles, la crise des réfugiés et les questions de migration. Il est essentiel d'établir des relations professionnelles constructives grâce au dialogue social afin de libérer tout le potentiel de la région. Des relations professionnelles saines sont indispensables pour conserver et multiplier des emplois de qualité et assurer une répartition équitable des richesses. La croissance des entreprises multinationales, qui s'appuient sur les chaînes d'approvisionnement, rend la promotion du dialogue social d'autant plus importante. La ratification et la pleine application des conventions fondamentales de l'OIT seront décisives pour parvenir à ces objectifs.
107. *Une déléguée gouvernementale de l'Australie* a déclaré que les mutations du monde du travail s'accompagnaient de possibilités à saisir et de défis à relever. On peut citer l'avancée rapide des technologies et la mondialisation au nombre des défis communs. Il est important de se préparer à l'évolution de la demande si l'on veut mettre à profit les possibilités d'emploi futures, de promouvoir l'amélioration des compétences et le travail décent et d'adapter les cadres stratégiques pour faciliter la transition des travailleurs vers de nouveaux emplois. L'Australie a élaboré l'Agenda national pour l'innovation et la science afin d'aider les entreprises à saisir les possibilités qu'offrent les progrès technologiques et scientifiques. Les milieux universitaires et les entreprises devraient collaborer en ce qui concerne l'éducation et la formation des jeunes. La participation accrue des femmes et des jeunes au marché du travail est un facteur clé de la croissance. Le gouvernement a entrepris la mise en œuvre d'un programme d'aide à l'emploi des jeunes intitulé *Youth Jobs PaTH*, qui repose sur la formule «formation, essai, embauche», dans le but d'épauler les jeunes demandeurs d'emploi. Il veille également à la sécurité économique des femmes en favorisant le travail rémunéré et un enseignement de première qualité à leur intention, en luttant contre les écarts de rémunération à leur détriment et contre la violence à leur égard et en encourageant l'accès des femmes à des postes d'encadrement et de direction. Le gouvernement a fait de l'égalité

entre les hommes et les femmes une priorité de son programme de développement. L'Australie soutient le programme Better Work de l'OIT, ce qui a permis d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleuses. L'oratrice a souligné l'importance de l'initiative sur l'avenir du travail de l'OIT, des ODD et du rôle de premier plan qui incombe non seulement au gouvernement, mais aussi aux partenaires sociaux, au secteur privé et à la société civile afin de faire aboutir ces initiatives mondiales.

- 108.** *Le ministre de l'Emploi productif et des Relations professionnelles des Fidji* a rappelé que les Fidji rencontraient encore de nombreuses difficultés pour parvenir au travail décent, notamment pour offrir des emplois de qualité. Il a souscrit à l'affirmation contenue dans le rapport selon laquelle le travail décent est un moyen de réaliser avec succès bon nombre des ODD. Aux Fidji, le plein emploi productif et le travail décent dépendent de la création d'emplois et de l'emploi des jeunes. Les Fidji ont engagé une action concertée pour réformer le système d'éducation en créant la Commission de l'enseignement supérieur des Fidji et en mettant en place des collèges d'enseignement technique et un enseignement axé sur la formation permanente. Le pays a aussi élaboré sa première politique nationale en faveur de l'emploi, qui doit être mise en œuvre en 2017. Il a réexaminé sa législation du travail afin d'en garantir la conformité avec les conventions de l'OIT et ratifié les huit conventions fondamentales. Un salaire minimum national a été instauré en 2014 et a été revu en 2015. Afin de créer des emplois, les Fidji donnent la priorité aux MPME et accordent des subventions pour démarrer une activité. Le changement climatique et ses conséquences sont une source de grave préoccupation pour le pays. En 2017, les Fidji assureront la présidence de la prochaine conférence internationale sur le climat, la COP 23.
- 109.** *Le ministre du Travail et des Relations professionnelles de la Papouasie-Nouvelle-Guinée* a déclaré que des institutions du marché du travail efficaces étaient indispensables pour parvenir à l'objectif du travail décent et réduire les inégalités. La Papouasie-Nouvelle-Guinée s'attache à relever ce défi grâce à son PPTD pour 2013-2017, qui est axé sur les réformes du travail dans le domaine des relations professionnelles, des relations d'emploi et de l'indemnisation, de la protection et de la sécurité des travailleurs. La politique nationale en faveur de l'emploi est en cours d'élaboration sur la base de consultations tripartites, et un salaire minimum national a été fixé pour garantir un filet de sécurité minimum. L'OIT devrait envisager l'étude d'un «salaire minimum vital au niveau national», qui pourrait servir de principe directeur pour la fixation des salaires. Le pays continue de mettre en œuvre son plan d'action national de lutte contre le travail des enfants en collaboration avec les partenaires sociaux, le secteur privé et la société civile. La Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT.
- 110.** *Le délégué travailleur de l'Indonésie* a déclaré que les organisations syndicales et des groupes de la société civile ont joué un rôle de premier plan dans la promotion de la liberté syndicale en Indonésie. La convention n° 144, ratifiée par le gouvernement, ainsi que les conventions fondamentales constituent le fondement du dialogue social. L'Indonésie met en place un système de protection sociale plus efficace, qui garantit un accès à la santé, à l'assurance sociale et à une pension de vieillesse. Les travailleurs migrants indonésiens sont victimes de pratiques déloyales, de mauvaises conditions de travail, d'exclusion, de violences sexuelles et, dans certains pays, sont passibles de la peine de mort. Les pays d'accueil devraient fournir une protection sociale aux travailleurs migrants, conformément à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Le décret présidentiel sur la fixation du salaire minimum en Indonésie fait fi du processus tripartite – ce qui constitue un recul pour le droit à la négociation collective dans le pays. Les formes atypiques d'emploi se développent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; cela nuit à la sécurité de l'emploi et aux droits des travailleurs en matière de liberté syndicale.

111. *Le délégué employeur de l'Indonésie* a mentionné les réformes démocratiques actuellement menées dans le pays, qui se conjuguent au développement et à la croissance économiques. Ces éléments sont au cœur des politiques nationales. Une attention accrue a été accordée aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs, en particulier à la liberté syndicale. Les progrès accomplis en matière de sécurité sociale sont un succès à porter au crédit du tripartisme au niveau national. Des améliorations ont été apportées à la qualité des services fournis et à la réhabilitation des infrastructures. Les employeurs sont paralysés par la lourdeur des mécanismes d'application de la législation, qui n'offrent aucune flexibilité en matière d'embauche et de licenciement. Ils sont favorables à la liberté syndicale, pour peu que ce droit soit exercé de manière pacifique, ce qui n'a pas été le cas au cours des manifestations les plus récentes. La législation du travail devrait être mise en conformité avec la législation relative à la sécurité sociale. A l'avenir, il faudra poursuivre l'action menée en faveur du développement des ressources humaines, notamment pour ce qui concerne l'amélioration des compétences, la réforme de l'EFTP, l'amélioration de l'apprentissage et la certification des activités de formation professionnelle. L'Indonésie doit créer 3 millions d'emplois, alors que, à présent, 1,4 million d'emplois seulement peuvent être absorbés. Les priorités résident dans l'augmentation de la productivité et des investissements ainsi que dans la promotion de la négociation collective.
112. *Le vice-ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales du Viet Nam* a souligné que, au fur et à mesure de l'intégration du pays dans l'économie régionale et mondiale, la promotion du travail décent, la participation active aux chaînes d'approvisionnement mondiales et la recherche d'un juste équilibre entre croissance économique, justice sociale et développement durable étaient devenues des éléments clés des politiques et de la vision adoptées par le Viet Nam. Des réformes ont récemment été menées au niveau national pour ce qui concerne le Code du travail, la législation sur l'emploi, la législation sur l'assurance sociale, la législation sur l'éducation professionnelle, la loi sur les enfants et la loi sur la sécurité au travail. Tous ces instruments législatifs ont été révisés et promulgués en consultation avec les partenaires tripartites. Un ensemble complet de mesures a été adopté par le gouvernement afin de garantir la mise en application de la législation et des politiques en matière d'emploi, de SST, de formation professionnelle, d'égalité entre hommes et femmes et d'inspection du travail. Le Viet Nam est résolu à mener à bien son PPTD pour 2017-2021 et à mettre effectivement en œuvre l'intégration économique internationale par la conclusion de nouveaux accords de libre-échange prenant en compte l'objectif du travail décent pour tous.
113. *Le vice-ministre pour les questions internationales du travail relevant du ministère du Travail et du Développement social de l'Arabie Saoudite* s'est félicité du développement économique soutenu qu'a connu la région ces dix dernières années. Des difficultés sont toutefois à prévoir étant donné l'instabilité actuelle au niveau mondial. Alors que l'économie tentait de se relever après la récession économique de 2008, la région Asie-Pacifique s'est montrée résiliente. L'intervenant a présenté un aperçu des efforts actuellement déployés par le Royaume d'Arabie Saoudite en vue de faire de sa «Vision 2030» un objectif prioritaire. Cette vision porte notamment sur la diversification économique, sur la création d'emplois décents, en particulier pour les femmes et les jeunes, et sur l'investissement en faveur de la compétitivité et des PME. Les PME restent le moteur principal de l'économie et contribuent au PIB à hauteur de 20 pour cent. Selon la «Vision 2030», leur contribution devrait atteindre 30 pour cent en 2030. De nombreuses initiatives visant à accroître la participation des femmes saoudiennes au marché du travail sont en cours.
114. *Le ministre du Commerce, de l'Industrie et du Travail du Samoa* a indiqué que son pays se mobilisait en faveur du Programme 2030 et du travail décent. Les difficultés résident dans l'isolement, les ressources naturelles et financières limitées, l'absence de centres d'incubation pour les entrepreneurs et les entreprises et la dépendance du Samoa vis-à-vis des donateurs. Ces dernières années, le Samoa a accompli des progrès en réformant sa

législation du travail. Tous les mandants sont fermement attachés au tripartisme, mais le Samoa a besoin d'un appui plus important pour renforcer les capacités, accroître le nombre de partenariats public-privé et favoriser la participation équitable des mandants. Le Samoa sollicite également une assistance technique pour la réintégration des travailleurs saisonniers. Les conséquences du changement climatique rendent les problèmes rencontrés par le Samoa uniques en leur genre, comme doivent d'ailleurs l'être les solutions apportées. L'assistance du BIT est demandée dans les domaines suivants: travail décent pour tous; accès à l'emploi; transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; prise en compte de la problématique hommes-femmes et amélioration des politiques de l'emploi sur un marché du travail renforcé; amélioration de la SST et du milieu de travail; emplois verts; développement des compétences; et systèmes d'information sur le marché du travail.

115. *Le délégué travailleur du Népal* s'est dit préoccupé par l'exploitation des travailleurs migrants, due à des processus de recrutement non réglementés et inéquitables. Il s'est prononcé en faveur d'une amélioration des conditions de travail pour les travailleurs migrants népalais. Il a souscrit aux ODD et à une intégration plus poussée des femmes dans la main-d'œuvre. En 2015, la législation népalaise du travail a fait l'objet d'un réexamen à ce propos, qui n'a pas abouti à un résultat satisfaisant en dépit du soutien exprimé par 90 pour cent des votants, hommes et femmes confondus. Une autre réforme garantissant l'inclusion et la non-discrimination à tous les niveaux devrait être engagée. La reconstruction à la suite du dernier tremblement de terre se poursuit. L'année 2016 a marqué le vingt-cinquième anniversaire du partenariat historique qui unit le Népal et l'OIT.
116. *Le délégué employeur du Bangladesh* a fait savoir que son pays devait progresser sur les questions du développement des compétences, des programmes d'apprentissage, de l'acquisition de compétences fondées sur le marché et d'une croissance inclusive permettant aux groupes défavorisés comme les personnes handicapées d'avoir accès aux emplois. Le Bangladesh a accompli des progrès remarquables sur le plan socio-économique. Le secteur manufacturier et le secteur des services sont des moteurs importants de l'économie. L'intervenant a adressé ses félicitations au réseau mondial «Entreprises et handicap» et a souligné que l'intégration des femmes dans la main-d'œuvre permettrait de faire progresser le PIB de plus de 1,2 pour cent d'ici à 2030. Une stratégie de croissance stimulée par l'emploi a été adoptée. Le pays devrait investir dans les infrastructures matérielles et immatérielles.
117. *Un représentant de la CSI* a précisé que le gouvernement de l'Inde avait entrepris de réviser et d'abroger la législation sur les droits syndicaux sans organiser de consultations tripartites. Dans les faits, cela réduit à néant la liberté syndicale et la négociation collective dans le pays. De plus, les syndicats ont été exclus de la révision de la législation du travail, en particulier de la loi sur l'apprentissage. Ces dernières années, un phénomène de glissement du travail décent et régulier vers l'économie informelle s'est opéré. Les employeurs ont exercé des pressions sur le gouvernement pour qu'il modifie la législation du travail au détriment des travailleurs au nom du développement national. Cela a provoqué un mouvement de grève de très grande ampleur. Les travailleurs ont estimé que la croissance économique devait être inclusive et générer des emplois décents. L'intervenant s'est interrogé sur la déclaration du représentant gouvernemental de l'Inde concernant l'augmentation du salaire minimum national, qui devrait passer de 3 à 5 dollars E-U. Le nouveau montant reste insuffisant. Les instruments de l'Assemblée générale des Nations Unies et de l'OIT concernant la liberté syndicale, la négociation collective et la liberté de réunion pacifique devraient être pleinement respectés.
118. *Le ministre d'Etat du Travail et des Relations syndicales de Sri Lanka* a rappelé les avancées qui ont eu lieu dans la région, notamment l'allongement de l'espérance de vie et l'augmentation du revenu par habitant. Toutefois, le chômage des jeunes, l'extrême pauvreté, l'informalité, l'absence de sécurité sociale et le faible taux d'activité des femmes constituent toujours des difficultés importantes. La nature du travail évolue, et il est

nécessaire d'adapter les lois et les politiques aux nouvelles relations et possibilités d'emploi ainsi qu'aux conséquences de la mondialisation. En 2016, le Sri Lanka a adopté, avec le soutien des partenaires sociaux, sa toute première loi sur le salaire minimum national, et le Conseil consultatif national du travail a contribué à instaurer des relations professionnelles constructives, en dernier lieu dans le secteur des plantations. La région Asie-Pacifique est très hétérogène, et l'OIT devrait analyser les différents facteurs qui contribuent aux déficits de travail décent et fournir des orientations stratégiques adaptées.

119. *Un délégué gouvernemental du Cambodge* a déclaré que les principes du travail décent étaient ancrés dans les politiques nationales de développement du pays, qui avaient pour objectif de parvenir à une croissance inclusive et durable, d'accroître la protection sociale et de renforcer le tripartisme. Une loi sur les syndicats adoptée en 2016 abaisse le nombre minimum de membres nécessaire à l'obtention du statut de syndicat le plus représentatif. En outre, un projet de loi sur le règlement des différends et un dispositif de révision annuelle du salaire minimum dans les secteurs du textile et de la chaussure amélioreront la gouvernance du marché du travail. Une loi anticipée sur le salaire minimum permettra d'étendre ce cadre de négociation à d'autres secteurs économiques. Le Cambodge a également l'intention d'introduire un nouveau régime de retraite en 2017, et son agence nationale pour l'emploi s'efforce de fournir de meilleurs services d'information sur le marché du travail.

120. *Un délégué gouvernemental du Pakistan* a souligné l'importance accordée par son pays à la mise en valeur des ressources humaines pour accélérer la croissance et le développement grâce à l'amélioration des compétences, en particulier celles des jeunes travailleurs. Il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail au moyen de réformes législatives et de la mise en place de systèmes administratifs et de protection sociale, conformément aux obligations découlant des normes internationales du travail qui incombent au Pakistan. Dans le cadre de ses deux précédents PPTD, le Pakistan a révisé sa législation du travail, appuyé la création de syndicats dans l'économie informelle, notamment dans le secteur du travail domestique, élaboré des plans d'action en matière de SST et mis l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et la prévention du harcèlement sexuel. Son dernier PPTD, récemment lancé, comporte quatre priorités: la promotion du travail décent dans l'économie rurale; la promotion de l'emploi des jeunes et des autres groupes vulnérables; un plus grand respect des normes internationales du travail; et l'extension de la protection sociale. Tout dernièrement, le gouvernement a organisé dans tout le pays des consultations multipartites sur l'avenir du travail.

121. *Un délégué gouvernemental du Brunéi Darussalam* a fait observer que son pays disposait d'un des taux les plus élevés de travailleurs très qualifiés, mais que l'inadéquation des compétences persistait. Un effort est actuellement déployé au niveau national pour réduire le chômage, notamment au moyen d'investissements directs étrangers (IDE) orientés vers la création d'emplois. De plus, l'initiative intitulée «Darussalam Enterprise» (DARE) vise à stimuler la croissance de l'emploi par l'entrepreneuriat local. Le Brunéi Darussalam est déterminé à éliminer le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants. Des mesures pour une protection sociale inclusive et pérenne sont indispensables pour éradiquer la pauvreté. A cette fin, le gouvernement a mis en place un régime de retraite complémentaire contributif qui vient compléter son fonds fiduciaire pour les salariés.

122. *Le délégué travailleur du Cambodge* a indiqué que la viabilité des régimes de sécurité sociale de son pays n'était pas assurée. Le régime d'assurance contre les accidents du travail couvre actuellement 1 million de travailleurs; il devrait être élargi à l'économie informelle et au secteur public. La loi sur les syndicats a été adoptée dans un contexte de conflit social et impose des restrictions concernant le règlement des différends et l'organisation des grèves. En effet, elle exige des syndicats qu'ils transmettent des informations financières aux autorités. Ces mesures sont contraires à la convention n° 87 et vont entraver l'action des syndicats indépendants. Des recours pour violations des droits syndicaux ont été déposés

auprès de l'OIT, mais, bien que le gouvernement ait accepté de régler les problèmes, peu de progrès ont été accomplis, et les dirigeants syndicaux continuent de faire l'objet de surveillance et de poursuites pénales. La généralisation prévue du salaire minimum à tous les secteurs économiques est positive, pour autant que l'éventuelle loi respecte les intérêts des travailleurs et réponde mieux à leurs besoins fondamentaux que l'actuel système de salaire minimum.

123. *Le délégué employeur des Emirats arabes unis* a indiqué que le secteur privé créait des millions d'emplois pour les citoyens et les travailleurs migrants, reflétant ainsi les priorités socio-économiques du pays tout en respectant les principes du travail décent. En effet, le secteur non pétrolier, qui représentait 60 pour cent du PIB en 2015, contribue à accroître les possibilités d'emploi et les revenus. La Chambre de commerce et d'industrie espère poursuivre le développement du secteur privé et améliorer les compétences de la main-d'œuvre en vue de soutenir le développement durable du pays. Le gouvernement s'efforce d'établir des dispositifs de protection sociale appropriés et de renforcer le dialogue social.
124. *Une déléguée gouvernementale de Hong-kong (Chine)* a souligné que le gouvernement de son pays accordait une grande importance à l'amélioration et à la protection des droits et prestations des salariés. Le salaire minimum légal, en place depuis 2011, protège les travailleurs à faible revenu sans nuire à la flexibilité du marché du travail, à la croissance économique ou à la compétitivité. Concernant le dialogue social, le gouvernement respecte rigoureusement le tripartisme pour l'examen des lois et des politiques relatives au travail par le truchement du Conseil consultatif du travail, et les négociations directes et volontaires entre les travailleurs et les employeurs ou leurs organisations respectives sont activement encouragées. Pour ce qui est du Conseil consultatif du travail, le gouvernement respecte scrupuleusement le principe de la liberté de choix en désignant les représentants des employeurs et des travailleurs librement choisis par les associations d'employeurs et par les syndicats. Les représentants des travailleurs au sein du Conseil consultatif du travail sont librement élus par tous les syndicats de travailleurs de la Région administrative spéciale de Hong-kong, et aucun syndicat n'est empêché de participer à l'élection. Le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et de prendre part à des activités syndicales est adéquatement protégé par la législation du travail.
125. *Le délégué employeur du Timor-Leste* a souligné la faiblesse des compétences techniques et professionnelles dans le pays, où 60 pour cent des habitants ont moins de 25 ans et où seulement 19 pour cent des emplois relèvent de l'économie formelle – le plus souvent dans le secteur public. Le pays doit diversifier son économie pour ne plus dépendre des secteurs du pétrole et du gaz, en s'appuyant sur l'investissement direct étranger et en tirant parti de son statut de membre de l'ASEAN et de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour s'intégrer dans les marchés mondiaux. Il est également crucial de renforcer le secteur privé pour créer des emplois, réduire la pauvreté et remédier au niveau élevé de chômage des jeunes. Pour ce faire, des lois bien faites et une bonne gouvernance sont nécessaires afin d'encourager le développement des entreprises et une concurrence équitable entre les entreprises locales et les entreprises étrangères. Il importe d'institutionnaliser l'appui à l'entrepreneuriat et de renforcer le système éducatif pour doter les travailleurs des compétences requises.
126. *Un représentant de la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA)* a engagé l'OIT, de concert avec les syndicats et les organisations d'employeurs, à intensifier les efforts déployés pour protéger les droits des travailleurs migrants. En dépit des progrès accomplis dans la région, les travailleurs toujours réduits à l'extrême pauvreté et les jeunes au chômage sont encore trop nombreux. Le faible taux de ratification des conventions de l'OIT ne fait qu'aggraver les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs, creuse le fossé entre les riches et les pauvres et menace la stabilité sociale. Le rapport du Directeur

général ne tient pas compte du rôle de l'intervention et de l'occupation militaires étrangères dans la situation des travailleurs. Le terrorisme a déstabilisé de nombreux pays de la région et a eu des effets dévastateurs pour les travailleurs. Par ailleurs, les plans de développement nationaux remédient trop peu souvent au travail précaire et à la prédominance de l'informalité. Ignorer la liberté syndicale et les autres droits des travailleurs exclut davantage ces derniers de la prospérité partagée. Cela a des conséquences négatives non seulement pour les travailleurs, mais également pour le niveau de consommation et, en définitive, pour la stabilité sociale. L'OIT doit accroître ses efforts pour soutenir les syndicats, afin que ces derniers puissent jouer leur rôle et protéger les travailleurs.

