



SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport et conclusions de la quatorzième
Réunion régionale asienne**
(Busan, 29 août - 1^{er} septembre 2006)*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction	1
Cérémonie d'ouverture.....	1
Discussion des rapports du Directeur général	5
Synthèse des tables rondes	13
Compétitivité, productivité et emplois dans le cadre de la mondialisation.....	13
Gouvernance du marché du travail en vue de la concrétisation du travail décent en Asie	16
La génération du Millénaire: des emplois décents pour les jeunes	17
Migrations de main-d'œuvre: une stratégie nationale en vue de la mise en œuvre du cadre multilatéral de l'OIT.....	19
Session du groupe de travail des organisations régionales et internationales, avec l'OIE et la CISL	20
Le travail décent au XXI ^e siècle: comment en faire une réalité par des partenariats stratégiques	20
Sessions d'information.....	23
Suivi de la convention du travail maritime, 2006	23
Campagne de ratification de l'amendement de 1997 à la Constitution de l'OIT.....	23
Coopération technique et programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).....	24
Réseau régional de compétences: initiatives de l'OIT concernant les qualifications et l'employabilité pour l'Asie et le Pacifique.....	25
Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail	26
Examen du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	26

Examen et adoption des conclusions.....	26
Examen et adoption du rapport de la réunion.....	27
Clôture de la réunion	27

Annexes

I. Session spéciale des ministres du Travail «Développer les qualifications des travailleurs pour des emplois décents dans un contexte de mondialisation» (30 août 2006)	29
II. Faire du travail décent une réalité en Asie.....	31
III. Rapport de la Commission de vérification des pouvoirs	35
Annexe.....	41

Introduction

1. La quatorzième Réunion régionale asiatique de l'OIT s'est tenue à Busan (République de Corée) du 29 août au 1^{er} septembre 2006.
2. La réunion a créé un groupe de travail chargé d'étudier des conclusions aux fins de leur soumission à la plénière et elle a constitué une Commission de vérification des pouvoirs, conformément au Règlement pour les réunions régionales.
3. Des informations sur les participants à la réunion figurent dans le rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.

Cérémonie d'ouverture

4. La réunion a élu à l'unanimité comme Président M. Lee Sang Soo, ministre du Travail de la République de Corée, et comme Vice-présidents M. M.A. Hayat, ministre adjoint du Travail, de la Main-d'œuvre et des Pakistanais expatriés (gouvernement, Pakistan), M. A. Dahlan (employeur, Arabie saoudite) et M. K. Ahmed (travailleur, Pakistan). Avant l'ouverture de la discussion en séance plénière, la réunion a entendu les allocutions de M. Roh Moo-Hyun, Président de la République de Corée, de M. Juan Somavia, Directeur général du BIT, de M. Ratnasiri Wickremanayaka, Premier ministre de la République socialiste démocratique de Sri Lanka, et de M. Marouf Bakhit, Premier ministre du Royaume hachémite de Jordanie.
5. Dans ses remarques liminaires, le Président de la réunion, M. Lee Sang Soo, a félicité le Directeur général du BIT pour son rapport intitulé *Realizing decent work in Asia* (Faire du travail décent une réalité en Asie). Les questions d'emploi figurent en bonne place à l'ordre du jour de la région Asie-Pacifique. Au XXI^e siècle, la mondialisation a offert des opportunités et des perspectives aux pays de la région et leur a donné l'occasion de relever des défis, et l'intervenant a déclaré attendre avec intérêt des discussions animées, relatant des réussites, mais aussi des échecs. Il est important que les pays d'Asie se montrent solidaires pour parvenir à l'objectif commun du travail décent dans la région. Le dialogue et la coopération régionale devraient permettre à ces pays de tirer des enseignements des expériences vécues par leurs homologues, au moment d'établir leurs propres plans nationaux.
6. M. Roh Moo-Hyun, Président de la République de Corée, a expliqué que la mondialisation bénéficie à de nombreux pays d'Asie, en termes de richesses et de croissance économique. Toutefois, du fait que ces bénéfices sont inégalement répartis, la région connaît une polarisation économique importante. En effet, de nombreux pays sont confrontés à une aggravation des écarts de revenus, à des taux élevés de chômage chez les jeunes et comptent un grand nombre de travailleurs pauvres. Une telle polarisation risque de réduire la productivité, de ralentir la création de richesses, voire de conduire à des conflits sociaux. Faire du travail décent une réalité en Asie constitue une étape importante dans la réduction des écarts entre les différents groupes et les différents pays.
7. La République de Corée a adopté un certain nombre de mesures concrètes pour promouvoir le travail décent pour tous, visant notamment à favoriser la coopération et l'innovation dans les petites entreprises, à encourager la diversification des industries de service et à étendre la sécurité sociale aux groupes vulnérables. Toutefois, le gouvernement n'est pas en mesure de résoudre l'ensemble des problèmes à lui seul, et il a besoin de la coopération des employeurs et des travailleurs. Il importe donc que les entreprises instaurent une stratégie à long terme pour le travail décent et que les travailleurs se