127. *Un représentant de l'Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)* a relevé que les parties prenantes avaient des exigences croissantes en matière de transparence et de responsabilisation, y compris en ce qui concerne les obligations d'établissement de rapports des entreprises. Les faits nouveaux au niveau mondial, comme les Principes directeurs des Nations Unies, les ODD et la nouvelle norme ISO 45001 relative aux systèmes de management de la SST, sont des avancées positives à cet égard. De nombreux enjeux concernant la santé, notamment le vieillissement des sociétés et l'allongement de la vie professionnelle, s'inscrivent dans le long terme. La gestion de la sécurité et de la santé devrait par conséquent être considérée comme un investissement pour l'avenir, et non comme un coût. Pour répondre à ces enjeux mondiaux d'importance, il faut des employeurs et des gouvernements socialement responsables et des travailleurs qualifiés; l'IOSH a élaboré des outils gratuits pour aider ces acteurs à développer les compétences et à faire en sorte que les personnes, les entreprises et les communautés tirent profit du travail décent, sûr, salubre et durable.
128. *Un représentant de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale* a déclaré que l'investissement dans des politiques nationales de protection sociale de portée générale et bénéficiant d'un large soutien était nécessaire pour réduire les inégalités et l'exclusion sociale conformément à la recommandation n° 202. La région est particulièrement exposée aux effets du changement climatique, ce qui semble souligner la nécessité d'établir un lien entre la protection sociale et la réduction des risques de catastrophe conjuguée aux politiques d'adaptation au changement climatique. L'exercice effectif du droit à la santé pour tous devrait notamment faire l'objet d'une attention prioritaire. Il importe également d'adopter une réglementation plus ambitieuse et plus efficace pour une migration équitable, et en particulier de garantir le droit des travailleurs migrants à s'organiser et à négocier collectivement. L'amélioration de la gouvernance des chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment par l'instauration d'une norme unique universelle sur les entreprises et les droits de l'homme assortie d'un mécanisme effectif de traitement des plaintes, est une autre priorité. Il est également temps de réviser les normes existantes de l'OIT afin de tenir compte de la nécessité d'assurer un salaire vital aux travailleurs.

Débats spéciaux en séance plénière

129. La réunion régionale a organisé trois débats spéciaux en séance plénière sur les thèmes suivants: «Construire un avenir fondé sur le travail décent en Asie et dans le Pacifique: tendances, enjeux et politiques pour la création d'emplois, les droits et l'équité», «Compétences pour l'avenir» et «Renforcement du dialogue social pour une croissance inclusive et durable».

Construire un avenir fondé sur le travail décent en Asie et dans le Pacifique: tendances, enjeux et politiques pour la création d'emplois, les droits et l'équité

130. Le vice-président gouvernemental a présidé le débat spécial en séance plénière, qui a été animé par M^{me} Deborah Greenfield, Directrice générale adjointe pour les politiques du BIT. Le panel était composé comme suit:
- M. Manish Gupta, vice-ministre, ministère du Travail et de l'Emploi, Inde;
 - M^{me} Lama Al-Sulaiman, membre du comité directeur, Chambre de commerce et d'industrie de Djeddah, Arabie Saoudite;
 - M. Jianhua An, directeur général du département des relations internationales, Fédération des syndicats de Chine;
 - M^{me} Maha Ali, professeur de génie industriel à l'école de gestion et de logistique de l'Université germano-jordanienne, Jordanie.
131. *La modératrice* a présenté les principales questions en lien avec l'objet du débat. Elle a énuméré un certain nombre de progrès accomplis dans la région au cours des dix dernières années, marquées notamment par une croissance économique exceptionnelle (la croissance annuelle moyenne a été de 6 pour cent en Asie et dans le Pacifique et de 4,7 pour cent dans les Etats arabes), par une élévation du niveau de vie et par la fin de la pauvreté pour quelque 180 millions de travailleurs. De nombreux problèmes subsistent néanmoins: 192 millions de travailleurs vivent toujours dans la pauvreté; 1 milliard de travailleurs occupent un emploi précaire et n'ont que peu ou pas accès à une protection sociale; 60 pour cent des travailleurs de la région occupent un emploi atypique; l'économie informelle représente 62 à 85 pour cent de l'emploi total, surtout dans les zones rurales et agricoles; et des écarts persistent en matière d'égalité entre hommes et femmes, par exemple pour ce qui est du taux d'activité.
132. *M. Gupta* a répondu à une question concernant l'arsenal de mesures nécessaires pour lutter contre la pauvreté et les inégalités, en présentant un ensemble de politiques qui ont été ou sont actuellement mises en œuvre par le gouvernement de l'Inde. Parmi celles-ci figurent le développement de programmes en matière d'emploi dans les zones rurales, la formalisation de l'économie informelle et l'extension de la protection sociale. En Inde, près de 68 pour cent des emplois sont des emplois ruraux, dont 48 pour cent dans le secteur agricole. Le gouvernement a déployé des programmes d'emploi public, qui ont permis à des millions de personnes de sortir de la pauvreté, ralenti le rythme des migrations et fait reculer l'exploitation au travail. Ces programmes posent toutefois certains problèmes: ils fonctionnent principalement grâce à des subventions de l'Etat, et il s'est avéré difficile d'identifier les personnes qui ont le plus besoin des programmes d'assistance sociale. De plus, la viabilité d'un certain nombre de programmes de microfinancement s'est révélée incertaine, et le financement public visant à soutenir ces programmes reste un problème. L'orateur a cité l'exemple d'une stratégie mise en œuvre par le gouvernement de l'Inde et consistant à améliorer le taux de pénétration des technologies de communication mobile dans les zones rurales, laquelle a contribué à améliorer les compétences des exploitants. En fonction du public visé, de telles initiatives permettent de fournir en particulier des applications et services mobiles destinés à améliorer les compétences et la productivité, des informations sur le marché ou des applications des technologies de l'information et de la communication (TIC) et permettent également de renforcer les programmes existants en matière de services de l'emploi.

133. *M^{me} Al-Sulaiman* a donné des éclaircissements sur les mesures que pourraient prendre les organisations d'employeurs afin de soutenir la compétitivité, la productivité et la création d'emplois dans les PME. Les employeurs ont besoin de rapports fondés sur des données probantes qui puissent aider les PME à négocier avec le gouvernement, ainsi que d'un environnement qui soit plus propice à la croissance. Des politiques incertaines pourraient constituer un frein à la croissance. Les employeurs doivent se convertir plus largement aux diverses formes d'évolution. La technologie, par exemple, transforme l'industrie manufacturière, qui employait auparavant une main-d'œuvre de masse non qualifiée, en une activité fondée sur la technologie qui nécessite de réelles compétences. Dans certains secteurs, la croissance économique repose sur les travailleurs migrants, et les employeurs doivent opérer un changement d'attitude afin de favoriser une plus grande diversité.
134. *Le président* a formulé une question sur les millions de travailleurs employés dans l'économie informelle et occupant un emploi précaire et sur la manière de lutter contre l'informalité et la précarité, en particulier dans le cas des migrants, des femmes et des travailleurs à court terme. Les organisations de travailleurs sont profondément préoccupées par la persistance de l'emploi informel. L'ensemble de la société, y compris les gouvernements et les employeurs, devrait d'ailleurs partager ces inquiétudes. Les travailleurs contribuent à la création de richesses et, sans le respect qui leur est dû, l'avenir de la région risque d'être sombre. Les mandants tripartites devraient se pencher sur les causes profondes de ce phénomène et travailler ensemble pour trouver des solutions adaptées à la diversité des situations nationales.
135. *M. An* a déclaré que le rapport du Directeur général soulevait un point important à cet égard. Les syndicats devraient améliorer leur capacité de participer activement au processus décisionnel. Un certain nombre de stratégies peuvent se révéler utiles pour réduire la pauvreté et l'emploi informel. Elles peuvent consister à créer des systèmes de salaire minimum, à étendre la protection sociale à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle, et à augmenter le financement en faveur de la protection sociale, afin d'assurer à tous un niveau minimum de protection sociale. L'orateur a manifesté son opposition à la marchandisation et au courtage de la main-d'œuvre, ainsi qu'à la délocalisation et à l'externalisation, qui accentuent l'emploi informel. S'il est impossible d'éliminer le courtage de main-d'œuvre, il convient alors de le réglementer.
136. *M^{me} Ali* a commencé par déclarer que la région présentait une diversité tant culturelle qu'économique et que la croissance économique s'y était manifestée différemment suivant les endroits pour ce qui concerne la création d'emplois. Si le chômage a augmenté en Asie de l'Est et dans le Pacifique, il a quelque peu diminué en Asie du Sud et est resté stable dans les Etats arabes. Toutefois, du point de vue de la tendance générale, la croissance économique ne s'accompagne pas de niveaux de création d'emplois comparables et s'apparente parfois à une croissance non créatrice d'emplois. L'oratrice a ensuite fourni certaines indications sur les causes à l'origine de ces tendances. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans, au nombre de 1,2 milliard environ, constituent un défi. Ils représentent une personne sur six et peinent à trouver un emploi pour deux raisons: le nombre d'emplois créés est insuffisant pour absorber les nouveaux venus sur le marché du travail et le niveau de qualité des emplois créés ne correspond pas aux compétences actuelles des jeunes.
137. L'intervenante a également fait remarquer que d'autres segments de la population se trouvaient exclus en raison d'un manque de formation ou de compétences ou du fait de la discrimination, par exemple les femmes et les migrants. Afin de parvenir à une croissance économique durable et inclusive, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques qui favorisent un bon équilibre entre travail et capital, les deux principaux facteurs de production. Il est important d'investir davantage dans des mesures permettant d'attirer des capitaux et des IDE, d'investir dans des projets et des infrastructures et de développer des services financiers inclusifs, en particulier pour les PME. Mais il est tout aussi important de

mettre l'accent sur l'éducation, en formant de nouvelles générations qui possèdent les connaissances et les compétences professionnelles et commerciales requises. Cette problématique renvoie au débat concernant les incidences de la technologie sur les emplois actuels et futurs. La technologie ne doit pas être envisagée comme une menace, mais comme une occasion à saisir, et il convient de mettre en place des politiques qui permettent d'en tirer avantage. Ces politiques devraient notamment consister à développer les compétences nécessaires pour utiliser les nouvelles technologies et répondre aux besoins des entreprises.

138. M^{me} Ali a également souligné l'importance de l'entrepreneuriat pour la création de ressources en main-d'œuvre et en capital. En renforçant l'entrepreneuriat, les décideurs doivent axer leurs efforts sur deux aspects, à savoir l'infrastructure et, une fois de plus, l'éducation. Celle-ci permet en effet d'acquérir des notions et des compétences en matière d'entrepreneuriat et développe l'esprit d'entreprise. Pour favoriser l'entrepreneuriat et des PME durables, l'infrastructure doit consister en une série de politiques et de dispositions qui aident les PME à s'établir et à se développer pour devenir des moyennes ou grandes entreprises susceptibles de créer des emplois, mais aussi qui assurent la pérennité de leur activité. Il peut par exemple s'agir d'infrastructures juridiques (par exemple des exonérations d'impôts, des mesures de soutien concernant les marchés publics, des services financiers inclusifs, des taux d'intérêts ou des programmes préférentiels mis en œuvre par le système bancaire), d'un soutien apporté aux organisations professionnelles (institutions gouvernementales chargées de la création d'entreprises et organisations d'employeurs) ou d'un appui concernant les activités de commercialisation.

139. *La modératrice* a adressé à l'ensemble des membres du panel une dernière question sur la protection sociale, en particulier sur le financement et l'étendue de la protection sociale. Elle a indiqué que, bien que de nombreux pays de la région consacrent une part croissante de leur PIB à des programmes de protection sociale et élargissent désormais les mécanismes de protection sociale afin de mieux protéger les groupes les plus vulnérables, le niveau d'investissement de la plupart des pays de la région demeurerait inférieur à la moyenne mondiale s'établissant à 8,6 pour cent du PIB.

140. *M. Gupta* a indiqué que la protection sociale était un volet essentiel d'une croissance inclusive assortie d'une réduction des inégalités. Certains pays augmentent actuellement les ressources qu'ils consacrent à la protection sociale et étendent cette protection à des degrés divers. Le gouvernement de l'Inde a reconnu que la protection sociale constituait un droit fondamental que l'Etat était dans l'obligation d'assurer. Il a mis en place de nombreux programmes, notamment en matière de sécurité alimentaire, de droit à l'éducation, de garantie pour l'emploi rural, de cantine scolaire, d'accès à l'eau potable dans les zones rurales et de santé et d'assainissement. En Inde, le secteur formel dispose d'un système solide comprenant une caisse de prévoyance et un programme d'assurance publique, qui fournit notamment des prestations de chômage aux travailleurs du secteur.

141. L'intervenant a ajouté que la couverture de la sécurité sociale dans le secteur informel était un sujet de préoccupation majeur pour l'Inde, car ce secteur emploie 90 à 95 pour cent de la main-d'œuvre. La législation n'établit pas de distinction entre les travailleurs du secteur formel et de l'économie informelle, et c'est à l'employeur principal qu'incombe la responsabilité du système de sécurité sociale. L'Inde a mis au point un système de transférabilité universelle des prestations, afin de remédier aux problèmes que posent les changements d'emploi et les migrations. L'étendue de la protection sociale a donc progressé dans le secteur formel. Le gouvernement a également créé des caisses de sécurité sociale par secteurs, mais leur pérennité et leur mise en place demeurent problématiques. D'autres programmes gouvernementaux sont consacrés aux groupes les plus vulnérables, mais se heurtent à des problèmes liés au financement limité et à l'identification des bénéficiaires. Le gouvernement a par ailleurs créé des régimes de protection sociale volontaires subventionnés et s'emploie désormais à transformer ces régimes fragmentés en un système de protection

sociale complet couvrant à la fois les salariés du secteur formel et ceux de l'économie informelle, conformément aux recommandations sur le système de protection sociale universelle formulées lors de la réunion tenue dernièrement par le groupe BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud) à ce sujet. Ce système de protection sociale complet aura un caractère contributif pour les personnes qui en ont les moyens et non contributif pour les personnes vivant dans la pauvreté.

142. *Le délégué employeur de Sri Lanka* a mentionné l'article 3 de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui préconise l'adoption de systèmes de primes en fonction des résultats, et aurait voulu savoir comment améliorer de tels systèmes. La modératrice a élargi la portée de la question en sollicitant des précisions sur les liens existants entre ces dispositifs et les systèmes de salaire minimum.
143. *M. An* a répondu à la question en mentionnant le cas de la Chine, où les salaires minima sont fixés au niveau de la commune après de larges consultations. Ces consultations peuvent déboucher sur la mise en place, par voie de négociation collective, de salaires minima planchers comprenant – ou fondés sur – un système de primes en fonction des résultats.
144. *Le délégué travailleur de l'Inde* s'est félicité que *M. Gupta* reconnaisse que le système de sécurité social indien présente des lacunes liées à des problèmes de gouvernance. Seulement 8 pour cent des travailleurs indiens sont employés dans le secteur formel et sont donc couverts par la sécurité sociale. Les 92 pour cent restants ne sont pas couverts par ce système. Compte tenu du fait que la Constitution indienne établit le droit fondamental d'association, le délégué des travailleurs s'est interrogé sur les raisons pour lesquelles l'Inde ne ratifiait pas les conventions n°s 87 et 98.
145. *M. Gupta* a répondu que les fonctionnaires des administrations indiennes ne jouissaient pas de certains droits inscrits dans les dispositions des conventions n°s 87 et 98. L'Inde a sollicité l'assistance technique du BIT afin de résoudre ce problème. S'agissant des salariés du secteur privé, la législation nationale est toutefois pleinement conforme à ces deux instruments.
146. *Le conseiller technique et délégué suppléant travailleur de la République de Corée* a déclaré que la responsabilité d'ériger le monde de demain revenait aux entreprises. A l'instar de nombreux Etats, la République de Corée connaît une récession économique. Bien que les revenus des sociétés aient augmenté, cela n'a pas encore eu un effet de percolation. Le secteur des entreprises ne réinvestit pas ses bénéfices, prétextant un climat d'incertitude. L'intervenant a demandé aux membres du panel d'indiquer comment la législation pourrait être modifiée afin de renforcer la RSE aux fins de création d'emplois.
147. Dans sa réponse, *M^{me} Al-Sulaiman* a rappelé la nécessité d'instaurer un environnement et des politiques propices aux entreprises et a noté que, dans certains pays de la région, les politiques en place créaient un environnement peu favorable aux entreprises.
148. *Le délégué travailleur du Bangladesh* a noté que la majorité des travailleurs relevaient du secteur privé et qu'aucune disposition n'assurait leur protection. La création de mécanismes de salaire minimum pourrait remédier à ce problème. Des systèmes de rations de denrées essentielles subventionnées peuvent aider les travailleurs à assurer leur subsistance et servir en outre de mécanisme permettant de compléter le salaire minimum. Toutefois, ces systèmes ne sont pas toujours disponibles pour tous les travailleurs vivant dans la pauvreté.
149. *M. Gupta* a expliqué que l'Inde disposait d'un comité tripartite qui, après avoir examiné les prix des denrées et l'inflation, recommandait d'apporter des modifications au salaire minimum. Par ce biais, celui-ci a récemment été augmenté de 42 pour cent. L'Inde envisage également de mettre en place un salaire minimum sectoriel pour l'ensemble des secteurs. Le

pays dispose toujours d'un système permettant aux personnes vivant sous le seuil de pauvreté de bénéficier de rations alimentaires subventionnées. Même si ce système n'est pas universel, il fait régulièrement l'objet d'évaluations et de modifications.

150. *M^{me} Ali* a complété la réponse fournie, en ajoutant qu'il était important de disposer de politiques en matière de salaire minimum afin de faire reculer la pauvreté, mais également de s'assurer que les chômeurs pouvaient bénéficier de prestations. Il est indispensable d'établir une distinction entre les prestations de sécurité sociale et le système de salaire minimum. Les pays devraient partager les bonnes pratiques concernant des systèmes de salaire minimum qui conviennent aux employeurs et répondent aussi aux besoins des travailleurs.
151. *Une conseillère technique travailleuse de Singapour* a déclaré que, du fait de l'externalisation, les travailleurs étaient confrontés à une concurrence déloyale dans la région. Elle a déclaré que son organisation menait des campagnes de sensibilisation à ce sujet et a invité l'OIT à promouvoir de meilleures politiques en matière d'externalisation.
152. *Le délégué travailleur des Philippines* a soulevé la question du commerce émergent et des nouvelles technologies. Il a demandé si les technologies pouvaient réellement être utilisées pour résoudre des problèmes d'ordre politique concernant, par exemple, les types d'emplois qui seront disponibles à l'avenir. Il a remis en question l'incidence des accords commerciaux sur la situation de l'emploi, en évoquant l'évolution récente de la situation politique aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne et dans son pays ainsi que la montée du nationalisme.
153. *Une conseillère technique travailleuse du Japon* a évoqué le phénomène du «Karoshi» (surmenage) et cité l'exemple tragique, survenu récemment, d'une jeune femme d'une vingtaine d'année qui s'est suicidée à cause du surmenage. Il est évident que, dans ce cas, la direction de l'entreprise n'a pas assumé ses responsabilités et n'a pas respecté les droits fondamentaux. Malheureusement, cet exemple n'est pas un cas isolé. Dans ce contexte, l'oratrice a évoqué le lourd fardeau que doivent supporter de nombreuses femmes et qui constitue un problème courant en Asie et dans le Pacifique. Son organisation a mis en place un numéro d'appel afin de fournir une assistance dans de tels cas et fait pression pour que la législation soit modifiée et que les conditions de travail soient améliorées.
154. *M^{me} Al-Sulaiman* a répondu à la question sur les nouvelles technologies et a rappelé que celles-ci étaient déjà bien présentes, que nous choissions ou non d'y avoir recours, et que nos enfants les utilisaient au sein même de nos foyers. Les jeunes n'ont pas peur des technologies et sont tout à fait disposés à les utiliser.
155. *M^{me} Ali* a adhéré à ce point de vue et ajouté qu'il revenait aux entreprises d'utiliser la technologie dans l'environnement économique mondial. Il est difficile d'éviter de recourir à la technologie, car elle présente de nombreux avantages et permet notamment aux femmes de travailler chez elles, ce qui leur évite de se déplacer ou d'être présentes sur le lieu de travail. La technologie pourrait constituer un moyen d'éviter l'externalisation, puisqu'elle offre de nouvelles manières de travailler, sans nécessiter le déplacement physique des travailleurs ou des entreprises.
156. *M^{me} Al-Sulaiman* a répondu à la question du surmenage des femmes au Japon en soulignant l'importance de l'initiative sur les femmes au travail. Elle a évoqué la difficulté à atteindre les objectifs concernant les femmes qui figurent dans les ODD, précisant qu'il s'agissait d'un problème mondial. Elle a évoqué la campagne «HeForShe» (lui pour elle), qui engageait les hommes à ménager une place pour les femmes.

- 157.** L'intervenante a également soulevé la question du secteur des services à la personne, qui n'a pas été assez évoquée. Même si ce type de travail n'est pas reconnu en tant que tel, les femmes au foyer travaillent bel et bien. L'OIT devrait se pencher davantage sur cette question et étudier les liens que le secteur des services à la personne entretient avec l'économie informelle. Il est également important d'examiner les mesures à prendre pour étendre la protection sociale à ce secteur.
- 158.** En conclusion, *M. Gupta* s'est félicité que les participants aient évoqué les sujets importants que sont la pauvreté au travail et les inégalités. Il convient de traiter ces questions au moyen d'une approche multidimensionnelle, favorisée par des politiques économiques, fiscales et sociales appropriées, y compris en matière de protection sociale, de formalisation de l'économie informelle et de prise en compte de l'économie rurale.
- 159.** *M. An* a souligné la nécessité d'un engagement accru de la part de toutes les parties prenantes. La rhétorique doit désormais laisser place à l'action. Si le dialogue doit se poursuivre, il importe également de développer les compétences. Pour résoudre au mieux les problèmes que rencontrent les travailleurs, il est indispensable d'en étudier les causes profondes. La représentation des travailleurs doit être renforcée si l'on veut améliorer le processus d'élaboration des politiques.
- 160.** *M^{me} Ali* a résumé les quatre conditions préalables essentielles suivantes: l'éducation, afin d'améliorer les compétences dont les jeunes ont besoin pour s'adapter à l'évolution du marché du travail; l'inclusion financière des PME; des pratiques et mesures appropriées en matière d'égalité entre hommes et femmes, à la fois pour les entreprises et pour leurs salariés, afin d'accroître la participation des femmes à l'économie; et enfin l'intégration économique par le commerce, un élément central dans une région qui bénéficie déjà de solides liens commerciaux.
- 161.** *La modératrice* a conclu la séance en récapitulant les points évoqués ci-après aux fins d'élaboration de recommandations concernant les politiques à mener:
- L'importance de l'économie rurale, en particulier la nécessité d'améliorer durablement les conditions de travail, de renforcer l'infrastructure, d'utiliser les technologies de l'information, de développer l'entrepreneuriat et de favoriser les services de microfinance.
 - Le rôle des organisations d'employeurs dans la promotion du travail décent. Les employeurs ont cependant besoin d'études plus approfondies pour élaborer des politiques fondées sur des données probantes. Ils devraient faciliter le dialogue social, qui leur permettra d'accroître la productivité.
 - S'agissant de l'entrepreneuriat, l'importance que revêt la mise en place d'un environnement favorable au travail décent pour tous; un autre facteur consiste en une technologie appropriée. Une législation du travail adéquate et des politiques adaptées nécessitent un dialogue social auquel participent les partenaires sociaux non seulement au stade des consultations, mais aussi à celui de la mise en œuvre effective. Les partenaires sociaux doivent agir plutôt que parler.
 - La nécessité de mettre en place un système de salaire minimum qui soit universel, qui fasse l'objet d'évaluations régulières et qui soit réajusté en conséquence.
 - La protection sociale, qui devrait être étendue à tous les secteurs et être intégrée (plutôt que fragmentée). Elle devrait couvrir aussi bien l'économie informelle que le secteur formel. Les gouvernements devraient avoir la capacité non seulement d'élaborer un tel

système, mais également de le mettre en place. Les prestations de protection sociale devraient être transférables.

- Les évolutions technologiques, qui sont inévitables et doivent être acceptées. Ces évolutions peuvent faciliter l'apparition de formes atypiques d'emploi, qui doivent cependant être encadrées par une protection sociale appropriée.
- La nécessité d'accorder une attention accrue au secteur des services à la personne, compte tenu de l'évolution de la démographie, avec un nombre croissant de personnes âgées nécessitant des soins, et du fait que ces emplois sont principalement occupés par des femmes. Ce secteur pourrait amener la création de très nombreux emplois, pour autant qu'il soit reconnu à sa juste valeur.

Compétences pour l'avenir

162. Le vice-président gouvernemental a présidé le débat spécial en séance plénière, qui a été animé par M^{me} Azita Berar-Awad, directrice du Département des politiques de l'emploi au BIT. Le panel était composé comme suit:

- M^{me} Sandra Parker, vice-ministre, Département de l'emploi, Australie;
- M. James Pearson, directeur général, Chambre australienne du commerce et de l'industrie, Australie;
- M. Nabhan Albatashi, président de la Fédération générale des syndicats d'Oman;
- M. Johnny Sung, professeur, directeur du Centre pour les compétences, l'efficacité et la productivité de l'Institut de formation pour adultes, Singapour.

163. *La modératrice* a noté que la question des compétences était un thème prioritaire récurrent des discussions de la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, étant donné que l'amélioration des compétences favorise la croissance économique, dope l'emploi et réduit les inégalités. Les compétences pour l'avenir doivent être examinées dans le cadre des discussions sur l'évolution rapide des technologies, le changement démographique et la fragilité induite par les changements climatiques, les catastrophes naturelles et d'autres facteurs qui modifient radicalement les économies et engendrent des mutations soudaines en matière de création d'emplois et de besoins en compétences. Par conséquent, les principales questions concernant les compétences pour l'avenir sont les suivantes: quels sont les emplois de demain? D'où proviendront-ils? Quelles compétences seront nécessaires? Comment permettre à la main-d'œuvre d'acquérir ces compétences? Les difficultés actuelles en la matière concernent également la disponibilité des compétences ou leur fondement, la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle et l'inadéquation fréquente entre les compétences disponibles sur le marché et les besoins des entreprises.

164. M^{me} Parker a appelé l'attention sur les aspects les plus ardues du renforcement des compétences pour l'avenir du travail. Les principaux vecteurs de cet avenir imposent de prendre immédiatement des mesures à titre d'anticipation et pour permettre aux générations futures d'acquérir des compétences adaptées aux besoins du marché. Des recherches menées en Australie montrent que les jeunes Australiens changeront 17 fois d'employeur au cours de leur carrière. Il est par conséquent préférable d'orienter l'enseignement vers la constitution de familles de professions et de compétences qui permettent aux travailleurs de passer d'un emploi à l'autre et d'un ensemble de compétences à l'autre au sein d'une même famille d'emplois. Les familles d'emplois proposées sont les suivantes:

- les «générateurs» – emplois qui supposent des qualités relationnelles dans des domaines tels que la vente, le divertissement, la gestion hôtelière et d'autres services;

- les artisans – emplois axés sur des tâches manuelles telles que la construction, l’entretien, les services techniques à la clientèle et les travaux d’installation technique;
- les soignants – emplois axés sur l’amélioration de la santé mentale et physique d’autrui, notamment les emplois d’infirmier, de prestataire de soins à domicile, de thérapeute et de psychologue;
- les coordonnateurs – traitement des procédures administratives et missions de service public en coulisse;
- les concepteurs – notamment les architectes, les ingénieurs, les créateurs de vêtements, les graphistes et les dessinateurs publicitaires;
- les prestataires – notamment les prestataires de services aux entreprises, les enseignants, les consultants;
- les technologues – chargés d’exécuter diverses activités dans l’économie numérique.

165. L’approche par familles permet aux travailleurs de passer facilement d’un type d’emploi à un autre et d’une carrière à une autre. L’enjeu est de créer un programme scolaire flexible, axé sur les connaissances, les compétences, les comportements et les aptitudes. L’enseignement doit revêtir un caractère général et porter aussi bien sur les TIC que sur l’esprit critique, l’éthique et les qualités relationnelles, autant d’éléments qui doivent transparaître dans tous les principaux modules d’apprentissage. En Australie, les évaluations pendant la petite enfance se font également au moyen d’une méthode nationale de diagnostic en première année de scolarité, qui met l’accent sur la phonétique, les qualités relationnelles et les facultés cognitives. Elles permettent de procéder à une orientation précoce en matière d’enseignement et de carrière afin de mieux anticiper les parcours possibles. De manière plus générale, il est nécessaire de développer des compétences qui permettent aux intéressés de contribuer à la croissance alors que les économies nationales passent des industries traditionnelles aux industries du futur.

166. *M. Pearson* a souligné qu’il était important de préparer les travailleurs et les employeurs pour l’avenir, notamment en veillant à la disponibilité des compétences recherchées. En matière de compétences, il faut prendre en compte aussi bien les besoins des travailleurs que ceux des dirigeants. La technologie est un vecteur de changement déterminant, et les compétences acquises dans le domaine des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques sont de la plus haute importance, puisqu’elles sont communes à toutes les professions. Des compétences non techniques seront également nécessaires à mesure que les lieux de travail deviendront de plus en plus virtuels. Les emplois du futur consisteront notamment à effectuer des travaux au sein d’équipes de projet en de multiples endroits. L’enseignement de base de la lecture et du calcul dans le primaire reste essentiel. Les employeurs et les travailleurs doivent mettre l’accent sur la qualité de l’enseignement dès le début de la scolarité. Il faut investir beaucoup plus dans l’enseignement primaire et préscolaire afin de jeter les bases des compétences de haut niveau qui seront acquises par la suite.

167. *M. Albatashi* a relevé que les syndicats avaient un rôle important à jouer en matière économique en faisant évoluer le contexte politique, culturel et social des sociétés où ils interviennent. Les gouvernements devraient associer les syndicats au développement des compétences, mais n’y parviennent pas toujours. Cela explique l’échec des programmes d’amélioration des compétences conçus sans tenir compte des connaissances des travailleurs quant à la nature des tâches à effectuer. Les travailleurs peuvent donner leur avis sur les compétences requises et la conception des programmes et contribuer en outre à la mise en adéquation des compétences avec les besoins du marché. Les syndicats sont proches à la fois des travailleurs et des employeurs et sont bien placés pour mettre en œuvre des programmes

de sensibilisation à la question des compétences. Ils devraient jouer un rôle clé en matière de conception, de supervision et d'évaluation des programmes d'amélioration des compétences.

168. *La modératrice* a demandé aux membres du panel d'aborder la question du passage de l'école à la vie active pour les jeunes.
169. *Le professeur Sung* a raconté l'histoire, récemment relatée dans le *New York Times*, d'un stagiaire dans une banque d'investissement qui avait inventé, à l'intention des investisseurs, un algorithme de traitement de l'information faisant le travail de quatre ou cinq banquiers. Ce jeune homme est propriétaire de la technologie en question. A l'avenir, le monde du travail sera de plus en plus marqué par le fait que la propriété des technologies définira la richesse. Cela montre à quel point il importe que l'innovation et l'entrepreneuriat fassent partie des programmes d'amélioration des compétences. L'enseignement de masse doit être un enseignement de qualité, bien adapté au marché. L'évolution rapide du marché du travail accorde une importance nouvelle à la formation permanente. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a défini les quatre piliers de l'éducation comme suit: apprendre à être, apprendre à connaître, apprendre à faire et apprendre à vivre ensemble. Ces éléments doivent être correctement pris en compte dans les programmes d'amélioration des compétences; la formation doit être plus qu'un simple outil et permettre aux travailleurs d'être des acteurs du changement.
170. *La modératrice* a demandé aux membres du panel de donner des exemples de stratégies ayant permis de résoudre le problème de l'inadéquation des compétences.
171. *M^{me} Parker* a expliqué que l'Australie avait une longue tradition de partenariats public-privé en matière de compétences. L'industrie est étroitement associée à la gouvernance des programmes d'amélioration des compétences au moyen d'une structure formalisée, ce qui permet de s'assurer que le contenu des cours répond aux besoins des industries. Le système d'EFTP dispose de mécanismes qui favorisent une forte participation de l'industrie. Les industries organisées en groupes sectoriels ont élaboré des normes nationales en matière de compétences. De plus, il existe depuis longtemps des programmes d'enseignement et d'apprentissage fondés sur le travail. Il est important, en particulier pour l'orientation professionnelle, de disposer d'informations et de données de qualité sur les besoins et les gains des travailleurs dans différents domaines. De manière générale, le système doit rester flexible et ne pas être trop encadré.
172. *M. Pearson*, répondant à la question de savoir comment les employeurs pourraient déterminer au mieux les compétences recherchées pour les emplois de demain, a dit que les employeurs devaient constamment mener un processus de réflexion et préparer l'avenir. D'après son expérience, les grandes entreprises ont déjà une influence sur les politiques en matière de compétences ou sur leurs propres capacités de formation. Cependant, les organisations d'employeurs ont un rôle à jouer dans la représentation des besoins des PME. En Australie, certains établissements d'enseignement supérieur délivrent à la fois des diplômes et des certificats de qualification professionnelle, ce qui pourrait constituer un modèle à suivre. Les établissements d'enseignement supérieur doivent s'adapter et faire en sorte que leurs étudiants acquièrent à l'avenir la flexibilité et l'adaptabilité professionnelles nécessaires.
173. *La modératrice* a évoqué le rôle que les syndicats peuvent jouer dans les systèmes d'amélioration des compétences et leur gouvernance.
174. *M. Albatashi* a reconnu qu'il arrivait souvent que les compétences ne répondent pas aux besoins des marchés actuels. De plus, les travailleurs ne sont pas employés dans leur domaine de spécialisation, ce qui crée un mécontentement. Le développement des

compétences est également important pour l'autonomisation des femmes. Les syndicats pourraient contribuer davantage à l'amélioration des compétences, mais ont besoin pour ce faire d'avoir accès aux instruments, aux informations et aux statistiques appropriés.

175. *Le professeur Sung* a dit que les données concernant l'inadéquation des compétences étaient contradictoires. Les employeurs soutiennent que la main-d'œuvre actuelle présente des déficits de compétences, alors que, dans le même temps, les travailleurs ont souvent l'impression qu'ils pourraient faire davantage que ce qu'ils font dans les emplois qu'ils exercent. Ces deux affirmations sont vraies. Si les programmes d'enseignement ne correspondent pas toujours à la demande en matière de compétences, il arrive souvent que les professions ne permettent pas aux travailleurs d'utiliser toutes leurs compétences. Les niveaux de compétence sont de plus en plus relevés; nombre de personnes très qualifiées arrivent sur le marché du travail et doivent être absorbées par le système. Cependant, la conception du travail change plus lentement que prévu alors que les universités vont de l'avant et innovent. Cela a pour effet de retarder l'absorption des travailleurs qualifiés, donnant lieu à une inadéquation des compétences plus importante que souhaité.

Discussion générale

176. *Le délégué employeur de Sri Lanka* a dit que l'OIT devait aider les mandants à comprendre et anticiper l'évolution du marché du travail. Le niveau élevé de transformation technologique s'accompagne d'un changement important dans les attentes de la main-d'œuvre, qui s'orientent désormais vers des formes de travail plus souples. Les évolutions technologiques peuvent aider les femmes, les jeunes et les travailleurs retraités à devenir ou redevenir actifs. L'orateur s'est demandé comment l'OIT pourrait contribuer à ce processus.
177. *Un délégué gouvernemental de la Chine* a dit que le manque de valorisation sociale de la formation professionnelle posait un problème. Il aurait voulu savoir ce qui pouvait être fait pour améliorer le statut de l'EFTP au regard de la nouvelle révolution technologique.
178. *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* a fait remarquer que les mutations générées par la société de l'information imposaient la nécessité de cultiver les talents pour les industries à forte valeur ajoutée. L'inadéquation des compétences est un problème commun à tous les pays. L'orateur a demandé quelles mesures pourraient être prises pour améliorer la coopération régionale en la matière.
179. *Le délégué employeur du Bangladesh* a reconnu le manque de valorisation de l'EFTP dans la société. Quelles méthodes peut-on employer pour rendre la frontière entre l'EFTP et l'enseignement supérieur perméable, comme l'a fait l'Australie? Les technologies peuvent servir à rétablir des conditions d'égalité pour les personnes appartenant à des groupes défavorisés, notamment les personnes handicapées, et à les rendre actives afin de réaliser les ODD. L'orateur a instamment prié l'OIT de mettre davantage l'accent sur le développement des compétences pour l'avenir du travail.
180. *Le délégué travailleur du Bangladesh* a fait remarquer que le développement des compétences était important pour les travailleurs migrants, puisqu'il leur permettait d'être mieux payés et d'envoyer davantage de fonds vers leur pays d'origine. Les établissements d'EFTP des pays d'origine doivent améliorer les compétences des migrants; dans le même temps, une certification adéquate de ces compétences est essentielle pour en garantir la bonne évaluation.
181. *M^{me} Parker* a répondu que le fait d'associer l'industrie à ce processus avait permis d'améliorer le statut de l'EFTP en assurant la qualité et la cohérence des compétences acquises au niveau national, qui conservent ainsi leur valeur sur le marché du travail. Il existe

également des façons d'accroître la transférabilité entre l'EFTP et les diplômes de l'enseignement supérieur, par exemple en reconnaissant les formations préalables suivies pour acquérir des qualifications de niveau supérieur. Le système australien de prêt étudiant sans intérêts, qui prévoit que le débiteur peut rembourser son emprunt une fois qu'il a décroché un travail stable, a amélioré l'accès tant à l'enseignement supérieur qu'à l'EFTP.

182. *M. Pearson* a souligné l'importance du symbolisme et de l'éloge public de la réussite des étudiants ayant suivi un programme d'EFTP ou un enseignement supérieur. Aussi bien les hommes politiques que les employeurs peuvent jouer un rôle dans l'accroissement de la visibilité.
183. *Le professeur Sung* a reconnu que le statut de l'EFTP posait un problème dans nombre de pays. L'Allemagne est le meilleur exemple de pays où ce système est soutenu par la législation, les institutions et les employeurs. Lorsqu'on recherche une solution, il est nécessaire de se pencher non seulement sur l'enseignement et la formation, mais également sur les emplois. Singapour tente de renforcer la notion de «carrière» afin qu'il existe une progression de carrière dans tous les types d'emplois.
184. *M. Albatashi* a souligné que l'éducation ne devait pas déboucher sur le chômage, mais plutôt favoriser la productivité et l'adéquation des compétences. Oman s'est doté de programmes d'amélioration des compétences, mais ne dispose pas de services d'orientation professionnelle.
185. *La modératrice* a appelé l'attention sur certaines activités que mène le BIT au sujet des méthodes d'anticipation des besoins en compétences, ainsi que des approches concernant l'adéquation des compétences qui ont été adoptées dans différents pays et contextes. Elle a insisté sur le rôle que le tripartisme peut jouer dans la détermination des futurs besoins en compétences.
186. *Le délégué travailleur de l'Indonésie* a mis l'accent sur les mauvaises conditions de travail des enseignants du public, qui sont mal payés et dont les contrats ne prévoient pas de protection sociale ou interdisent la négociation collective. Cette situation a des effets sur la qualité de l'enseignement.
187. *Un délégué gouvernemental de l'Indonésie* a rappelé l'importance des migrations et le fait que la coopération régionale était nécessaire pour optimiser les ressources humaines dans les différents pays. La reconnaissance mutuelle des compétences facilitera la mobilité de la main-d'œuvre.
188. *Un représentant de la CSI* a dit que diverses initiatives régionales sur la reconnaissance mutuelle des compétences étaient en cours, avec le soutien du BIT, de la Banque asiatique de développement (BAsD) et de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Ces initiatives doivent être mieux coordonnées. L'OIT doit davantage s'intéresser à la formation permanente, eu égard à la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Les syndicats pourraient jouer un rôle dans l'élaboration d'une démarche plus souple en matière de reconnaissance des compétences.
189. *Un conseiller travailleur de Singapour* aurait voulu savoir quelles étaient les démarches possibles pour revaloriser le système d'apprentissage et améliorer la reconnaissance des stages.

Conclusions des membres du panel

190. *M^{me} Parker* a dit que l'Australie possédait un système de reconnaissance mutuelle des compétences qui pouvait être étendu à d'autres pays, à leur demande. Il convient de

maintenir des normes élevées, une vérification rigoureuse et une gouvernance efficace. Il est important de mettre l'accent sur les compétences transférables, plutôt que sur les professions, ainsi que sur les compétences de base, et cela dès le niveau préscolaire. Les travailleurs vulnérables ne doivent pas être mis à l'écart. A cette fin, il est essentiel de collaborer avec l'industrie et de maintenir les normes et la gouvernance à un niveau élevé.