montrent ouverts au dialogue social. Le Président a conclu son allocution en faisant remarquer que, comme les effets de la mondialisation sont plus sensibles et comme la main-d'œuvre et les produits circulent plus librement entre les pays, la République de Corée se doit de renforcer sa coopération avec les autres pays de la région asienne.

8. M. Juan Somavia, Directeur général du BIT, a remercié le gouvernement de la République de Corée qui accueillait la réunion et il lui a exprimé sa gratitude pour le soutien généreux qu'il accorde aux activités de l'OIT. Depuis qu'elle a adhéré à l'OIT, il y a quinze ans, la République de Corée est devenue un acteur notoire de l'économie mondiale. Elle a subi des transformations politiques et sociales rapides et conséquentes et elle est parvenue à une réussite économique exemplaire. Le dialogue et le partage de connaissances avec l'OIT se sont peu à peu étendus à des domaines tels que la réforme de la législation du travail, la création d'emplois, le développement des compétences, l'emploi des jeunes et à un aspect essentiel, celui de relations professionnelles saines fondées sur la liberté syndicale et le dialogue social. La contribution de l'Ambassadeur Chung en qualité de Président du Conseil d'administration et membre de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été vivement appréciée.
9. Le Directeur général a souligné que la réunion avait un objectif très pratique, à savoir de réaliser le travail décent en Asie. La croissance en Asie s'est chiffrée à plus du double de la moyenne mondiale depuis 1995 et la productivité mondiale a crû rapidement. Pourtant, la réussite économique n'a pas fourni suffisamment d'emplois pour sortir les gens de la pauvreté. Le chômage et le sous-emploi restent des obstacles majeurs dans la région asienne. C'est pourquoi la croissance à elle seule n'est pas suffisante. Dans ce contexte, le Directeur général a fait observer que le président de la Banque asiatique de développement, M. Haruhiko Kuroda, a récemment averti les responsables que, si la stratégie économique de la région ne vise pas à répondre aux objectifs du plein emploi et d'un travail productif et décent, il y a de fortes chances que, malgré la croissance qu'elle enregistre, cette région abrite encore la majeure partie des pauvres de ce monde d'ici à vingt-cinq ans.
10. Lors de la précédente Réunion régionale asienne, en 2001, la région a lancé le concept de plans d'action nationaux pour le travail décent, à titre d'expérience pilote. Aujourd'hui, l'Agenda du travail décent a trouvé un écho dans le monde entier et il a été adopté comme objectif mondial aux plus hauts niveaux. La Déclaration ministérielle approuvée lors du récent débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a défini les programmes par pays de promotion du travail décent comme une manière de promouvoir «une approche du développement au niveau national plus cohérente et plus pragmatique sur une base volontaire».
11. A propos des déficits de travail décent dans la région asienne, le Directeur général a dégagé quatre grands domaines d'action. Le premier consiste à mieux relier la croissance économique, la productivité, la compétitivité et la création d'emplois à la réduction de la pauvreté. L'Asie doit créer davantage d'emplois, valoriser l'économie informelle, améliorer la productivité agricole et promouvoir le développement des petites et micro-entreprises en privilégiant le développement local et communautaire pour en faire un moteur de croissance. Deuxièmement, la région doit offrir aux jeunes femmes et aux jeunes gens le meilleur départ possible dans leur vie professionnelle. A cet effet, l'OIT est en train de mener une vaste campagne pour mettre au point des programmes d'action nationaux dans le cadre du Réseau pour l'emploi des jeunes. Troisièmement, il faut s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité de façon à élargir l'assise productive de l'économie et répartir plus équitablement les bénéfices de la croissance. Il importe, pour ce faire, de s'employer à résoudre les inégalités, profondément enracinées, entre hommes et femmes. Quatrièmement, il s'avère urgent d'établir des relations de confiance et d'instaurer un dialogue social avec des institutions de représentation et de négociation solides afin de construire des sociétés stables et unies.