191. *M. Pearson* a souligné qu'il était important d'examiner les possibilités de reconversion des travailleurs et des cadres afin de résoudre les problèmes liés à l'incertitude du milieu de carrière. L'autonomisation par l'enseignement et la formation favorise la réalisation des ODD. Le tripartisme joue un rôle important dans la promotion du développement des compétences.
192. *M. Albatashi* a dit qu'un nombre élevé de travailleurs migrants occupaient des postes de direction à Oman. Ils transmettent leurs compétences aux travailleurs locaux. Il est important que l'amélioration des compétences concerne aussi bien les travailleurs migrants que les travailleurs locaux.
193. *Le professeur Sung* a souligné l'importance de la formation permanente et de la diversité des approches en matière de carrière afin de faire face à l'incertitude.
194. *La modératrice* a souligné qu'il importait de rapprocher l'industrie et le secteur privé, en utilisant tout le potentiel du dialogue social et des mécanismes tripartites pour faire face aux difficultés actuelles et futures en ce qui concerne le caractère inclusif, la qualité et l'efficacité des systèmes d'amélioration des compétences. Le débat a montré l'importance des nouveaux types de compétences – fondamentales et non techniques, y compris l'innovation et l'adaptabilité – en sus des compétences techniques. La réforme constante de la formation professionnelle contribue à en améliorer la qualité et la pertinence vis-à-vis du marché. Le BIT peut aider à combler le fossé entre le monde du travail et celui de l'enseignement et de la formation en assurant la promotion du dialogue social pour le développement des compétences et en facilitant la mise en commun des bonnes pratiques.

Renforcement du dialogue social pour une croissance inclusive et durable

195. La réunion a donné lieu à un troisième débat en séance plénière sur le renforcement du dialogue social pour une croissance inclusive et durable. Le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme, M. Greg Vines, a fait office de modérateur pour le panel, qui était composé comme suit:
 - M^{me} Haiyani Rumondang, directrice générale pour les relations professionnelles et la sécurité sociale des travailleurs, ministère de la Main-d'œuvre, Indonésie;
 - M^{me} T. Florence Willie, directrice exécutive, Fédération des employeurs, Papouasie-Nouvelle-Guinée;
 - M^{me} Ged Kearney, présidente, Conseil australien des syndicats;
 - M. Ernesto Bitonio, maître de conférences en management, droit du travail et relations professionnelles, Université des Philippines.
196. *Le modérateur* a ouvert le débat en faisant observer que le dialogue social et le tripartisme étaient reconnus comme l'un des meilleurs atouts de l'OIT par la communauté internationale. Si les obstacles à la mise en œuvre du dialogue social dans la région ont été largement mentionnés lors des interventions précédentes, ce dialogue a pourtant été jugé

d'une importance cruciale pour réaliser les ODD et réfléchir à l'avenir du travail. Le rapport souligne les progrès accomplis, mais met également en évidence des lacunes considérables dans la législation et la pratique ainsi que la faiblesse des institutions. Le gouvernement a un rôle essentiel à jouer pour créer les espaces et les mécanismes indispensables au dialogue social et faire en sorte que les principes et droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de 1998 soient respectés.

197. A titre d'exemple, il est souligné que certains pays comptent beaucoup sur le salaire minimum, qui est indispensable à la protection des travailleurs vulnérables. Cela dit, les espaces de négociation collective sur les salaires sont encore limités. Le dialogue social doit également porter sur la problématique hommes-femmes, y compris le rôle des femmes dans le dialogue social, la discrimination sur le lieu de travail et la surreprésentation des femmes dans certains emplois vulnérables. La question du dialogue transnational dans le contexte de l'intégration régionale a également été soulevée.
198. *M^{me} Rumondang* a confirmé l'importance du dialogue social aux niveaux national, régional et national pour réaliser la vision de la Communauté de l'ASEAN à l'horizon 2025 et mettre en œuvre le Programme 2030. Cependant, il reste encore à créer des mécanismes de dialogue social à l'échelle régionale.
199. *M^{me} Willie* a souligné combien il importait de recourir au dialogue pour faire face au caractère évolutif du travail et de l'emploi. Elle a rappelé l'importance que revêtent la volonté politique et la capacité des partenaires tripartites à utiliser efficacement les organes statutaires de dialogue existants. Ainsi, les initiatives visant à réformer la législation du travail devraient être menées dans le cadre d'un processus transparent, clair et consultatif afin que la législation soit parfaitement comprise et appliquée par les travailleurs et les employeurs.
200. *M^{me} Kearney* a souligné qu'il fallait pouvoir compter sur des organisations de travailleurs indépendantes et solides, sur une volonté politique et un engagement clair en faveur du dialogue ainsi que sur des institutions qui soient en mesure de soutenir ce dialogue. La bonne foi est un élément fondamental, et le fait de bloquer le dialogue ou de revenir sur ses engagements est tout aussi fâcheux que l'absence totale de dialogue. En Australie, le cas des centrales au charbon, dont le nombre a été radicalement réduit en raison des préoccupations liées au changement climatique, offre un exemple de dialogue fructueux. Les travailleurs, les employeurs et le gouvernement ont travaillé ensemble en vue d'assurer une transition juste grâce à un accord tripartite clair. La Jordanie, le Viet Nam, Oman et le Territoire palestinien occupé comptent aussi parmi les autres exemples positifs de dialogue et de tripartisme dans la région. L'oratrice a néanmoins attiré l'attention sur des exemples de dialogue infructueux, en mentionnant les réformes de la législation du travail en Inde et en Australie et le déclin des organismes chargés de fixer le salaire minimum dans d'autres pays.
201. *M. Bitonio* a déclaré que le dialogue et la négociation collective pouvaient être des outils efficaces pour mener à bien le Programme 2030 et contribuer à la croissance inclusive et à la paix sociale. Les faibles taux de syndicalisation et de négociation collective dans la région représentent un obstacle. Si les pays de la région expriment leur soutien aux principes et droits fondamentaux au travail, le faible taux de ratification des conventions fondamentales traduit cependant l'absence d'un environnement propice au renforcement des organisations de travailleurs. Outre les conventions n^{os} 87 et 98, d'autres conventions relatives à la négociation collective pourraient être ratifiées, telles que la convention (n^o 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981.

202. L'orateur a rappelé un certain nombre de problèmes majeurs, parmi lesquels les menaces et la violence exercées contre les travailleurs et les syndicats dans la région. De nombreux cas ont d'ailleurs été portés à la connaissance des organes de contrôle de l'OIT. L'inadéquation des cadres juridiques et des institutions entrave la négociation; et la multiplication des formes atypiques d'emploi pose un problème, notamment quant à la manière de faire figurer cette question dans le dialogue social et le système de négociation collective. Les réformes de la législation du travail pourraient résoudre certaines de ces difficultés: il faudrait, par exemple, lever les restrictions légales en matière de négociation, garantir des procédures équitables d'enregistrement des syndicats et prendre des mesures pour lutter contre les pratiques de travail déloyales. Les travailleurs migrants et ceux qui sont en situation d'emploi atypique doivent également bénéficier des droits d'organisation et de négociation collective. Lorsque des questions ne se prêtent pas à la négociation collective, il convient de les résoudre par le dialogue social; c'est notamment le cas des questions concernant les impôts, le changement climatique, les conflits ou la crise financière.
203. *M^{me} Rumondang*, répondant à la question de savoir ce que le gouvernement pouvait entreprendre pour assurer une promotion plus efficace du dialogue social, a affirmé qu'il devait s'attacher à promouvoir aussi bien le dialogue bipartite que la concertation tripartite. En Indonésie, où il existe des organes statutaires officiels de dialogue aux niveaux national et provincial et à celui des entreprises, les discussions s'engagent souvent de manière informelle afin d'instaurer un climat de confiance et d'entente. La désignation des parties représentatives au dialogue lorsqu'il existe plusieurs syndicats reste un obstacle majeur dans le pays.
204. Au niveau des entreprises, la loi impose la création de commissions bipartites, mais le succès de leur mise en œuvre dépend de la bonne foi des syndicats et des employeurs; d'ailleurs, la bonne foi est indispensable à toutes les formes de dialogue bipartite ou de concertation tripartite. En Indonésie, la négociation collective a lieu au niveau de l'entreprise; 14 000 conventions y ont été enregistrées. En tant que premier pays de la région à avoir ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT, l'Indonésie est déterminée à promouvoir le dialogue, mais reconnaît qu'il reste encore des obstacles à surmonter.
205. *M^{me} Willie*, en réponse à la question de savoir comment le dialogue social pouvait faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au niveau local, a souligné que, dans les pays en développement, bon nombre de travailleurs, notamment les femmes et les jeunes, sont contraints à l'informalité. Elle a fait référence à la recommandation n° 204 et insisté sur la nécessité de comprendre les aspirations des travailleurs de l'économie informelle et de s'attaquer aux causes de l'informalité. Un plan d'action national établi avec la participation des partenaires sociaux est nécessaire pour lutter contre l'informalité. L'oratrice a insisté sur le fait que, pour en finir avec la culture de la corruption et de l'impunité, des institutions publiques dignes de confiance étaient indispensables et que les autorités devaient être tenues responsables de leurs décisions et de leurs actions et devaient en outre respecter la primauté de droit.
206. *Le modérateur* aurait voulu savoir quelles mesures pouvaient être prises par les trois groupes afin de contribuer à combler les lacunes en matière de représentation pour de nombreuses catégories de travailleurs vulnérables, dans le but de garantir une meilleure protection pour tous.
207. *M^{me} Kearney* a rappelé que les gouvernements et les employeurs ne pouvaient pas se dérober en invoquant la croissance économique à tout prix. La croissance inclusive signifie des emplois qui assurent aux travailleurs un salaire vital décent, mais aussi la dignité, la sécurité et le respect. Les gouvernements doivent veiller à ce que la réglementation en vigueur dans leur pays assure un travail décent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs des zones rurales. Tous doivent pouvoir

bénéficier du droit d'organisation et de négociation collective, de la protection sociale, de lois antidiscriminatoires et d'un véritable accès au processus tripartite. Des sanctions sévères devraient être imposées aux employeurs qui bafouent les droits du travail. Dans les sociétés prospères, chacun bénéficie d'une protection sociale décente, d'une fiscalité équitable permettant une redistribution des richesses, d'un salaire décent et d'une organisation décente de la main-d'œuvre sur la base d'un véritable tripartisme. La ratification des normes de l'OIT doit être une priorité dans la région. La promotion des ODD pourrait servir de modèle pour faire de la croissance inclusive une réalité dans la région.

208. Selon l'oratrice, les syndicats pourraient aussi s'y prendre autrement afin que les migrants, les jeunes et les autres groupes de travailleurs vulnérables puissent rejoindre les structures syndicales établies, en trouvant de nouveaux moyens d'organisation pour les travailleurs. En Australie, un syndicat de travailleurs coréens a récemment vu le jour. Il s'agit là d'un défi lancé aux structures syndicales organisées, mais qui souligne aussi la nécessité pour les syndicats de s'adapter. Le syndicat nouvellement créé des travailleurs domestiques migrants au Liban est un autre bon exemple d'une initiative visant à permettre aux travailleurs vulnérables de se faire entendre; le gouvernement du Liban devrait reconnaître ce syndicat.
209. L'oratrice a souligné la nécessité d'œuvrer sur le plan institutionnel au niveau international et mis en avant le rôle que l'OIT pouvait jouer en collaborant avec les gouvernements à la promotion du dialogue social, de concert avec des institutions comme l'ASEAN, l'APEC, la BASD, la Ligue arabe et d'autres structures arabes sous-régionales. L'ASEAN s'est montrée peu encline à nouer le dialogue avec des organisations de travailleurs comme la CSI-AP, mais a collaboré dès le début avec des organisations d'employeurs.
210. *M. Bitonio*, répondant à une question sur les éléments clés à intégrer dans le dialogue social afin d'influer sur les salaires minima et la négociation collective, a constaté que, dans de nombreux pays de la région, la notion de «salaire» était suffisamment large pour qu'il soit possible d'étendre la protection des salaires aux groupes vulnérables. La plupart des pays qui disposent de mécanismes de fixation du salaire minimum ont défini ce salaire comme un salaire de base ne pouvant faire l'objet d'aucun compromis. La non-application du salaire minimum devrait rendre l'employeur passible de sanctions administratives et pénales. C'est aux services d'inspection qu'il incombe de faire respecter l'application du salaire minimum, bien que certains pays étudient le rôle que pourraient jouer les syndicats en matière d'application et d'inspection.
211. Il se peut que le salaire minimum ne s'applique qu'à un secteur d'activité particulier, comme le secteur de l'habillement dans le cas du Cambodge. Une autre démarche consiste à fixer un salaire comme socle social général, applicable à tous les travailleurs, avec des taux de salaire minimum différenciés d'une région à l'autre. Les mécanismes de fixation du salaire minimum devraient également mettre l'accent sur la non-discrimination et l'égalité de traitement en vue de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. Cela est particulièrement important pour le bas de la grille des salaires, où la majorité des travailleurs ne sont pas représentés dans la négociation collective.
212. La fixation du salaire minimum devrait être un processus tripartite, plaçant les gouvernements et les partenaires sociaux sur un pied d'égalité. Les confédérations d'employeurs et de travailleurs devraient également représenter les travailleurs non affiliés. Il devrait être possible de recourir à la négociation collective pour des salaires supérieurs au minimum prévu. Certains pays présentent toutes ces caractéristiques, d'autres seulement quelques-unes, et d'autres encore ne disposent d'aucun mécanisme institutionnalisé de fixation des salaires.

Discussion générale

213. *Un délégué suppléant travailleur de l'Indonésie* a fait référence à l'industrie de l'huile de palme, qui emploie un grand nombre de personnes dans le pays. Afin de renforcer le dialogue social, les syndicats collaborent avec leurs partenaires habituels, à savoir le gouvernement et les employeurs, et également avec des groupes autochtones et des groupes de défense de l'environnement. Cela étant, il y a eu des conflits avec certains groupes. Il est impératif, pour accroître l'efficacité des syndicats, de bien comprendre combien leur rôle est unique. Les syndicats collaborent également avec d'autres organisations de la société civile au sein du Comité directeur national sur les ODD. Il convient d'ailleurs de faire une place aux ODD dans les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux.
214. *Le délégué employeur du Bangladesh* aurait voulu savoir, compte tenu des observations du Directeur général sur les transformations attendues dans le monde du travail, quel rôle pouvait jouer le dialogue social pour relever ces défis et comment la formation dispensée aux parties prenantes pouvait améliorer l'efficacité du dialogue à cet égard.
215. *La déléguée employeuse des Tonga* a souligné la nécessité évidente de renforcer les capacités en matière de dialogue social pour les nouveaux Etats Membres.
216. *Un représentant de la CSI* s'est demandé comment l'OIT pouvait contribuer à déterminer la représentativité syndicale. Des problèmes se posent à Hong-kong à cet égard. Il s'est également demandé comment le cadre juridique pour la négociation collective pouvait être élaboré et mis en conformité avec la convention n° 98. Pour finir, il a souhaité savoir dans quelle mesure le dialogue social associant les syndicats pouvait faciliter la réalisation des ODD.
217. *M^{me} Rumondang* a répondu que la confiance était essentielle dans tout processus de dialogue social, et notamment pour réaliser les ODD. Le gouvernement de l'Indonésie s'efforce d'entamer un dialogue tant au niveau formel qu'au niveau informel. Néanmoins, dans un cadre bipartite, les employeurs et les travailleurs sont tenus de renforcer les institutions.
218. *M^{me} Kearney* a dit que les syndicats devaient collaborer avec les organisations non gouvernementales (ONG) et la société civile à propos de questions spécifiques comme la migration, la traite, le VIH/sida et le travail des enfants. Elle a souligné que les ONG n'étaient pas des syndicats et qu'il ne fallait pas les considérer comme tels. Le risque existe que les milieux économiques collaborent uniquement avec les ONG, à l'exclusion des syndicats. La confrontation est parfois nécessaire pour que les travailleurs puissent faire clairement entendre leurs revendications et préoccupations. Cependant, les syndicats apprennent à utiliser de nombreuses formes innovantes de collaboration pour atteindre leurs objectifs.
219. *M^{me} Willie* s'est appuyée sur sa propre expérience pour affirmer que, en s'asseyant à la table des négociations, les parties doivent avoir la volonté de négocier et de tenter de trouver des solutions. L'écoute joue un rôle essentiel; les parties doivent adopter une approche «gagnant-gagnant» pour obtenir des résultats.
220. *Le délégué travailleur de Sri Lanka* a rappelé que, bien que son pays ait ratifié toutes les conventions fondamentales, les travailleurs migrants avaient du mal à y faire enregistrer des syndicats. Les travailleurs des ZFE ne bénéficient toujours pas des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.
221. *Le conseiller et délégué suppléant travailleur du Japon* a souligné que son pays avait mis en place un système solide et stable de dialogue social et de négociation collective. Le dialogue social dans le secteur public a permis de garantir la prestation de services publics de grande

qualité, par exemple dans les domaines de la santé et de l'éducation. Néanmoins, le Japon enregistre une baisse de l'affiliation syndicale en raison de l'augmentation des formes atypiques d'emploi. Comment l'OIT peut-elle contribuer à l'élaboration d'un mécanisme qui garantisse à ces travailleurs le droit de s'organiser?

222. *Un délégué gouvernemental de la Chine* a fait observer que le véritable objectif du dialogue social était d'assurer la paix sociale. Le système syndical chinois est bien établi; les syndicats participent activement à l'élaboration des lois et à la fixation des salaires. Il existe plus de 20 000 organes tripartites aux niveaux national et sous-national, et plus de 2,7 millions de conventions collectives ont été enregistrées.
223. *Le modérateur* a indiqué que la difficulté d'assurer la représentation des travailleurs en situation d'emploi atypique serait abordée dans l'initiative sur l'avenir du travail présentée par le Directeur général.
224. *M^{me} Rumondang* a rappelé qu'il importait de poursuivre les efforts entrepris et de s'engager sans réserve pour améliorer la pratique et les institutions du dialogue social et a invité le BIT à fournir un appui pour surmonter les obstacles techniques et juridiques qu'elle avait recensés.
225. *M^{me} Willie* a souligné la nécessité de renforcer les capacités de toutes les parties et prié l'OIT de participer au renforcement des capacités des acteurs et des institutions du dialogue social.
226. *M^{me} Kearney* a conclu en insistant sur la nécessité d'instaurer un dialogue sincère et une collaboration véritable.
227. *M. Bitonio* a précisé que le dialogue devait reposer sur les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Pour ce faire, il faut en permanence s'employer à résoudre les problèmes et procéder à une évaluation des résultats.

Séance spéciale sur la promotion et l'application de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en Asie et dans le Pacifique

228. Une séance spéciale sur la promotion et l'application de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en Asie et dans le Pacifique a également été organisée dans le cadre de la réunion régionale. La séance était présidée par le vice-président employeur de la réunion et animée par M. Vic Van Vuuren, directeur du Département des entreprises. Le panel était composé comme suit:
 - M. Tomoaki Katsuda, ministre délégué aux affaires internationales, secrétariat du ministre, ministère de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale, Japon;
 - M. Hiroyuki Matsui, Fédération japonaise des entreprises;
 - M. Said Iqbal, président de la KSPI.
229. *Le président* a ouvert la séance spéciale sur la promotion et l'application de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en Asie et dans le Pacifique et a rappelé la décision du Conseil d'administration du BIT d'inclure une discussion tripartite sur cette question dans chaque réunion régionale de l'OIT. La séance visait à examiner les conclusions du rapport préparé par le Bureau sur la base des réponses des mandants à un questionnaire, en vue de dresser un état des lieux de la promotion et de l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans la région, et à offrir une plate-forme

permettant aux mandants d'échanger leurs vues sur la poursuite des activités de promotion et d'application de l'instrument dans la région et de formuler des recommandations à cet égard.