- 12.** Le Directeur général a ajouté que la réunion était une occasion unique de créer un cadre pour trouver des solutions dans ces domaines prioritaires. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), fondés sur le tripartisme et le dialogue social, représentent un instrument pour la coopération stratégique au niveau national et une contribution aux cadres nationaux de développement. Ils s'inscrivent dans la suite pratique à donner à la décision récente de faire du travail décent un objectif mondial dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement. Une «Décennie du travail décent», consacrée à la réalisation progressive du concept de travail décent en Asie, pourrait suivre le même calendrier. Les mesures pratiques passent essentiellement par le renforcement des cadres régionaux de coopération. Parmi les initiatives possibles, on pourrait envisager d'organiser un forum asiatique pour l'emploi et le travail décent; d'instaurer des échanges systématiques d'expériences en matière d'élargissement de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle; de mettre en place un cadre régional pour les migrations; d'effectuer, à intervalles réguliers, une analyse tripartite des questions de sécurité et de flexibilité; et d'élaborer des politiques cohérentes pour favoriser le développement des petites et micro-entreprises. Selon le Directeur général, on assiste à l'émergence d'un mouvement mondial qui, sous l'impulsion de l'énergie et des idées de l'Asie et suivant ses grandes orientations, tend à faire en sorte que la croissance économique offre aux travailleurs et à leurs familles sécurité, espoir et dignité, c'est-à-dire qu'elle apporte véritablement «du travail décent pour une vie décente».
- 13.** M. Ratnasiri Wickremanayaka, Premier ministre de la République socialiste démocratique de Sri Lanka, a remercié le gouvernement de la République de Corée d'avoir accepté d'accueillir la réunion. Il a décrit l'un des thèmes de la réunion comme étant «la voie vers le travail décent au XXI^e siècle», faisant observer que le travail décent est un moyen d'associer les pauvres au développement économique sans les exploiter en tant que main-d'œuvre bon marché et sans bafouer leurs droits ni leur dignité humaine. Sa vision de l'Asie est celle d'une région où la main-d'œuvre qualifiée serait le moteur de la croissance, propice au développement national, tandis qu'actuellement, en Asie, la majorité des travailleurs ont des emplois à faible productivité. Le recours aux nouvelles technologies ainsi que l'élaboration de politiques économiques rigoureuses sont les deux paramètres susceptibles de transformer la main-d'œuvre asiatique et d'assurer le passage d'activités à fort coefficient de main-d'œuvre vers des activités à forte teneur en connaissances. Le fait de passer à une économie basée sur le savoir suppose un changement social et pas seulement économique. Toute société a besoin de dépositaires du savoir capables d'étayer et d'améliorer le fonctionnement des secteurs primaire, secondaire et tertiaire, celui des services. Le Premier ministre a vivement incité l'Asie à miser sur ses ressources humaines pour construire une société dans laquelle tous les membres seraient davantage actifs et dont les bénéficiaires profiteraient à tous.
- 14.** Le Premier ministre a décrit certaines des stratégies adoptées par Sri Lanka pour parvenir aux objectifs qu'il a fixés. La nouvelle stratégie de développement du gouvernement part du plus petit pour aller au plus grand, de la micro-entreprise à la macroéconomie, s'employant à renforcer l'unité familiale et le village pour étayer le développement local, régional et enfin national. Les deux principaux problèmes auxquels sont confrontés les jeunes, à savoir le chômage et le sous-emploi, sont traités dans le cadre d'un Plan d'action national pour l'emploi des jeunes qui porte principalement sur la création d'emplois, l'employabilité, l'égalité des chances et l'entrepreneuriat. La situation des femmes est une source de préoccupation: en effet, à Sri Lanka comme dans de nombreux pays asiatiques, celles-ci restent confinées dans quelques secteurs à fort coefficient de main-d'œuvre et faiblement rémunérés, comme les travaux domestiques ou l'industrie textile. Ainsi, pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et assurer un bon développement économique, il importe d'accroître le niveau de qualification des femmes et de leur offrir davantage de perspectives. Sri Lanka, qui est l'un des premiers pays à avoir mis sur pied

un Plan d'action national pour l'emploi des jeunes, considère ce plan comme une politique opérationnelle et le gouvernement s'est engagé à en tenir compte dans le budget national.

- 15.** Pour conclure, le Premier ministre a préconisé une stratégie participative et holistique pour œuvrer en faveur du développement, affirmant que le travail décent est une nécessité économique pour tous. Il a vivement incité les Membres à renforcer la base de ressources humaines de leurs pays respectifs afin d'exploiter le potentiel que recèlent les nouvelles tendances économiques, d'améliorer la qualité de l'emploi pour les jeunes et les femmes, leur offrant ainsi une meilleure satisfaction professionnelle et personnelle, et d'incorporer les plans d'action nationaux pour le travail décent dans leurs programmes de développement et leurs budgets nationaux.
- 16.** M. Marouf Bakhit, Premier ministre du Royaume hachémite de Jordanie, a rendu hommage au Bureau international du Travail et à son Directeur général qui s'emploient à promouvoir des échanges internationaux fondés sur le partenariat, la coopération et la solidarité, afin de parvenir à l'objectif commun d'un avenir meilleur. L'aube du XXI^e siècle a été saluée comme porteuse de l'espoir d'une vie meilleure pour tous mais, sept ans plus tard, force est de constater que cette promesse ne s'est réalisée que pour quelques-uns seulement, les autres étant laissés pour compte. Cette situation nécessite une riposte rapide, collective et mondiale afin de maintenir pour tous l'espoir d'un avenir où vie décente et justice sociale ne seront plus un vœu pieux.
- 17.** Le Premier ministre a confirmé que son pays soutient l'action de l'OIT depuis longtemps et qu'il s'est engagé à prendre des mesures pour parvenir aux objectifs fixés pour 2015. Il a souscrit à la déclaration selon laquelle une mondialisation réussie passe par une localisation réussie et a décrit les mesures prises par la Jordanie, sous les auspices de Sa Majesté le roi Abdullah Bin Al Hussein, pour créer un modèle de développement local réussi qui donne à tous les moyens de vivre une vie libre et digne. La réforme de la législation du travail, l'amélioration de la couverture sociale et l'introduction de programmes pour le perfectionnement des compétences et le développement des entreprises, axés plus particulièrement sur les femmes et les jeunes, comptent parmi les mesures concrètes prises par la Jordanie pour instaurer le travail décent. Le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes figure notamment parmi ces initiatives. Par ailleurs, des mesures ont été prises pour améliorer les cadres juridique et institutionnel afin d'assurer la pleine participation de tous à l'élaboration de ces politiques.
- 18.** La Jordanie se trouve dans une région lourdement touchée par les conflits, qu'il s'agisse du conflit israélo-palestinien, de la situation en Iraq ou de la récente guerre au Liban. C'est de la paix, et non pas de la guerre, que le Moyen-Orient a besoin. Le Premier ministre a ajouté que la lutte mondiale contre le terrorisme ne peut être le fait des armes seules. Elle nécessite des efforts sociaux, intellectuels et moraux pour s'attaquer aux causes profondes de ce fléau. Pour ce faire, il faut des emplois, une protection sociale et l'autonomisation des femmes. C'est grâce à la croissance économique et à l'amélioration de la productivité que l'on pourra sortir les gens de la pauvreté. L'orateur est convaincu qu'emplois décents, réduction de la pauvreté et croissance économique vont de pair et que le programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT est, pour la Jordanie, un moyen de rechercher et d'atteindre un juste équilibre.
- 19.** Enfin, le Premier ministre a reconnu qu'il est important d'organiser des discussions régionales et des échanges de vues. Il a souligné le rôle des migrations dans l'économie jordanienne: un quart du PIB provient des fonds transférés par les travailleurs jordaniens à l'étranger et 20 pour cent de la main-d'œuvre domestique sont des travailleurs migrants, issus essentiellement des pays asiatiques. Il est évident que les questions de bonne gestion et de protection des travailleurs en question concernent tous les pays et qu'il est important d'établir des cadres communs, tels que celui de l'OIT. Soulignant l'investissement de la

République de Corée dans le capital humain et la forte croissance qui en est résultée en matière d'emploi et de productivité de la main-d'œuvre, l'orateur a fait observer que d'autres pays offrent des leçons de croissance et de capacité d'adaptation. En conclusion, il a évoqué le soutien que l'OIT et son bureau régional continuent d'accorder même pendant les difficultés actuelles.