230. *Le modérateur* s'est référé au rapport du Directeur général, qui relève que 60 pour cent des résultats économiques de la région sont liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et à la croissance des flux d'IDE, ouvrant ainsi des possibilités de croissance inclusive et de travail décent. La Déclaration sur les entreprises multinationales s'adresse aux entreprises multinationales, mais également aux gouvernements des pays d'origine et d'implantation de ces entreprises ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle traite de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles.
231. *M^{me} Githa Roelans, chef de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises*, a présenté un rapport intitulé *Multinational enterprises, development and decent work – Report on the promotion and application of the MNE Declaration in Asia and the Pacific* («Entreprises multinationales, développement et travail décent – Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Asie et dans le Pacifique»). Elle a rappelé les objectifs de la Déclaration sur les entreprises multinationales et a souligné sa pertinence accrue au regard des ODD, en particulier l'ODD 8, les investissements internationaux étant considérés comme un moteur essentiel du développement durable lorsqu'ils sont mis en adéquation plus étroite avec les priorités publiques en matière de développement. Les flux d'IDE en provenance ou à destination de la région ainsi que les flux intrarégionaux d'IDE sont en augmentation du fait du rôle croissant des entreprises multinationales en Asie et dans le Pacifique. Le rapport indique que les mandants tripartites conviennent de l'importance du rôle des entreprises multinationales dans la formation et l'amélioration des compétences, la promotion de l'emploi et la détermination des salaires et des autres conditions de travail. Toutefois, le rapport fait également état de certaines divergences de vues quant à l'importance du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, qui sont des priorités essentielles pour les travailleurs. L'application effective de la Déclaration sur les entreprises multinationales passe par le dialogue social. A cet égard, le rapport décrit les mécanismes de dialogue et de consultation existant au niveau national de même que la coopération internationale entre les gouvernements des pays d'origine des entreprises multinationales et ceux des pays où elles s'implantent et entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Cette coopération est principalement menée par le truchement des organisations internationales respectives des différents acteurs et à travers des échanges bilatéraux. Les mandants tripartites préconisent l'intensification des efforts de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans la région, le renforcement des capacités, le partage des connaissances et l'échange d'expériences, un cadre réglementaire et stratégique plus adapté et un travail de sensibilisation plus efficace sur la base de recherches approfondies sur l'impact des activités des entreprises multinationales dans les pays d'implantation. L'intervenante a donné un bref aperçu de l'appui technique actuellement apporté par le BIT dans sept pays de la région, notamment le projet de coopération financé par le Japon sur les pratiques de travail socialement responsables, qui comporte des activités menées dans les pays d'implantation ainsi qu'au Japon.
232. *M. Katsuda* a mis en avant les efforts qu'a déployés par le passé le gouvernement du Japon en vue de dialoguer avec les entreprises multinationales étrangères menant leurs activités dans le pays et avec les entreprises multinationales japonaises opérant à l'étranger. Ce dialogue a souvent porté sur des questions relatives au travail. De nombreuses entreprises multinationales japonaises accordent une grande importance à l'application du droit national et à la RSE dans leurs activités à l'étranger, ce qui rend le dialogue formel moins nécessaire. Toutefois, le Japon continue à organiser, souvent en collaboration avec l'OIT, des séminaires et des ateliers sur la Déclaration sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs

de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs de l'OCDE) et d'autres instruments relatifs à la RSE. Une difficulté nouvelle réside dans le fait qu'un nombre croissant de PME sont devenues des entreprises multinationales implantées dans différents pays et qu'il n'est pas aisé de nouer le dialogue avec ces entités. De plus, des entreprises multinationales originaires de la République de Corée, de la Chine, de la Malaisie et d'autres pays sont désormais présentes dans la région, et elles ont parfois une approche différente de l'application des règles et de la RSE. Cela rend d'autant plus nécessaire l'établissement de règles du jeu équitables entre des entreprises multinationales de différents pays d'origine qui s'engagent à respecter les mêmes principes et pratiques. Le renforcement des capacités des pays d'implantation revêt par conséquent une importance accrue. C'est pourquoi le gouvernement du Japon, outre la coopération bilatérale qu'il mène dans la région, appuie les projets de coopération pour le développement conçus par le BIT pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les Etats Membres.

233. *M. Iqbal* a souligné l'importance du rapport pour la région, où sont implantées des entreprises multinationales originaires de différentes parties du monde. Les activités de ces entreprises suscitent l'inquiétude des travailleurs sur les questions des salaires, de la sécurité de l'emploi, de la discrimination, de la protection sociale et de la sécurité sociale, des activités dans les ZFE et des relations professionnelles en général. Ces entreprises adoptent souvent, dans les pays en développement, un comportement différent de celui qu'elles ont dans leur pays d'origine ou dans des pays développés. Si la Déclaration sur les entreprises multinationales affirme que les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de SST les plus élevées, ce principe est pourtant rarement appliqué, comme en attestent la tragédie du Rana Plaza et d'autres accidents industriels qui ont eu lieu dans la région. Cependant, les gouvernements ne semblent prendre aucune mesure et protègent donc les intérêts des entreprises multinationales plutôt que le bien-être des travailleurs. Les pratiques d'externalisation des entreprises multinationales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales contribuent à accroître l'insécurité de l'emploi. L'intervenant a cité des exemples de fermetures d'usines à l'occasion desquelles les contrats des travailleurs ont été résiliés sans indemnités de départ, et il a mentionné les pratiques discriminatoires dont les travailleuses et les travailleurs migrants sont souvent victimes. L'OIT devrait être plus active dans les instances régionales comme l'ASEAN et le CCG, et les gouvernements et les employeurs devraient redoubler d'efforts pour respecter les droits des travailleurs. Les PPTD sont l'instrument de programmation de l'OIT qui permet de répondre aux difficultés en matière de travail décent posées par les activités des entreprises multinationales.

234. *M. Matsui* a rappelé l'objectif et l'importance de la Déclaration sur les entreprises multinationales ainsi que sa nature tripartite et a souligné les rôles et responsabilités respectifs des différents acteurs. Il a invité les participants à examiner également les bonnes pratiques des entreprises multinationales dans la région, car ces pratiques devraient être davantage encouragées. Les entreprises multinationales japonaises sont attachées au respect de la réglementation sur les conditions de travail et la SST dans les pays d'implantation et contribuent donc à améliorer les conditions de travail. La bonne gouvernance dans les pays d'implantation est un facteur important, et les entreprises multinationales ne sont pas les seules à avoir des responsabilités. Toutes les entreprises devraient respecter les principes internationalement reconnus, y compris dans les pays d'implantation qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes de l'OIT. La Déclaration sur les entreprises multinationales est peut-être mal connue des entreprises japonaises, mais ces dernières sont toutefois résolues à en respecter les principes, dont beaucoup sont repris par la Charte des employeurs japonais, tout comme les principes et droits fondamentaux au travail. L'intervenant a invité l'OIT à compiler et diffuser les bonnes pratiques dans la région et souligné la pertinence du modèle opérationnel du projet financé par le Japon sur les pratiques de travail socialement responsables.

235. *M. Katsuda*, en réponse à la question du modérateur sur la façon dont la promotion accrue de la Déclaration sur les entreprises multinationales pourrait contribuer à la cohérence des politiques au niveau national et à une harmonisation plus poussée des activités du secteur privé avec les objectifs publics, a souligné l'importance d'une application effective des principes par les gouvernements. De nombreux paragraphes de la Déclaration sur les entreprises multinationales concernent les gouvernements, principalement ceux des pays d'implantation. Cela pose la question de savoir comment accroître la capacité des pays d'implantation sur les questions relatives au travail et à l'emploi et promouvoir le dialogue entre les entreprises multinationales et les gouvernements des pays où elles s'implantent. L'intervenant a fait part de son expérience en tant que conseiller du ministre indonésien de la Main-d'œuvre à l'occasion de consultations avec une entreprise multinationale japonaise implantée en Indonésie, et il a souligné la pertinence du projet financé par le Japon qui a été mis en œuvre dans le secteur de l'électronique au Viet Nam en vue de promouvoir le dialogue entre les entreprises multinationales japonaises et le gouvernement vietnamien. Le Japon a conclu des accords de coopération bilatérale avec d'autres gouvernements, mais l'OIT a un rôle important à jouer du fait de sa composition mondiale et tripartite, qui permet l'instauration d'un dialogue plus efficace entre pays d'origine et pays d'implantation.
236. *M. Iqbal* a répondu que les entreprises multinationales ont certes également adopté de bonnes pratiques dans la région et que, selon lui, un respect plus grand des droits des travailleurs, de la liberté syndicale et de la négociation collective, s'appuyant sur des politiques efficaces, serait la meilleure voie à suivre. Il a souscrit à l'opinion de *M. Katsuda* selon laquelle il est tout à fait essentiel que les gouvernements des pays d'implantation soient en mesure de faire appliquer leur législation. Toutefois, il arrive fréquemment que les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales ne soient visiblement respectés ni par les gouvernements ni par les entreprises multinationales. L'intervenant a également rappelé le rôle des gouvernements dans la mise en œuvre effective de la législation du travail dans les ZFE et les zones industrielles, où l'on empêche souvent les travailleurs locaux de faire grève.
237. *M. Matsui* a souligné que les organisations d'employeurs jouaient un rôle dans la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales à travers le partage de bonnes pratiques. Il a cité l'exemple du projet de l'OIT dans le secteur de l'électronique au Viet Nam, où les travaux de recherche ont montré que les entreprises japonaises respectaient généralement l'ensemble de la législation vietnamienne et que, en outre, elles pratiquaient des meilleurs salaires et appliquaient des normes de SST plus élevées que les entreprises locales. Cela permet aux entreprises japonaises d'attirer et de conserver une main-d'œuvre motivée; mais il est toutefois nécessaire d'instaurer des règles du jeu équitables pour toutes les entreprises. L'intervenant a de nouveau invité les gouvernements des pays d'implantation à tout mettre en œuvre pour faire appliquer la législation.
238. *Un représentant de la CSI* s'est dit en désaccord avec l'intervenant qui a affirmé que les entreprises multinationales respectaient la réglementation. Il a cité le cas d'un constructeur d'automobiles japonais implanté en Inde et impliqué dans un accident industriel où plusieurs travailleurs ont trouvé la mort.
239. *Le délégué employeur du Cambodge* a informé les participants à la réunion des augmentations du salaire minimum qui ont eu lieu récemment dans son pays. Il a souligné que de nombreuses entreprises multinationales connaissaient mal les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Il aurait voulu savoir comment l'OIT faisait la promotion de cet instrument et comment elle pouvait apporter son soutien aux organisations d'employeurs et collaborer avec elles. Il a également souhaité obtenir des précisions sur le service d'assistance du BIT aux entreprises.

240. *Une conseillère technique travailleuse de la République de Corée* a attiré l'attention sur les gouvernements qui remettent en cause les normes du travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, en vue d'attirer des investissements étrangers. La Déclaration sur les entreprises multinationales devrait être confortée par la législation nationale afin de garantir l'application des principes qu'elle contient et devrait en outre être assortie d'un mécanisme de contrôle. L'intervenante a également insisté sur l'importance des chaînes d'approvisionnement mondiales et sur les responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales à l'égard des travailleurs qui relèvent de ces chaînes complexes. L'examen de la Déclaration sur les entreprises multinationales devrait aborder les responsabilités de ces entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
241. *La déléguée employeuse du Viet Nam* a fait part de l'expérience acquise par son pays dans le cadre du projet du BIT sur la Déclaration sur les entreprises multinationales mené au Viet Nam, qui a réuni pays d'origine, pays d'implantation, mandants tripartites et entreprises multinationales. Cette collaboration a débouché, à l'issue d'une concertation tripartite élargie de haut niveau, sur la mise en place d'un groupe de travail sur les pratiques de travail socialement responsables dans le secteur de l'électronique au Viet Nam. Ce projet a été l'occasion pour le gouvernement et les partenaires sociaux vietnamiens de débattre des nouvelles possibilités offertes au Viet Nam dans les domaines couverts par la Déclaration sur les entreprises multinationales. L'intervenante a estimé que cette approche pourrait également être adoptée dans d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre au Viet Nam et dans d'autres pays. Elle a demandé au BIT d'intensifier son assistance technique pour la coordination du groupe de travail et la mise en œuvre du plan d'action.
242. *Un conseiller technique et délégué suppléant employeur de Bahreïn* a précisé que les entreprises multinationales s'établissaient dans certaines régions ou dans certains pays sur invitation des pays d'implantation et sur la base d'accords conclus avec eux. La plupart des travailleurs des pays d'implantation préfèrent travailler pour des entreprises multinationales, car elles appliquent généralement des normes plus élevées. Mais, au fil des années, les attentes des gouvernements et des syndicats à l'égard des entreprises multinationales ont évolué; l'OIT peut jouer un rôle important en appuyant la concertation tripartite aux fins d'examen des éventuelles difficultés.
243. *M. Matsui* a de nouveau souligné que les efforts devraient se concentrer sur les pays d'implantation plutôt qu'au niveau international, car les chaînes d'approvisionnement mondiales sont très complexes et comptent de nombreux fournisseurs sur lesquels les acheteurs peuvent rarement exercer un contrôle.
244. *M. Iqbal* a convenu que de nombreuses entreprises multinationales ont mis en place de bonnes pratiques reposant sur une culture d'entreprise forte, mais que cette culture semblait changer lorsque les entreprises s'implantaient à l'étranger. Cela s'explique en partie par les moyens d'incitation offerts par les pays d'implantation et par la culture globale d'entreprise et de gouvernance qui y a cours. Néanmoins, l'exploitation des travailleurs et les violations des droits du travail devraient trouver une réponse efficace, et l'examen de la Déclaration sur les entreprises multinationales représente à cet égard une opportunité.
245. *M. Katsuda* a souligné que, en ce qui concerne les violations des droits du travail dans les ZFE, le Partenariat transpacifique comportait une charte du travail indépendante stipulant que les pays membres doivent respecter les droits fondamentaux des travailleurs et leur interdisant d'abaisser le niveau des normes du travail pour attirer des investissements. La Déclaration sur les entreprises multinationales n'est certes pas un instrument contraignant, mais ses principes ont force obligatoire lorsqu'ils sont incorporés dans des accords internationaux juridiquement contraignants. L'intervenant a de nouveau souligné l'engagement des entreprises japonaises en faveur de l'application de la législation nationale et du respect des normes internationalement reconnues.

Présentation du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

246. *Le président de la Commission de vérification des pouvoirs* a souligné le nombre important de participants à la réunion régionale, qui a rassemblé 351 délégués accrédités venant de 37 Etats Membres, dont 24 ministres et vice-ministres. Depuis la dernière réunion, trois pays de la région sont devenus Membres de l'OIT (les Iles Cook, les Palaos et les Tonga), bien que seules les Tonga aient pu assister à la réunion. La participation des femmes a doublé depuis la dernière réunion régionale, mais n'a pas atteint la cible de 30 pour cent fixée par l'OIT et n'a pas répondu de façon satisfaisante aux efforts visant à atteindre la parité entre les sexes et à permettre aux femmes d'occuper une place plus grande dans la prise de décisions. La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une protestation concernant la désignation d'un délégué travailleur, une plainte concernant le non-paiement des frais de voyage d'un délégué travailleur et trois plaintes concernant des délégations incomplètes. Douze Etats Membres n'ont pas assisté à la réunion, et les délégations de quatre Etats Membres étaient exclusivement gouvernementales. Il n'existe aucune raison valable d'empêcher les représentants des employeurs et des travailleurs d'assister à la réunion, dont la présence est essentielle pour un dialogue tripartite efficace.

247. *La réunion a pris note du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.*

Adoption des conclusions de la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique

248. *Le porte-parole des employeurs* a rappelé les grandes tendances dans le monde du travail qui ont été examinées pendant la réunion. Face à cette évolution, la Déclaration de Bali définit des mesures communes et énergiques pour permettre à la région de mettre en œuvre le Programme 2030. La déclaration est courte, concise et orientée vers l'action et offre en outre aux mandants une base utile pour réfléchir à leurs propres priorités et besoins. Elle reconnaît le rôle joué par la croissance économique et par un environnement favorable aux entreprises ainsi que la nécessité de garantir des institutions du marché du travail plus fortes, la participation du secteur privé, la levée des obstacles structurels et l'élimination de la corruption. Pour faciliter la croissance, il est nécessaire de doper la compétitivité en assurant une amélioration des compétences et une migration équitable et en renforçant la position des femmes, des jeunes et des travailleurs migrants. La déclaration expose l'action que doit engager l'OIT et, pour la première fois, les représentants d'une région ont indiqué clairement au Bureau la manière de suivre au mieux les progrès accomplis et les suites données.

249. *Le délégué employeur de la Nouvelle-Zélande* s'est félicité des conclusions, qui sont particulièrement brèves, positives, ciblées et orientées vers l'action et qui reflètent les besoins et les réalités propres à la région. Diverses actions à mener par l'OIT figurant dans la déclaration revêtent une importance particulière pour les employeurs, à savoir: l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises, le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et l'élaboration d'un plan de mise en œuvre à l'intention du Bureau et des mandants, qui donnera lieu à la présentation périodique de rapports d'étape au Conseil d'administration. La déclaration servira de schéma d'exécution pour conforter les avancées positives de la région, tout en s'attaquant aux difficultés qui subsistent.

250. *Le porte-parole des travailleurs* a appuyé le projet de déclaration, qui montre que, en dépit de la diversité des opinions exprimées, il a été possible de parvenir à un engagement politique dans l'intérêt de tous les mandants de la région. Le document aidera chaque partenaire et l'OIT à mettre au point des programmes qui permettront de construire un avenir

inclusif fondé sur les principes du travail décent. La déclaration est assortie de délais et prévoit à juste titre la présentation de rapports, mais elle devrait également prévoir, au paragraphe 14, que des rapports soient soumis aux mandants et au Conseil d'administration. La déclaration ne tient pas compte de la totalité des préoccupations des travailleurs, mais tente de résoudre plusieurs difficultés majeures. Le respect des droits au travail en tant que droits de l'homme est une nécessité cruciale, étant donné la multiplication des actes préjudiciables contre les syndicats et des violations des droits des travailleurs. L'informalité croissante affaiblit les syndicats, et il faut redoubler d'efforts pour garantir la ratification et l'application des conventions fondamentales de l'OIT, en particulier des conventions n^{os} 87 et 98. Il importe d'améliorer les relations professionnelles, et l'OIT devrait se pencher sur le nombre et la nature des différends en vue de définir une action ciblée. Par ailleurs, la création d'emplois devrait reposer sur les principes du travail décent, et il faudrait que les syndicats participent à l'élaboration des politiques. Les efforts visant à éradiquer le travail forcé et le travail des enfants doivent se poursuivre, et les conditions de travail des travailleurs migrants doivent s'améliorer. La lutte contre les inégalités constitue une priorité à laquelle il faut faire face en renforçant la négociation collective, en instaurant un salaire minimum et en mettant en place et étendant les socles de protection sociale, et elle peut notamment consister à réduire les écarts de rémunération entre les sexes et à assurer une protection de la maternité. Il faudrait revoir le processus relatif aux PPTD de manière à répondre aux besoins des partenaires sociaux. Tous les acteurs ont intérêt à ce que la déclaration soit mise en œuvre avec succès et ont un rôle à jouer à cet égard. Dans cette optique, une «feuille de notes» devrait être conçue pour suivre les résultats obtenus.

251. *Le porte-parole gouvernemental* s'est félicité de la déclaration, qui présente des recommandations pratiques que les Etats devraient hiérarchiser pour parvenir à une croissance inclusive. La déclaration fournit également des orientations bienvenues sur l'appui de l'OIT aux mandants. Après examen des conclusions, le groupe gouvernemental a souhaité formuler des observations supplémentaires. Au paragraphe 2 d), les travailleurs des territoires occupés auraient pu être mentionnés parmi les travailleurs des catégories défavorisées. Les représentants du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée ont dit espérer voir figurer la mention des «catastrophes naturelles causées par le changement climatique» dans le paragraphe 6, qui porte sur la résilience dans les situations de crise. Pour finir, les représentants du gouvernement de la Malaisie ont émis une réserve concernant le paragraphe 8 b), qui porte sur la non-facturation aux travailleurs de commissions ou autres frais connexes et sur le droit des travailleurs de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité. Le groupe gouvernemental a appuyé la Déclaration de Bali et s'est dit disposé à collaborer avec l'OIT et les partenaires sociaux à son application.
252. *Le délégué gouvernemental de la Jordanie* a rappelé les observations faites plus tôt par le représentant de l'Autorité palestinienne et proposé d'ajouter «les travailleurs soumis à l'occupation» au nombre des grandes catégories de travailleurs défavorisées dans le paragraphe 2 d). Le président a pris note de la proposition.
253. *Le président* a signalé aux délégués que le paragraphe 14 avait été modifié afin de remplacer l'expression «deux fois par an» par «tous les deux ans» afin de définir précisément la périodicité de l'examen. Le représentant des travailleurs des Fidji a ajouté qu'il conviendrait de préciser, dans le paragraphe 14, que le plan de mise en œuvre sera soumis pour examen aux mandants et au Conseil d'administration du BIT. Le représentant du gouvernement de l'Australie et le représentant des employeurs de la Nouvelle-Zélande ont appuyé cette proposition. Le paragraphe 14 a été adopté tel qu'amendé.