20. Le Président de la réunion a remercié le Président de la République de Corée ainsi que les Premiers ministres de Jordanie et de Sri Lanka d'avoir reconnu les défis posés par l'Agenda du travail décent et de faire preuve d'un optimisme fondé sur leur foi dans l'ingéniosité et dans la vitalité des peuples d'Asie. Il a déclaré que leurs propos allaient illuminer les discussions qui se tiendraient les jours suivants.
21. Le Directeur général a également adressé ses sincères remerciements aux orateurs qui avaient soutenu de manière claire et concrète l'Agenda du travail décent et il a relevé avec plaisir la convergence d'idées qui ressort de leur vision des choses. Il a affirmé que l'OIT est prête à remplir son rôle, dans le cadre de son mandat, pour susciter l'espoir et instaurer la paix dans tout le Moyen-Orient et dans les autres régions d'Asie confrontées à des situations complexes et ébranlées par les conflits et les tensions, et il a exprimé sa solidarité avec les mandants de l'OIT et avec les peuples du Liban et de la Palestine. Au nom de l'OIT, il a exprimé sa profonde gratitude au Président de la République de Corée pour sa participation à la réunion et pour la généreuse hospitalité accordée par son pays.

Discussion des rapports du Directeur général

22. La discussion générale a été précédée d'une séance d'information sur les rapports du Directeur général, organisée par M. Ng Gek-Boo, Directeur régional pour l'Asie et le Pacifique. M. Ng a rappelé que la treizième Réunion régionale asiatique (2001) a vivement incité les Etats Membres à mettre sur pied des plans d'action nationaux pour le travail décent. Les mandants tripartites d'Asie ont donné suite à cette incitation en faisant du travail décent un objectif d'action national. Lors du Sommet mondial de 2005, quelque 150 dirigeants du monde entier ont approuvé le plein emploi productif et le travail décent pour tous en l'inscrivant comme l'un des principaux objectifs de politique nationale et internationale, et comme un objectif spécifique en lui-même pour parvenir aux objectifs du Millénaire pour le développement, et notamment la réduction de la pauvreté. Malgré la grande diversité des pays asiatiques, les mandants tripartites ont défini cinq domaines prioritaires communs: promouvoir la productivité et la compétitivité des économies et des entreprises tout en assurant la création d'emplois décents et en respectant les normes du travail, à savoir la sécurité et la santé au travail; éliminer le travail des enfants et promouvoir l'emploi décent pour les jeunes gens et les jeunes filles dans une perspective de travail décent à vie; améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre de sorte que celle-ci soit profitable aussi bien aux pays d'origine qu'aux pays d'accueil, et mieux protéger les travailleurs migrants; renforcer la gestion du marché du travail, en améliorant la capacité des partenaires tripartites de participer aux structures de gestion; et étendre la protection sociale, notamment aux travailleurs non protégés de l'économie informelle. Reprenant à son compte l'appel lancé récemment lors du débat de haut niveau de l'ECOSOC réclamant des plans d'action assortis de délais pour parvenir progressivement à l'objectif du plein emploi productif et du travail décent pour tous d'ici à 2015, il a invité les mandants tripartites d'Asie à définir les principaux résultats à obtenir en matière de travail décent dans les domaines prioritaires, à se mobiliser aux niveaux national et régional pour obtenir ces résultats, en faisant appel au tripartisme, au dialogue social et aux partenariats régionaux, et à prendre des engagements pour mener à bien la «Décennie du travail décent».