254. ***Les participants à la réunion ont adopté à l'unanimité la Déclaration de Bali.***

Cérémonie de clôture

255. *Le vice-président gouvernemental* a rappelé aux délégués l'importance de l'édification d'un avenir fondé sur le travail décent qui aille de pair avec un développement durable et inclusif, et cela pour le monde entier et non pas uniquement pour une région. La région a certes créé des richesses considérables, mais celles-ci n'ont pas été réparties équitablement. Le rapport du Directeur général souligne combien il est urgent de promouvoir des politiques inclusives pour créer des emplois décents, combler les écarts de rémunération entre les sexes, réduire les inégalités de revenus et étendre la protection sociale à tous. Cela étant, seul un véritable dialogue social peut faire en sorte que personne ne soit laissé de côté. La région a fait d'énormes progrès dans l'amélioration du niveau de vie, en plaçant le travail décent au cœur et au diapason d'un engagement commun en faveur de la réalisation du Programme 2030. Il convient d'exploiter le progrès technologique pour créer des emplois et de maintenir une bonne gouvernance et la primauté du droit pour assurer la stabilité et un climat propice à l'investissement. L'initiative sur l'avenir du travail et celle sur les femmes au travail revêtent une importance capitale. La force des conclusions de la réunion réside dans les négociations tripartites qui ont permis leur formulation. Ces conclusions donnent des orientations pratiques sur la manière de réaliser l'inclusion, le travail décent et le développement durable et tiennent compte des préoccupations et des aspirations des délégués.
256. *Le vice-président employeur* a bien noté les progrès accomplis par la région au cours de la décennie écoulée en ce qui concerne la productivité du travail et le recul de l'extrême pauvreté. Des difficultés subsistent, en particulier pour les entreprises, étant donné le contexte géopolitique actuel et les effets déstabilisants du progrès technologique. Comme on a pu l'observer, le secteur privé et les investissements peuvent contribuer à la croissance inclusive, et le Programme 2030 donne au secteur privé un rôle à jouer dans la croissance et le développement. Les entreprises doivent être un partenaire à part entière des pays, et ce afin d'orienter et d'intensifier les efforts de développement à l'échelle nationale. Il importe d'être conscient de la diversité des situations nationales dans la région et d'élaborer des politiques en conséquence. A titre de suivi, les employeurs ont souligné la nécessité de parvenir à une croissance économique inclusive grâce à des politiques du marché du travail efficaces qui créent un environnement propice à des entreprises durables et à la création d'emplois. Dans cette région, il importe également d'œuvrer pour un recrutement équitable des travailleurs migrants, qui repose sur les directives établies. Dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail, il convient de suivre l'évolution du marché du travail dans la région, afin de mieux comprendre les effets du progrès technologique et l'adéquation entre les compétences et les besoins de ce marché. L'engagement résolu et partagé dont il est fait état dans la Déclaration de Bali aidera les mandants et l'OIT à mettre en place des mesures plus efficaces pour répondre aux besoins spécifiques de la région.
257. *Le vice-président travailleur* a souligné combien la réunion était importante pour passer en revue les travaux futurs de l'OIT dans la région. On a beaucoup parlé de la forte croissance enregistrée en Asie et dans le Pacifique, mais celle-ci ne s'est pas traduite par une amélioration du niveau de vie des travailleurs. Au contraire, la part du travail dans le PIB continue de diminuer, et les salaires ne suivent pas le rythme de la productivité. L'intensification du harcèlement et des attaques dont sont victimes les syndicats ainsi que les violations des droits des travailleurs sont très préoccupantes et contribuent à creuser les inégalités, notamment les écarts salariaux entre hommes et femmes. Il faut adopter une approche institutionnelle pour résoudre le problème que posent la faible couverture sociale et le grand nombre de travailleurs relevant de l'économie informelle. Les femmes en particulier sont soumises à des conditions de travail difficiles et sont absentes des postes de direction, y compris dans les syndicats. L'amélioration des conditions de travail des travailleurs migrants est une responsabilité commune. Les conclusions sont le fruit du dialogue social tripartite, une spécificité de l'OIT au sein du système des Nations Unies. De fait, rien ne justifie de ne pas envoyer des délégations tripartites complètes à la réunion, et

en particulier d'exclure des délégués des travailleurs. Les conclusions guideront l'OIT dans les efforts qu'elle déploie pour contribuer à leur mise en œuvre. Le groupe des travailleurs s'est félicité de la campagne destinée à promouvoir la ratification des conventions fondamentales de l'OIT étant donné le faible taux de ratification dans la région. Le groupe s'est également réjoui de l'attention qui est portée dans les conclusions aux relations professionnelles, à la négociation collective, à l'égalité entre hommes et femmes, au travail des enfants, au travail forcé et à la protection des travailleurs migrants.

- 258.** *Le président* a félicité les délégués pour le succès de la réunion et fait observer que, malgré la diversité de la région, ils avaient su faire preuve d'unité dans le dialogue, ce qui avait permis l'adoption de conclusions consensuelles. La réunion a tiré profit de la grande variété de sujets pertinents et utiles pour la région qui ont pu être abordés. Les mandants ont été vivement invités à donner effet aux conclusions dans leurs pays respectifs, lesquelles font indéniablement une large place au plein emploi productif, au travail décent et au développement durable.
- 259.** *Le Directeur général* a rappelé le défi lancé par le Vice-président de l'Indonésie, qui consiste à utiliser le travail décent pour édifier des sociétés où chacun puisse bénéficier des fruits de la croissance. Les mandants se sont également mis au défi de formuler des conclusions très claires, ciblées et réalisables. La réunion a permis d'atteindre ces deux objectifs et prouvé que le tripartisme fonctionnait. Des priorités régionales claires ont été fixées, et les attentes ont été précisées concernant l'action du Bureau, dont l'OIT devra rendre compte. Ces mêmes conclusions seront un élément de référence intéressant pour les prochains débats du Conseil d'administration sur les Propositions de programme et de budget pour 2017-18. La Déclaration de Bali énonce, et cela est d'une importance capitale, que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de la région ont convenu que les mesures visant à promouvoir le travail décent favorisent la croissance inclusive et la justice sociale, stimulent le dynamisme économique et l'innovation et servent de moteur au développement durable. Si ce consensus ne doit pas être sous-estimé, c'est uniquement en donnant effet aux engagements figurant dans la déclaration que ceux-ci permettront d'améliorer la vie de millions de travailleurs et de leur famille et commenceront à générer les 249 millions d'emplois décents requis pour réaliser l'objectif 8 du Programme 2030.
- 260.** Toute la diversité des situations propres aux différents pays de la région doit être prise en considération, y compris les difficultés que rencontrent les Etats Membres arabes face à la crise et aux conflits, les difficultés des grandes puissances économiques dont l'impact économique est énorme, mais qui doivent faire face à de nombreuses incertitudes et, enfin, les difficultés auxquelles sont confrontés les pays les moins avancés et les petits Etats insulaires. La diversité régionale est synonyme d'égalité entre hommes et femmes et, même si l'objectif minimum de 30 pour cent de déléguées n'a pas été atteint à la réunion, l'amélioration constatée depuis la dernière réunion régionale est une bonne nouvelle. Le Conseil d'administration examine actuellement le fonctionnement des réunions régionales, et les mandants sont vivement invités à faire part de leurs expériences au cours de la présente réunion afin qu'il en soit tenu compte dans ce processus d'évaluation. Si la réunion a été couronnée de succès, elle a toutefois été teintée de tristesse avec la nouvelle du tragique séisme qui s'est produit à Aceh. Le Directeur général a écrit au ministre de la Main-d'œuvre de l'Indonésie pour lui transmettre officiellement les condoléances de l'OIT. A moins qu'il n'en soit décidé autrement, la prochaine réunion régionale de l'Asie et du Pacifique se tiendra en 2020, peu de temps après la fin des célébrations du centenaire de l'OIT. Cet événement important marquera un moment décisif dans l'avenir de l'OIT, et les mandants sont incités à ne ménager aucun effort pour que l'initiative sur l'avenir du travail soit un succès à la hauteur des attentes que suscite cet événement historique, dans l'intérêt de l'Organisation, de ses Etats Membres et des partenaires sociaux.

Projet de décision

261. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général:*

- a) *d'attirer l'attention des mandants de l'OIT, et en particulier de ceux de la région Asie-Pacifique, sur la Déclaration de Bali et, à cette fin, d'en communiquer le texte:***
 - i) *aux gouvernements de tous les Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs;***
 - ii) *aux organisations internationales officielles et aux organisations internationales non gouvernementales concernées;***
- b) *de tenir compte de la Déclaration de Bali dans l'exécution des programmes existants et l'élaboration des propositions de programme et de budget à venir.***

Annexe I

Séance d'information sur les pratiques de recrutement dans le cadre de migrations équitables

1. La séance d'information sur les pratiques de recrutement dans le cadre de migrations équitables a été présidée et animée par M. Hounbo, Directeur général adjoint du BIT pour les programmes extérieurs. M^{me} Michelle Leighton, chef du Service des migrations de main-d'œuvre (BIT), a prononcé le discours liminaire. Le panel était composé comme suit:
 - M. Phongsaysack Inthalath, président de la réunion des autorités chargées des questions de main-d'œuvre et du Comité de l'ASEAN sur les travailleurs migrants;
 - M. Omar Alnuaimi, sous-ministre adjoint chargé de la communication et des relations internationales, ministère des Ressources humaines et de l'Emiratisation, Emirats arabes unis;
 - M. Ray Jureidini, directeur de recherche sur la migration, l'éthique et les droits de l'homme, Université Hamad Bin Khalifa, Doha.
2. La chef du Service des migrations de main-d'œuvre du BIT a souligné l'augmentation du nombre des travailleurs migrants dans les régions interdépendantes que sont l'Asie et les Etats arabes, et au sein même de l'Asie. La majorité des 18 millions de travailleurs migrants qui sont présents, d'après les estimations, dans les pays arabes sont originaires d'Asie, alors que deux tiers des 9,5 millions de migrants internationaux présents dans les pays de l'ASEAN viennent d'autres pays de l'ASEAN. L'importance des mouvements migratoires dans ces corridors et le fait que les migrants peu qualifiés ne sont guère en mesure de négocier donnent lieu à des pratiques peu scrupuleuses de la part des agents locaux de recrutement et de leurs homologues à l'étranger.
3. Les grandes lignes des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016)* s'appliquent aux travailleurs nationaux comme aux travailleurs migrants. Ces directives non contraignantes visent essentiellement à lutter contre les pratiques de recrutement abusives. Quant aux principes, ils énoncent que le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte les droits de l'homme et les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail. Ces principes et directives précisent également que des mesures doivent être prises contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains. Sur ce point, il faut souligner le rôle essentiel des contrats de travail, de l'inspection du travail et de l'utilisation de systèmes d'enregistrement, d'agrément et de certification normalisés. Les directives mettent en relief la norme de l'OIT selon laquelle les chômeurs et les travailleurs ne doivent payer ni commissions ni frais. Elles établissent les responsabilités des différents acteurs du processus de recrutement – gouvernements, services publics de l'emploi et entreprises – et indiquent qu'il est nécessaire d'élaborer des lois et des politiques régissant le recrutement sous tous ses aspects, et au niveau transfrontière au moyen d'accords bilatéraux et multilatéraux. Les responsabilités propres aux entreprises y sont définies pour les recruteurs et les employeurs.
4. Le Conseil d'administration du BIT a approuvé la diffusion de ces directives et leur utilisation en tant que socle des programmes de renforcement des capacités et de la coopération transfrontière afin de mettre en œuvre les orientations qu'elles contiennent, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans les ODD, il est entendu que l'élimination des frais de recrutement est essentielle à la gestion de la migration. L'OIT et la Banque mondiale mettent actuellement au point la méthode destinée à aider les Etats Membres à chiffrer ces frais, comme le prévoit l'indicateur 10.7.1 de l'ODD 10.

5. Le Conseil d'administration du BIT a également demandé au Bureau d'utiliser ces directives dans ses activités de suivi du Sommet de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies pour les réfugiés et les migrants, qui s'est tenu à New York en septembre 2016. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé d'élaborer un pacte mondial sur les réfugiés et un pacte mondial sur la migration, pour adoption en 2018. Le pacte relatif à la migration sera le premier instrument mondial que les chefs d'Etat adopteront, au siège de l'ONU, pour orienter la gouvernance mondiale en matière migratoire. La présente discussion se révèle particulièrement pertinente, étant donné que les consultations concernant l'élaboration du pacte relatif à la migration, y compris au niveau régional, commenceront début 2017. Les mandats de l'OIT devront jouer un rôle de premier plan pour garantir que les normes et les méthodes de l'OIT, y compris en matière de recrutement, y seront correctement reflétées.
6. *M. Inthalath* a dit que la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants faisaient partie des priorités de l'ASEAN. En 2007, les dirigeants de l'ASEAN ont signé la Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (Déclaration de Cebu). Il y est préconisé que les pays d'origine réglementent le recrutement des travailleurs migrants et éliminent les mauvaises pratiques en matière de recrutement au moyen de contrats légaux et valides, de mesures de réglementation et d'agrément des agences de recrutement et de l'inscription des agences négligentes ou illégales sur une liste noire. La déclaration prévoit que les pays d'accueil facilitent l'accès des travailleurs migrants aux ressources de même qu'aux voies de recours et de réparation. Les pays d'accueil devraient promouvoir une protection de l'emploi équitable et adaptée et offrir aux travailleurs migrants un accès aisé au système juridique et judiciaire lorsqu'ils sont victimes de discrimination, de sévices, d'exploitation ou de violence.
7. La Déclaration de Cebu n'est pas une simple déclaration politique, mais est aussi un texte qui oriente l'action, notamment en ce qui concerne la finalisation de l'instrument de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants et du plan de travail du Comité de l'ASEAN chargé de la mise en œuvre de la Déclaration de Cebu. Ce plan de travail (2016-2020) s'articule autour de quatre domaines thématiques et se traduit par des activités et des projets que l'ASEAN s'emploiera à mener à bien de manière collective pendant plus de cinq ans. Ces quatre domaines thématiques sont: le mécanisme directeur de la mobilité de la main-d'œuvre; la protection sociale des travailleurs migrants; la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants; et la question du travail dans la traite des personnes.
8. *M. Alnuaimi*, s'exprimant du point de vue d'un pays d'accueil, a rappelé les principaux aspects des pratiques actuelles de recrutement qui portent atteinte aux droits des travailleurs et doivent donc être impérativement abordés: 1) dans la plupart des corridors de la région, il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande, avec un nombre élevé de travailleurs migrants peu qualifiés et un nombre très inférieur de possibilités d'emploi, ce qui se traduit par des frais illicites et des pots-de-vin imposés aux travailleurs migrants et, souvent, par une inadéquation des compétences; 2) les travailleurs migrants sont mal informés sur leur emploi futur et leur destination; 3) les employeurs sont mus avant tout par la réduction des coûts de main-d'œuvre, y compris par des moyens illégaux; 4) la question de la réglementation du recrutement des travailleurs migrants n'est pas encore réglée au plus haut niveau politique, ce qui pose problème quant à son application; 5) les relations commerciales entre les recruteurs et les employeurs ne sont pas transparentes et peuvent échapper au contrôle juridique.
9. En l'absence de modalités de recrutement fixées par les gouvernements de la région, les gouvernements des pays d'origine et d'accueil doivent trouver des moyens de renforcer la transparence des relations entre recruteurs et employeurs et de normaliser les procédures de recrutement en ayant recours à des offres de travail écrites, à une sélection des candidats et au placement des travailleurs retenus sous le contrôle des autorités. Des partenariats entre les pays d'origine et les pays d'accueil doivent être mis à profit et adaptés au corridor formé par l'Asie et les pays arabes. Ils pourraient notamment s'inspirer du mémorandum d'accord

conclu entre les Philippines et trois provinces canadiennes ou de celui conclu entre l'Arabie Saoudite et le Bangladesh.

10. *M. Jureidini* a souligné que les pays d'origine comme les pays d'accueil devaient s'engager en faveur de pratiques de recrutement équitables et conformes à l'éthique afin que les travailleurs n'aient plus à effectuer le moindre paiement pour être recrutés, conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Il est inacceptable que les travailleurs migrants peu qualifiés les plus pauvres soient tenus de verser frauduleusement – pour leur recrutement – des sommes largement supérieures aux frais réels, alors que la grande majorité des travailleurs plus qualifiés n'ont pas à le faire. Pareilles commissions constituent une forme d'extorsion, soutiennent une industrie qui se chiffre à plusieurs milliards de dollars aux dépens des travailleurs migrants peu qualifiés et peuvent conduire à la servitude pour dettes et au travail forcé. Les employeurs qui tirent parti de ce modèle de recrutement, en particulier dans le secteur de la construction, sont incités à recruter le maximum de travailleurs migrants.
11. En vue de changer les habitudes des travailleurs qui s'attendent à payer pour obtenir un emploi à l'étranger, les gouvernements des pays d'origine devraient abroger les dispositions actuelles qui autorisent les agences de recrutement privées à facturer leurs services aux travailleurs migrants, en rendant cette facturation illégale et punissable par la loi et en informant en conséquence les travailleurs migrants potentiels. Les habitudes des employeurs qui ne pensent pas devoir payer les frais de recrutement de main-d'œuvre doivent également changer, en commençant par la réforme du processus d'appel d'offres pour des projets mis en œuvre dans les pays d'accueil. Les accords bilatéraux et multilatéraux doivent préciser que la fourniture de main-d'œuvre n'engendre aucun frais pour les travailleurs migrants et doivent reposer sur une législation et une répression uniformes en matière de frais de recrutement. Afin de réduire le nombre d'intermédiaires, le recrutement de main-d'œuvre de gouvernement à gouvernement devrait être davantage encouragé, en fixant des critères pour le secteur privé. Le montant maximum des frais de recrutement – dont les employeurs doivent s'acquitter – devrait être fixé et communiqué en toute transparence à toutes les parties prenantes. Il est également recommandé de mettre en place des programmes d'agrément des agences de recrutement et de travailler exclusivement avec des agences de recrutement dignes de confiance, honnêtes, conformes à l'éthique et en règle.
12. Des pratiques de recrutement équitables servent les intérêts de tous les acteurs. Pour les employeurs, elles permettent notamment de réduire au minimum les risques pour leur réputation, de faire reculer les activités frauduleuses, d'améliorer la productivité et de contribuer à renforcer la justice sociale. Pour les agences, les pratiques de recrutement équitables et conformes à l'éthique s'avèrent commercialement viables et contribuent à réduire la concurrence en procurant des économies d'échelle. Pour les travailleurs, les droits au travail et la liberté de circulation sont plus facilement réalisables si la servitude pour dettes est éliminée. Pour les gouvernements des pays d'origine, cela permet d'éliminer les centaines de millions de dollars que coûte actuellement la corruption, de réduire le nombre de cas de sévices subis par leurs ressortissants à l'étranger et de respecter les normes internationales. Enfin, pour les pays d'accueil, ces pratiques permettent de réduire les comportements frauduleux, d'accroître la satisfaction des travailleurs, d'augmenter la productivité, de respecter les normes internationales et d'améliorer leur réputation.

Discussion générale

13. *Le secrétaire général de la Fédération des employeurs bangladais* a affirmé que tous les acteurs tiraient grandement profit de la mise en œuvre de lois et de politiques nationales relatives à l'immigration claires, transparentes et garantissant la libre circulation de la main-d'œuvre. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent faire preuve de rigueur dans la défense et la mise en œuvre de processus de recrutement équitables. Les organisations d'employeurs doivent communiquer entre elles pour échanger des

informations utiles. Afin d'assurer des processus de recrutement équitables, de nombreuses entreprises et organismes sectoriels ont leurs propres codes de conduite. La Fédération mondiale de l'emploi (auparavant appelée Confédération internationale des agences d'emploi privées ou CIETT) a son propre code de conduite pour promouvoir un recrutement éthique. L'OIE joue un rôle central dans le système international d'intégrité du recrutement (IRIS) et dans les initiatives en faveur de pratiques de recrutement équitables.

14. L'OIT devrait non seulement soutenir la mise en œuvre de ces principes et directives, mais également aider les Etats Membres à analyser les besoins du marché du travail, à déterminer les lacunes existantes et à prendre des mesures efficaces pour assurer la libre circulation des travailleurs dans la région. Elle devrait également jouer un rôle important en renforçant les capacités de ses mandants et en leur apportant une assistance technique en matière de promotion de pratiques de recrutement équitables. L'Organisation pourrait en outre contribuer à la mise sur pied de centres de formation administrés conjointement par les pays d'origine et les pays d'accueil et dotés de systèmes de certification mutuellement acceptables afin de renforcer et de normaliser les compétences des travailleurs migrants ou des travailleurs migrants potentiels.
15. *Le secrétaire de la Fédération générale des syndicats népalais* a relevé que, pour l'instant, l'on ne percevait pas encore le triple avantage – évoqué dans le rapport du Directeur général – que la situation peut présenter pour les migrants, les pays d'origine et les pays d'accueil. Les travailleurs agricoles et domestiques ne sont pas reconnus comme travailleurs; les travailleurs paient des frais de recrutement élevés; il existe des restrictions quant au changement d'emploi; la liberté syndicale et la négociation collective sont souvent limitées ou inexistantes. Il n'y a pas non plus d'avantage pour les pays d'origine puisque les transferts de fonds ne compensent pas la perte en investissement (dans l'éducation) et les coûts sociaux. Les agences de recrutement devraient être contrôlées et répondre de leurs actes. Les pays d'origine devraient coordonner leurs mesures concernant les salaires afin d'empêcher un nivellement par le bas; des mémorandums d'accord doivent être élaborés dans le cadre de consultations et présenter toute la transparence requise.
16. *Le vice-président de la Fédération des employeurs de Malaisie* a fait observer que les coûts liés à la migration étaient actuellement trop élevés. L'implication de tiers devrait être réduite au minimum. Les programmes de gouvernement à gouvernement en matière de recrutement devraient être facilités. La reconnaissance des compétences conduira à une meilleure rémunération et à une productivité accrue.
17. *Un représentant du Congrès des syndicats de Malaisie* a souligné qu'il conviendrait de justifier le réel besoin de recrutement. Le système actuel de recrutement de main-d'œuvre devrait être mis hors la loi et remplacé par un système tripartite. Le droit des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective doit être respecté.

Remarques finales

18. *M. Jureidini* a réaffirmé qu'il importait d'éliminer les frais de recrutement pour les travailleurs migrants et de les réduire pour les employeurs. Les pots-de-vin et l'extorsion sont des délits qui ne doivent pas constituer la norme en matière d'activité économique; il convient de s'abstenir d'euphémismes tels que «frais de facilitation» et «pertes».
19. *M. Alnuaimi* a dit que plusieurs pays d'origine et d'accueil dans les régions interdépendantes que sont l'Asie et les Etats arabes étudiaient d'autres modèles de gouvernance de la migration en mobilisant les compétences et les technologies. Il a invité les délégués à la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique à participer à la prochaine réunion de hauts fonctionnaires organisée dans le cadre du Dialogue d'Abou Dhabi, qui aura lieu en janvier 2017 à Colombo.

20. *M. Inthalath* a dit que des mesures concernant le recrutement équitable devraient être prises à trois niveaux: échange de bonnes pratiques au niveau mondial; mise en place de plates-formes et de dispositifs au niveau régional; systèmes de modèles et mise en œuvre au niveau national.

Annexe II

Déclaration de Bali

Adoptée à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, Indonésie) le 9 décembre 2016

Contexte

Alors que s'achevait la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique, la seizième Réunion régionale a examiné les réalisations accomplies, ce qui restait à faire, ainsi que le rôle de l'OIT dans l'avènement d'un avenir de croissance inclusive basée sur le travail décent.

La région se caractérise par sa grande diversité et son dynamisme. Si elle a accompli des progrès économiques remarquables, la croissance y marque pourtant le pas. Bien qu'inégalement répartis, les revenus ont globalement augmenté. La productivité du travail a également progressé. L'extrême pauvreté a diminué, et la protection sociale a été étendue.

Toutefois, de nombreuses difficultés subsistent. Des millions de travailleurs vivent encore dans l'extrême pauvreté, et plus d'un milliard occupent un emploi précaire. Les inégalités de revenus se sont accrues. Le chômage des jeunes se maintient à un niveau élevé. Le travail des enfants et le travail forcé sévissent toujours. Les femmes sont souvent défavorisées sur le marché du travail, et les écarts de rémunération entre les sexes demeurent trop élevés. Le nombre de migrants économiques, de réfugiés et de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays a explosé. L'informalité est en augmentation. De nombreux travailleurs font face à d'importants déficits de travail décent. Et le fossé ne cesse de se creuser entre les riches et les pauvres.

Il est à présent nécessaire de remédier aux déficits de travail décent de façon plus globale et concertée et de générer une croissance plus inclusive. La gouvernance du travail et le dialogue social doivent être améliorés. L'autonomie et l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être renforcées et respectées. Pour être efficaces, les politiques devront tenir compte des grandes tendances actuelles telles que l'évolution démographique, le progrès technologique, l'intégration accrue par le commerce et l'investissement, les migrations et le changement climatique, et apporter en outre des réponses appropriées.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 constitue le cadre général de l'action que nous entendons mener, avec le travail décent comme moteur essentiel du développement durable.

Priorités des politiques et actions à mettre en œuvre au niveau national

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de la région conviennent que les mesures visant à promouvoir le travail décent favorisent la croissance inclusive et la justice sociale, stimulent le dynamisme économique et l'innovation et contribuent au développement durable.

Il est indispensable d'établir et de renforcer des institutions du marché du travail qui permettent la réalisation du travail décent pour tous afin de résoudre les difficultés auxquelles sont confrontés les mandants.

Pendant la période qui s'achèvera avec la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, les priorités stratégiques des Etats Membres de la région, qui devront être mises en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux, seront notamment les suivantes:

1. mettre en pratique les principes et droits fondamentaux au travail et améliorer le taux de ratification ainsi que l'application des normes fondamentales du travail, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, y compris en instaurant un contexte sur le plan des politiques qui soit propice au respect de ces droits;
2. élaborer des politiques pour des emplois décents plus nombreux, qui s'appuient sur les éléments suivants:
 - a) des cadres stratégiques macroéconomiques favorisant une croissance inclusive;
 - b) un environnement favorable aux entreprises et à l'entrepreneuriat durables;
 - c) des institutions pour le développement, la validation et la valorisation des compétences, qui s'adaptent aux besoins des employeurs et des travailleurs via le dialogue social;
 - d) des efforts ciblés de promotion du travail décent pour les catégories de travailleurs traditionnellement défavorisées, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les minorités nationales et les peuples autochtones ainsi que les personnes vivant avec le VIH et le sida;
 - e) l'élimination des formes atypiques d'emploi qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail et sont contraires aux éléments de l'Agenda du travail décent;
 - f) des mesures visant à faciliter la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle, en particulier l'extension des institutions du marché du travail dans les zones rurales;
3. faire face aux conséquences des innovations technologiques pour les employeurs et les travailleurs;
4. accélérer la mise en œuvre de mesures destinées à éliminer le travail des enfants et le travail forcé;
5. enrayer le creusement des inégalités et la progression du travail faiblement rémunéré par les moyens suivants:
 - a) l'investissement dans la négociation collective comme mécanisme de fixation des salaires;
 - b) l'établissement d'un salaire plancher par le jeu du dialogue social;
 - c) le partage des gains de productivité;
6. renforcer la résilience dans les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes en favorisant des mesures de relèvement et de stabilisation à forte intensité d'emploi, fondées sur le respect des principes du travail décent;
7. réduire les inégalités de chances et de traitement au travail entre les sexes par les moyens suivants:
 - a) des mesures destinées à lever les obstacles à l'augmentation du taux d'activité des femmes et à leur promotion;

- b) la promotion du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
 - c) l'extension des mesures de protection de la maternité;
 - d) des mesures permettant aux femmes et aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales;
8. renforcer, sur la base des normes internationales du travail pertinentes, les politiques en matière de migration de main-d'œuvre, afin que celles-ci:
- a) tiennent compte des besoins de tous sur le marché du travail;
 - b) reposent sur les principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016), notamment la non-facturation aux travailleurs de commissions de recrutement ou autres frais connexes et le droit des travailleurs de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité;
 - c) assurent une protection adéquate à tous les travailleurs migrants, notamment au moyen d'une meilleure transférabilité des compétences et des prestations de sécurité sociale;
 - d) tiennent compte du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2005);
 - e) remédient aux relations entre employeurs et travailleurs qui entravent la liberté de mouvement des travailleurs et l'exercice de leur droit de quitter leur emploi ou de changer d'employeur, dans le respect des obligations contractuelles éventuellement applicables, ainsi que de leur droit de rentrer librement dans leur pays d'origine;
9. reconnaître les possibilités offertes par les chaînes d'approvisionnement mondiales et remédier aux déficits de travail décent, conformément aux conclusions de la discussion concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui a eu lieu à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail;
10. optimiser les possibilités de travail décent découlant de l'investissement, du commerce et des activités des entreprises multinationales par la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2006);
11. étendre la protection sociale, en s'employant notamment à établir des systèmes de sécurité sociale viables et à mettre en place, maintenir et actualiser des socles de protection sociale comportant des garanties élémentaires de sécurité sociale, conformément à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
12. renforcer le dialogue social et le tripartisme sur la base du plein respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ainsi que de l'autonomie et de l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs;
13. renforcer les institutions du marché du travail, notamment l'inspection du travail.

Pour mettre en œuvre ces priorités stratégiques, il faudra tenir compte de toutes les normes internationales du travail pertinentes.

Action de l'OIT

Pour mettre en œuvre les priorités stratégiques précitées, nous demandons au BIT d'apporter aux mandants, d'ici à la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, un appui renforcé comportant les volets suivants:

14. l'élaboration d'un plan de mise en œuvre visant à aider les mandant à donner effet à la Déclaration de Bali, qui sera réexaminé tous les deux ans et sera soumis aux mandants et au Conseil d'administration;

15. des programmes par pays de promotion du travail décent conçus et mis en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux. Ces programmes par pays devraient être exécutés et régulièrement actualisés sur la base de la Déclaration de Bali, des besoins des mandants et des progrès accomplis dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030;
16. une campagne destinée à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes fondamentales du travail;
17. le renforcement de la capacité des mandants à contribuer efficacement au travail décent pour parvenir à un développement durable et inclusif grâce à un dialogue social renforcé et à la négociation collective;
18. des travaux de recherche fondés sur des données et des éléments probants, permettant l'élaboration de politiques du travail et de l'emploi plus efficaces et portant notamment sur des questions relatives à l'avenir du travail;
19. l'amélioration du processus de collecte de données et de présentation de rapports sur la situation du monde du travail, et plus précisément sur les relations du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs;
20. des conseils techniques destinés à renforcer les institutions du marché du travail, en consultation avec les Etats Membres et les partenaires sociaux;
21. une assistance programmatique visant à promouvoir un environnement propice à la création d'entreprises durables et à leur développement;
22. l'intensification des programmes de renforcement des capacités à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs;
23. la promotion de la cohérence globale des politiques économiques et sociales et d'une collaboration accrue au sein du système des Nations Unies et avec les organisations régionales et les institutions financières internationales.

Nous demandons au BIT de présenter un rapport à la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique concernant les actions menées et l'appui apporté pour donner effet à la présente déclaration.

Annexe III

Rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

1. La Commission de vérification des pouvoirs, qui a été constituée par la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique à sa première séance, s'est réunie les 6, 7 et 8 décembre 2016 pour examiner, conformément à l'article 9 du *Règlement pour les réunions régionales* de l'OIT (2008), les pouvoirs des délégués à la réunion et de leurs conseillers techniques, de même que les protestations relatives aux pouvoirs des délégués et de leurs conseillers, les plaintes concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour et autres communications. La commission était composée comme suit:

Président: M. Ramin Behzad (délégué gouvernemental,
République islamique d'Iran)

M. Dick Grozier (délégué suppléant employeur,
Australie)

M^{me} Mary Liew Kiah Eng (déléguée travailleuse, Singapour)

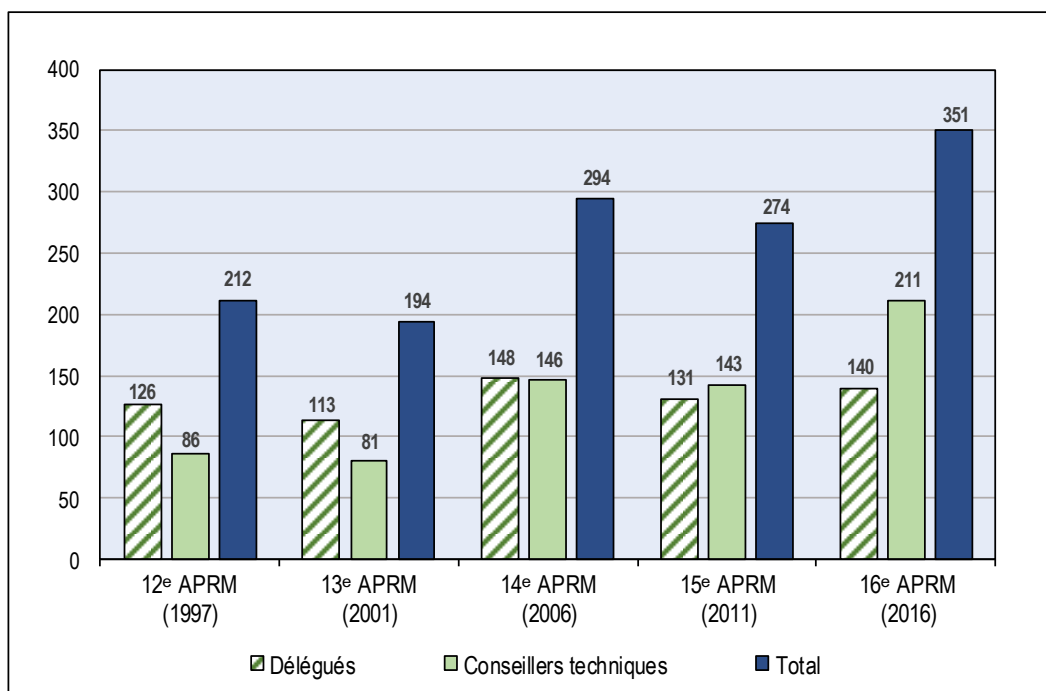
2. Les pouvoirs des membres des délégations ont été présentés sous la forme d'instruments principalement fondés sur le formulaire de l'OIT recommandé, qui ont été transmis dans la plupart des cas en copie numérisée par courrier électronique. L'utilisation généralisée des moyens électroniques pour la transmission des pouvoirs a facilité le traitement des informations pertinentes. La commission rappelle la recommandation formulée par la Commission de vérification des pouvoirs lors de la treizième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 2015) concernant l'utilisation d'un système d'accréditation en ligne protégé par mot de passe, comme celui mis en place pour la Conférence internationale du Travail, et considère qu'il convient effectivement d'apporter des améliorations à cet égard.
3. La commission rappelle aux gouvernements l'importance du respect de l'article 1, paragraphe 3, du *règlement* précité, en vertu duquel les pouvoirs doivent être déposés quinze jours au plus tard avant la date fixée pour l'ouverture de la réunion. Elle note que les pouvoirs de 29 des 38 Membres, ainsi que d'un territoire, représentés à la réunion ont été reçus avant le 22 novembre 2016 (c'est-à-dire la date limite de dépôt), soit six de moins qu'en 2011. Un Membre (Afghanistan) a déposé ses pouvoirs après l'ouverture de la réunion, de sorte que sa délégation n'a pas figuré sur la *Liste provisoire des participants* mise en ligne le 6 décembre 2016 à 8 heures. Etant donné que cette liste fournit des informations préalables qui servent de base pour d'éventuelles protestations relatives aux pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques, le dépôt tardif des pouvoirs constitue un motif de préoccupation pour la commission.

Composition de la réunion

4. Au moment de l'adoption du présent rapport, comme il est indiqué dans le tableau figurant à l'annexe A, sur les 50 Etats Membres invités à participer à cette réunion, 37 Etats Membres et un territoire avaient envoyé leurs pouvoirs en bonne et due forme. Sur les deux Etats Membres responsables des relations extérieures des territoires non métropolitains situés dans la région, un seul avait envoyé ses pouvoirs. Sur les trois Etats Membres (Iles Cook, Palaos et les Tonga) ayant été admis à l'Organisation internationale du Travail depuis la dernière réunion régionale, un seul (les Tonga) a participé à la réunion.

5. La réunion était composée de 72 délégués gouvernementaux, de 34 délégués des employeurs et de 34 délégués des travailleurs, soit un total de 140 délégués. En outre, elle comprenait 92 conseillers techniques gouvernementaux, 40 conseillers techniques des employeurs et 79 conseillers techniques des travailleurs, soit un total de 211 conseillers techniques. Les personnes désignées à la fois comme délégués suppléants et comme conseillers ont été comptées parmi les conseillers. Le nombre total de délégués et de conseillers techniques accrédités s'élevait donc à 351. La commission note que le niveau de participation a été le plus important enregistré lors des quatre dernières réunions régionales. A titre de comparaison, le nombre total de délégués et de conseillers techniques accrédités était de 274 en 2011, de 310 en 2006, de 194 en 2001 et de 235 en 1997 (figure 1).

Figure 1. Participation totale aux réunions régionales

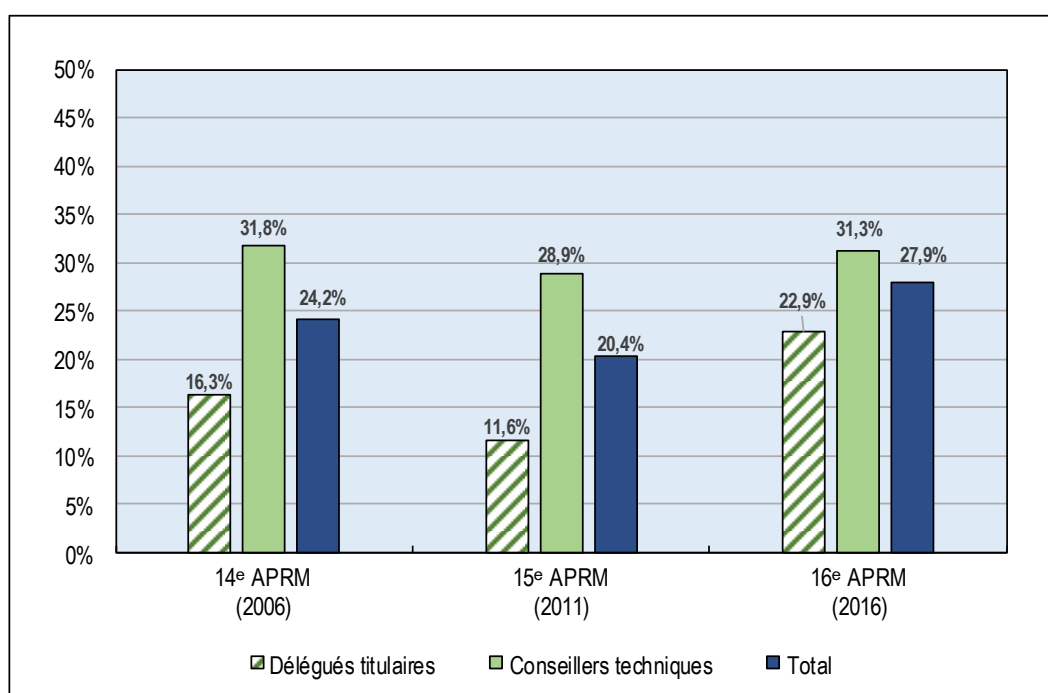


6. En ce qui concerne le nombre de délégués et de conseillers techniques inscrits, il y avait 66 délégués gouvernementaux, 33 délégués des employeurs et 30 délégués des travailleurs, soit un total de 129 délégués. Le nombre total des conseillers techniques était de 177, dont 86 étaient des conseillers techniques gouvernementaux, 32 des conseillers techniques des employeurs, et 59 des conseillers techniques des travailleurs. L'annexe B du présent rapport contient des informations plus détaillées concernant le nombre de délégués et de conseillers techniques inscrits à la réunion, dont le total s'élève à 306.
7. La commission constate que les délégations de quatre des Etats Membres accrédités à la réunion (Afghanistan, Liban, Myanmar et Pakistan) sont exclusivement gouvernementales. Elle souligne que, en vertu de l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*, l'acceptation par un Etat Membre de l'invitation à se faire représenter à une réunion régionale implique l'obligation de nommer une délégation complète afin d'assurer une représentation équilibrée des employeurs et des travailleurs à la réunion. Le manquement de certains gouvernements à leur devoir d'envoyer des délégations tripartites complètes aux réunions régionales, en particulier lorsqu'il se répète, est une source de préoccupation sérieuse. La commission rappelle, à cet égard, que la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence internationale du Travail a déploré à plusieurs reprises que nombre de délégations aux sessions de la Conférence soient incomplètes ou non accréditées. Rappelant par ailleurs que le Conseil d'administration avait pour la dernière fois examiné la question des délégations incomplètes ou non accréditées à sa 323^e session

(mars 2015), la commission prie instamment les Etats Membres de se conformer à leurs obligations constitutionnelles d'accréditer des délégations tripartites complètes aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales et demande au Directeur général de continuer à assurer régulièrement le suivi de la situation des Etats Membres qui n'accréditent pas de délégation tripartite à ces sessions et réunions. La commission formule d'autres observations sur ce point aux paragraphes 24, 28, 31 et 32 ci-après.

8. Eu égard aux résolutions sur la participation des femmes aux réunions de l'OIT qui ont été adoptées aux 60^e, 67^e, 78^e et 98^e sessions de la Conférence internationale du Travail (juin 1975, juin 1981, juin 1991 et juin 2009), la commission constate la présence de 32 femmes parmi les 140 délégués accrédités (soit 22,9 pour cent) et de 66 femmes parmi les 211 conseillers techniques accrédités (soit 31,3 pour cent) à la réunion. Les femmes représentaient donc 27,9 pour cent du nombre total des délégués et conseillers techniques présents à la réunion, en comparaison de 20,4 pour cent en 2011. La commission note que le pourcentage global est en hausse et se félicite de constater la forte augmentation de la proportion de femmes parmi les délégués titulaires (22,9 pour cent) accrédités à la présente réunion par rapport à 2011 (11,6 pour cent) (figure 2). Elle invite les Etats Membres à poursuivre leurs efforts en vue d'atteindre l'objectif initial établi par l'Organisation des Nations Unies, qui consiste à porter à 30 pour cent au moins la proportion de femmes à des postes de direction, voire à dépasser cet objectif afin de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, comme l'a appelé de ses vœux le Directeur général dans sa lettre d'invitation à la réunion. La commission note également avec satisfaction que le nombre de délégations composées exclusivement d'hommes a considérablement baissé, passant de 14 en 2011 à sept délégations pour la présente réunion.

Figure 2. Participation des femmes



9. Un vice-président et 24 ministres ou vice-ministres des Etats Membres de la région ont participé à la réunion, en comparaison de 28 ministres ou vice-ministres en 2011. La commission note avec satisfaction cette participation de haut niveau, mais relève qu'il n'y avait qu'une seule femme parmi ces personnalités (en comparaison de quatre en 2011).

10. Douze Etats Membres de la région n'ont pas désigné de délégation, soit trois de plus qu'en 2011. La commission souligne que l'absence de réponse à l'invitation du Directeur général d'assister à une réunion régionale empêche les employeurs et les travailleurs des Etats Membres en question de s'engager pleinement dans les activités de l'Organisation et de tirer profit de ses réunions. Elle rappelle également à cet égard la résolution concernant le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'OIT, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 56^e session (1971), selon laquelle l'envoi de délégations tripartites à la Conférence et aux réunions régionales est non seulement un droit des Etats Membres, mais aussi une obligation qui leur incombe. Elle considère par conséquent que les Etats Membres, en particulier ceux qui n'ont pas participé à plusieurs reprises aux réunions régionales, devraient être invités à fournir des explications complètes aux demandes d'enquête du Directeur général en vertu de la résolution de 1971 et à tout mettre en œuvre pour assurer leur participation à l'avenir. La commission formule des observations supplémentaires sur ce point aux paragraphes 24, 28, 31 et 32 ci-après.
11. La commission prend note de la participation de dix organisations internationales officielles à la réunion, en comparaison de cinq en 2011, et de dix organisations internationales non gouvernementales, comme indiqué ci-dessous.

Représentants d'organisations internationales officielles

12. Les représentants des organisations internationales officielles – universelles ou régionales – ci-après ont accepté l'invitation à participer à la réunion, qui leur a été envoyée conformément aux accords pertinents ou aux décisions du Conseil d'administration:
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)
 - ONU Femmes
 - Programme alimentaire mondial
 - Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
 - Groupe de la Banque mondiale
 - Fonds international de développement agricole
 - Organisation internationale pour les migrations
 - Organisation arabe du travail
 - Conseil de coopération du Golfe et Conseil des ministres du travail des Etats qui en font partie
 - Association des nations de l'Asie du Sud-Est

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

13. Les organisations internationales non gouvernementales ci-après ont été invitées à participer à la réunion conformément à l'article 1, paragraphe 8, du *Règlement* et ont été représentées:
- Alliance coopérative internationale
 - Fédération syndicale mondiale
 - Organisation internationale des employeurs
 - Confédération syndicale internationale
 - Confédération internationale des syndicats arabes

- Confédération syndicale arabe
- Fédération internationale des ouvriers du transport
- Institution de la sécurité et de la santé au travail
- Internationale des services publics
- Jeunesse ouvrière chrétienne internationale

Protestation

14. La commission a reçu une seule protestation.

Protestation concernant la désignation du délégué travailleur des Philippines

15. La commission a été saisie d'une protestation communiquée par le Congrès philippin des syndicats (TUCP) concernant la désignation, à la fonction de délégué travailleur des Philippines, de M. Luis Corral, qui figure dans la *Liste provisoire des participants* comme affilié au TUCP. M. Ruben Torres, signant en tant que président du TUCP, a rappelé qu'un conflit interne lié à la direction du TUCP avait émergé fin 2011, lorsque le président du TUCP de l'époque, M. Democrito Mendoza, avait présenté sa démission – ouvrant ainsi la voie à la présidence de M. Ernesto Herrera –, avant de la retirer par la suite. Le litige avait été porté devant le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) et avait fait l'objet, début 2014, d'une décision en dernière instance de la Cour suprême, laquelle avait alors reconnu la légitimité de la présidence de M. Herrera et ordonné à l'ex-président, M. Mendoza, d'évacuer le siège du TUCP, et au DOLE de reconnaître cette décision. En octobre 2015, les requérants sont parvenus à obtenir une ordonnance leur assurant la possession des locaux du TUCP. Un mois au plus après l'émission de cette ordonnance, le «groupe de M. Mendoza» s'est emparé du siège du TUCP par la force, privant les requérants de la possession et de la libre jouissance des locaux. Les requérants se sont de nouveau tournés vers le DOLE afin d'obtenir une autre ordonnance, ce qui a eu pour effet de remettre en cause la décision de la Cour suprême. En conséquence, un recours a été déposé auprès du ministre du Travail et de l'Emploi, et une requête a été présentée contre le ministre et le groupe de M. Mendoza pour atteinte à l'autorité de la Cour suprême. Ces affaires sont en suspens. En novembre 2016, le bureau du ministre du Travail et de l'Emploi a demandé au TUCP, présidé par l'auteur de la protestation, de désigner le délégué des travailleurs à la présente réunion. Le groupe de M. Mendoza a pour sa part désigné M. Corral à cette fonction. Le sous-ministre du Travail et de l'Emploi et le délégué gouvernemental à la réunion ont alors demandé à l'auteur de la protestation d'accepter d'être désigné comme conseiller technique des travailleurs et, lors d'une réunion à ce sujet, ont indiqué que cette désignation serait effectuée par le gouvernement. En conséquence, l'auteur de la protestation déclare que la désignation du délégué des travailleurs s'est effectuée en l'absence de toute consultation des travailleurs. En tant que président de la direction légitime du TUCP et conformément à la décision de la Cour suprême, il a verbalement protesté contre ce mode de désignation, qui constitue une ingérence indue du gouvernement dans le secteur du travail et contrevient aux conventions pertinentes de l'OIT et à la législation nationale du travail. Par conséquent, l'auteur de la protestation a contesté la désignation, par le gouvernement, de M. Corral à la fonction de délégué des travailleurs et a donc demandé à être accrédité par le Conseil des syndicats de l'ASEAN, affilié à l'Organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP).
16. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a indiqué qu'il s'efforçait de concilier les parties concernant l'affaire visée par la protestation adressée par M. Torres et qu'il s'emploierait à résoudre le litige après le retour de sa délégation aux Philippines.

17. *En l'absence de réponse détaillée du gouvernement, la commission se contente de noter que la présente protestation semble être liée à une affaire précédemment examinée par la Commission de vérification des pouvoirs des 101^e (juin 2012) et 102^e (juin 2013) sessions de la Conférence internationale du Travail. La commission observe que l'objet mis en cause n'est pas la représentativité du TUCP, mais son représentant, à savoir, dans le cas présent, M. Luis Corral, désigné à la fonction de délégué des travailleurs. La commission estime donc que le cas en présence constitue un conflit interne au TUCP qui ne relève pas de son mandat et est en cours de résolution au niveau national. La commission invite toutes les parties à résoudre ce conflit dans les plus brefs délais.*

Plainte

18. La commission a reçu une seule plainte.

Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs par le gouvernement de Bahreïn

19. La commission a été saisie d'une plainte adressée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant des allégations de non-paiement, par le gouvernement de Bahreïn, des frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs, M. Hasan Alhalwachi, de la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU). La CSI a déclaré que la décision du gouvernement était contraire à l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*, selon lequel l'acceptation par un Etat de l'invitation à se faire représenter à une réunion régionale implique qu'il prend en charge les frais de voyage et de séjour de sa délégation tripartite. La CSI a invité la commission à demander au gouvernement de fournir des explications à ce sujet et à lui recommander de se conformer au *Règlement pour les réunions régionales*.
20. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a assuré que des mesures appropriées étaient mises en œuvre afin de garantir le paiement des frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs.
21. *Tout en notant avec satisfaction la réponse positive du gouvernement, la commission rappelle que les Etats Membres ont une obligation claire de prendre en charge les frais de participation des représentants des employeurs et des travailleurs aux conférences annuelles et aux réunions régionales. La commission note que le délégué des travailleurs a participé à la réunion à ses frais, apparemment sans avoir reçu de garantie que ceux-ci seraient remboursés ultérieurement. La commission veut croire que le gouvernement respectera son engagement de procéder rapidement au paiement des frais avancés par le délégué des travailleurs. La commission considère que le non-paiement des frais de participation, à l'avance et dans leur intégralité, nuit grandement à la participation des représentants des employeurs et des travailleurs. A cet égard, la commission souligne que, en vertu des principes constitutionnels pertinents, les représentants des employeurs et des travailleurs ne devraient pas avoir à déposer une plainte afin de recouvrer les frais de voyage et de séjour avancés en vue de leur participation aux conférences annuelles ou aux réunions régionales. La commission s'attend à ce que le gouvernement mette en place des procédures afin que, à l'avenir, les moyens financiers nécessaires à la participation de délégués non gouvernementaux soient mis à leur disposition bien avant la réunion régionale.*

Communications

22. La commission a reçu cinq communications concernant trois Etats Membres.

Communications concernant la délégation des employeurs et des travailleurs du Liban

23. La commission a reçu deux communications adressées au Directeur général du BIT par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par le secrétaire du groupe des employeurs de la réunion, respectivement, concernant la non-accréditation d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs à la réunion par le gouvernement du Liban. Les auteurs des communications ont estimé que la délégation du Liban n'était ni complète ni tripartite, contrairement à ce que prévoit l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*. Les auteurs ont invité la commission à demander au gouvernement de fournir des explications à ce sujet et de lui recommander de se conformer aux dispositions du *Règlement* concernant la composition des délégations.
24. *La commission déplore que le gouvernement n'ait pas donné suite à sa demande d'information et qu'il n'ait pas accrédité une délégation tripartite complète pour la réunion, malgré les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 1, paragraphe 1, du Règlement pour les réunions régionales. En envoyant une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés à la réunion et de participer à ses travaux. Sans l'interaction complète et constructive des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la réunion ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. La commission s'attend par conséquent à ce que le gouvernement garantisse la participation d'une délégation tripartite complète aux futures réunions régionales.*

Communication concernant la délégation des employeurs et des travailleurs du Myanmar

25. La commission a reçu une communication adressée au Directeur général du BIT par la CSI concernant la non-accréditation d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs à la réunion par le gouvernement du Myanmar. La CSI a estimé que la délégation du Myanmar n'était ni complète ni tripartite, contrairement à ce que prévoit l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*. La CSI a invité la commission à demander au gouvernement de fournir des explications à ce sujet et de lui recommander de se conformer aux dispositions du *Règlement* concernant la composition des délégations. Plus particulièrement, la CSI a indiqué que le gouvernement n'avait pas mené de consultations concernant la désignation du délégué des travailleurs pour la réunion et que le président de la Confédération des syndicats du Myanmar n'avait été informé que le 1^{er} décembre 2016 de la décision du gouvernement de ne pas envoyer de délégation tripartite, au motif qu'il n'était pas au courant de cette réunion et que, en conséquence, aucune ressource n'avait été mobilisée à cette fin.
26. En réponse à l'invitation de la commission de fournir des explications, le gouvernement a déclaré que le Myanmar n'avait pas assisté aux réunions régionales depuis plus de vingt ans et que, sur les conseils du Bureau, le gouvernement avait demandé aux organisations d'employeurs et de travailleurs de désigner leurs représentants, bien que très tardivement. Le gouvernement a également indiqué que, bien que deux représentants des travailleurs aient été désignés par deux organisations syndicales, celles-ci n'étaient pas parvenues à un accord concernant le choix du délégué des travailleurs. Par ailleurs, le gouvernement a précisé que les organisations d'employeurs n'avaient pas été en mesure de désigner un délégué des employeurs à temps. Dans ces conditions, le gouvernement n'avait malheureusement pas pu compléter les pouvoirs qu'il avait établis initialement et qui contenaient uniquement les noms de deux représentants gouvernementaux.
27. *La commission prend note des explications du gouvernement, mais a de sérieux doutes quant à la question de savoir si le gouvernement a fait tout son possible pour accréditer en temps voulu une délégation tripartite complète et s'il n'avait d'autre choix que de procéder à la*

désignation d'une délégation exclusivement gouvernementale. La commission rappelle que l'invitation à la réunion a été communiquée le 20 juillet 2016 et réitérée le 29 septembre 2016 et qu'elle contenait des instructions claires concernant le processus de présentation des pouvoirs, lesquelles sont, en tout état de cause, identiques à celles applicables à la Conférence internationale du Travail. S'agissant de la désignation du délégué des travailleurs, la commission note que le gouvernement aurait pu envisager la désignation de l'un des deux représentants des travailleurs comme délégué et l'autre comme conseiller technique au lieu de conclure à l'impossibilité d'obtenir une désignation faute d'accord entre les deux organisations syndicales. A cet égard, la commission rappelle les conclusions de la Commission de vérification des pouvoirs de la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail. S'agissant de la désignation du délégué des employeurs, la commission note aussi que le gouvernement s'est contenté d'indiquer que les organisations d'employeurs n'avaient pas été en mesure de désigner un délégué en temps voulu, sans fournir de plus amples explications.

28. Compte tenu des observations qui précèdent, la commission considère non seulement que le gouvernement disposait des délais suffisants, mais également qu'il aurait dû agir de manière plus proactive afin de garantir la participation d'une délégation tripartite à la réunion. La commission regrette cette situation, qui est en contradiction avec les efforts actuellement consentis en vue d'assurer au mieux la transition politique et qui ne délivre pas le bon message après seize ans d'absence aux réunions régionales. La commission s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour participer à la prochaine réunion régionale en y envoyant une délégation tripartite complète.

Communications concernant la délégation des employeurs et des travailleurs du Pakistan

29. La commission a reçu deux communications concernant la non-accréditation d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs à la réunion par le gouvernement du Pakistan. L'une de ces communications a été présentée conjointement par la Fédération des employeurs du Pakistan (Employers' Federation of Pakistan (EFP)) et par la Fédération des travailleurs pakistanais (Pakistan Workers' Federation (PWF)), et l'autre a été adressée au Directeur général du BIT par le secrétaire du groupe des employeurs de la réunion. Les auteurs des communications ont estimé que la délégation du Pakistan n'était ni complète ni tripartite, contrairement à ce que prévoit l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*. De plus, l'EFP et la PWF ont souligné l'importance de la présence d'une délégation tripartite à la réunion, qui revêt une importance majeure sur le plan régional, et ont noté que les délégués des employeurs et des travailleurs recommandés n'avaient été informés que très tardivement de la non-approbation de leur participation. Les auteurs des communications ont invité la commission à demander au gouvernement de fournir des explications à ce sujet et de lui recommander de se conformer aux dispositions du *Règlement* concernant la composition des délégations.
30. En réponse à l'invitation de la commission de fournir des explications, le gouvernement a déclaré qu'il n'avait pas accrédité de délégation tripartite à la présente réunion parce qu'il avait estimé que les réunions régionales ne revêtaient pas un caractère «obligatoire». Le gouvernement a cependant indiqué que des mesures étaient mises en œuvre afin de faire en sorte que ces réunions soient considérées comme obligatoires conformément aux procédures pertinentes et qu'il espérait être en mesure d'envoyer une délégation tripartite à la prochaine réunion régionale.
31. La commission rappelle que, en vertu de l'article 1, paragraphe 1, du *Règlement pour les réunions régionales*, le gouvernement de chaque Etat Membre invité à se faire représenter à une réunion régionale a l'obligation de désigner une délégation tripartite complète. Bien que les Membres ne soient pas tenus d'accepter une invitation à participer aux réunions régionales, une délégation tripartite complète doit être désignée dès lors que la décision est

prise d'y participer. La commission rappelle, à cet égard, que le Pakistan a été représenté par une délégation tripartite complète lors des réunions régionales de Kyoto, en 2011, et de Busan, en 2006. La commission estime que, en désignant une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés et de contribuer aux travaux de la réunion dans un véritable esprit de dialogue social. Sans l'interaction complète et constructive des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la réunion ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. La commission s'attend par conséquent à ce que le gouvernement garantisse la participation d'une délégation tripartite complète aux futures réunions régionales.

* * *

32. En conclusion, la commission estime que l'accréditation de délégations exclusivement gouvernementales est un motif de préoccupation. Dans le cas d'un Etat Membre en particulier, les pouvoirs ont été présentés tardivement afin de ne pas attirer l'attention sur le caractère incomplet de la délégation. La commission estime que le fait d'empêcher les employeurs et les travailleurs de participer aux réunions, y compris par le non-paiement des frais de voyage et de séjour, porte atteinte au principe du tripartisme qui est au cœur de la structure de gouvernance de l'Organisation internationale du Travail. Le nombre considérable d'Etats Membres de la région qui n'ont pas été représentés à la réunion est également préoccupant. A cet égard, la commission note que nombre d'Etats Membres qui n'ont pas assisté à la réunion étaient des Etats Membres des îles du Pacifique.

33. La commission adopte le présent rapport à l'unanimité. Elle recommande à la réunion de demander au Bureau de l'annexer à son rapport et de le porter à l'attention du Conseil d'administration, conformément à l'article 9, paragraphe 4, du *Règlement pour les réunions régionales*.

Bali, le 8 décembre 2016

M. Ramin Behzad (délégué gouvernemental, République islamique d'Iran, président)

(Signé)

M. Dick Grozier (délégué suppléant employeur, Australie)

(Signé)

M^{me} Mary Liew Kiah Eng (déléguée travailleuse, Singapour)

(Signé)

Annexe A

Liste des délégués et conseillers techniques accrédités

(Mise à jour au 08.12.2016 à 17h)

	Délégués Gouvernementaux	Délégués des Employeurs	Délégués des Travailleurs	Conseillers Gouvernementaux	Conseillers des Employeurs	Conseillers des Travailleurs
Afghanistan	1	-	-	-	-	-
Arabie saoudite	2	1	1	5	2	1
Australie	2	1	1	2	2	1
Bahreïn	2	1	1	-	2	4
Bangladesh	2	1	1	1	4	-
Brunéi Darussalam	2	1	1	1	-	-
Cambodge	2	1	1	-	-	3
Chine	2	1	1	6	1	2
Hong Kong, Chine	2	1	1	-	-	-
Macao, Chine	-	-	-	-	-	-
Îles Cook	-	-	-	-	-	-
République de Corée	2	1	1	8	3	6
Emirats arabes unis	2	1	1	8	1	1
Etats-Unis	-	-	-	-	-	-
Fidji	2	1	1	-	-	-
France	2	1	1	-	-	-
Îles Marshall	-	-	-	-	-	-
Îles Salomon	-	-	-	-	-	-
Inde	2	1	1	1	1	1
Indonésie	2	1	1	28	6	22
République islamique d'Iran	2	1	1	1	2	4
Iraq	-	-	-	-	-	-
Japon	2	1	1	6	4	6
Jordanie	1	1	1	-	-	1
Kiribati	-	-	-	-	-	-
Koweït	2	1	1	1	1	-
Lao, Rép. démocratique populaire	2	1	1	-	-	-
Liban	1	-	-	-	-	-
Malaisie	2	1	1	3	2	6
Maldives	-	-	-	-	-	-
Mongolie	2	1	1	-	-	1
Myanmar	2	-	-	1	-	-
Népal	2	1	1	3	-	1
Nouvelle-Zélande	2	1	1	-	-	-
Oman	2	1	1	-	1	2
Pakistan	1	-	-	-	-	-
Palaos	-	-	-	-	-	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	2	1	1	1	-	1
Philippines	2	1	1	4	-	10
Qatar	2	1	1	3	1	-
Fédération de Russie	-	-	-	-	-	-
Samoa	2	1	1	-	1	-
Singapour	2	1	1	2	2	5
Sri Lanka	2	1	1	-	-	-
République arabe syrienne	-	-	-	-	-	-
Thaïlande	2	1	1	6	-	-
Timor-Leste	2	1	1	-	4	-
Le Royaume des Tonga	2	1	1	-	-	-
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	2	1	1	1	-	1
Yémen	-	-	-	-	-	-
Total	72	34	34	92	40	79

Annexe B

Liste des délégués et conseillers techniques inscrits

(Mise à jour au 08.12.2016 à 17h)

	Délégués Gouvernementaux	Délégués des Employeurs	Délégués des Travailleurs	Conseillers Gouvernementaux	Conseillers des Employeurs	Conseillers des Travailleurs
Afghanistan	1	-	-	-	-	-
Arabie saoudite	2	1	1	5	2	1
Australie	2	1	1	2	2	1
Bahrein	2	1	1	-	2	-
Bangladesh	2	1	1	1	2	-
Brunéi Darussalam	2	1	1	-	-	-
Cambodge	2	1	1	-	-	2
Chine	2	1	1	5	1	2
Hong Kong, Chine	2	1	1	-	-	-
Macao, Chine	-	-	-	-	-	-
Îles Cook	-	-	-	-	-	-
République de Corée	2	1	1	8	3	6
Émirats arabes unis	1	1	1	8	1	1
États-Unis	-	-	-	-	-	-
Fidji	2	1	1	-	-	-
France	1	1	1	-	-	-
Îles Marshall	-	-	-	-	-	-
Îles Salomon	-	-	-	-	-	-
Inde	1	1	1	1	1	1
Indonésie	2	1	1	26	6	16
République islamique d'Iran	2	1	1	1	-	2
Iraq	-	-	-	-	-	-
Japon	2	1	1	6	2	6
Jordanie	1	1	-	-	-	-
Kiribati	-	-	-	-	-	-
Koweït	2	1	1	1	1	-
Lao, Rép. démocratique populaire	2	1	1	-	-	-
Liban	1	-	-	-	-	-
Malaisie	2	1	-	3	2	5
Maldives	-	-	-	-	-	-
Mongolie	2	1	-	-	-	-
Myanmar	-	-	-	1	-	-
Népal	2	-	1	3	-	-
Nouvelle-Zélande	2	1	1	-	-	-
Oman	2	1	1	-	1	2
Pakistan	1	-	-	-	-	-
Palaos	-	-	-	-	-	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	2	1	1	1	-	-
Philippines	1	1	1	2	-	8
Qatar	2	1	1	3	1	-
Fédération de Russie	-	-	-	-	-	-
Samoa	2	1	-	-	-	-
Singapour	2	1	1	2	2	5
Sri Lanka	2	1	1	-	-	-
République arabe syrienne	-	-	-	-	-	-
Thaïlande	2	1	1	6	-	-
Timor-Leste	2	1	1	-	3	-
Le Royaume des Tonga	2	1	1	-	-	-
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	2	1	1	1	-	1
Yémen	-	-	-	-	-	-
Total	66	33	30	86	32	59