23. M. S. Evans (gouvernement, Australie), s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a relevé l'importance historique de la déclaration du groupe gouvernemental, première de ce type prononcée lors d'une réunion régionale. Le groupe gouvernemental souscrit au rapport *Realizing decent work in Asia* comme thème de la réunion et considère que la prochaine priorité de l'OIT et de ses mandants serait d'atteindre les objectifs du travail décent dans la région et dans chaque pays. Conscient de l'importance des thèmes de discussion et de l'étendue du programme de travail, le groupe a demandé aux délégués de veiller à ce que leurs délibérations débouchent sur des résultats tangibles et proposent des mesures d'application concrètes. Selon lui, un travail décent favorise l'estime de soi et est indispensable à la stabilité de la famille. L'emploi est la clé du bien-être économique et de la réduction de la pauvreté. Face aux difficultés croissantes que connaît la région Asie-Pacifique en matière d'emploi, il importe de trouver des solutions adaptées aux enjeux de la mondialisation, qui favorisent la création d'emplois et améliorent la productivité. Pour certains Etats Membres, c'est en élaborant une législation du travail qui apporte la sécurité de l'emploi et un travail décent sans toutefois hypothéquer la croissance de l'emploi qu'il sera possible de créer un environnement propice à l'amélioration de la productivité. Pour d'autres, la croissance de la productivité réside dans l'élaboration de politiques macroéconomiques appropriées, dans l'instauration de relations professionnelles harmonieuses, dans le développement des qualifications ou encore dans l'apprentissage continu. Le groupe gouvernemental a souligné que l'OIT se doit de trouver des solutions, adaptées à chaque pays, aux problèmes soulevés lors de la réunion et il a vivement incité l'OIT à mobiliser ses ressources pour mettre au point, en consultation avec les mandants de la région, des programmes de coopération technique. Le groupe gouvernemental a reconnu que les jeunes de la région sont confrontés à de multiples obstacles socio-économiques qui les empêchent de trouver un travail décent. Si aucune mesure n'est prise pour améliorer les perspectives de travail décent, il craint que la situation ne génère des conflits entre les générations portant atteinte au bien-être économique, sanitaire et social des individus comme des collectivités. Les politiques qui favorisent une croissance économique soutenue et donnent de bonnes perspectives aux jeunes sont essentielles pour résoudre ce problème. Pour favoriser la croissance économique, il importe de prendre des mesures qui encouragent la participation au marché du travail, comme des systèmes de protection sociale et des programmes dynamiques visant à améliorer l'employabilité et les transferts de compétences, et de prendre des mesures incitatives pour que tous, y compris les jeunes, participent au marché du travail. Toutefois, les politiques dynamiques visant à améliorer la croissance de la productivité et la participation de la main-d'œuvre ne sont pas des solutions qui s'appliquent indifféremment à toutes les situations. Le groupe gouvernemental reconnaît que les partenaires sociaux jouent un rôle indispensable. Une gestion efficace du marché du travail va permettre aux employeurs et aux travailleurs de participer à l'élaboration de politiques qui reflètent les pratiques optimales en matière de relations professionnelles. Le groupe gouvernemental a également insisté sur les avantages d'un programme pour les migrations de main-d'œuvre qui soit bien géré et transparent et qui, parallèlement à l'application des normes internationales du travail, constitue la meilleure façon de protéger les droits des travailleurs migrants et de sauvegarder les énormes avantages économiques, sociaux et culturels qui en résultent pour la région. Il reconnaît que le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de l'OIT fournit aux membres de l'Organisation, et notamment aux gouvernements, une série de directives utiles pour l'élaboration de politiques visant à gérer les migrations de main-d'œuvre. Il prie instamment le Bureau de mettre au point des projets d'assistance technique ciblés adaptés à chaque pays et de favoriser le dialogue et la coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil. Le groupe gouvernemental a accueilli avec satisfaction les séances d'information sur l'application de la convention du travail maritime, de 2006, et de la convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, de 2006 également, et il encourage le Bureau à poursuivre ses activités avec les Etats Membres pour leur permettre de se mettre en conformité avec ces instruments. Enfin, il a salué le travail accompli par le Bureau dans le cadre de l'examen de la structure des bureaux

extérieurs de l'OIT et de la réforme de la Conférence internationale du Travail, même si cette question, d'un intérêt notoire pour les gouvernements, ne figure pas à l'ordre du jour de la réunion.

24. M. T. Suzuki, en sa qualité de président du groupe des employeurs, a fait observer que l'Asie, qui est l'un des principaux éléments moteurs de l'économie mondiale, est à ce titre confrontée à un certain nombre de missions importantes: soutenir la compétitivité et la productivité des entreprises; créer un environnement réglementaire, y compris la législation du travail, qui favorise l'entrepreneuriat, l'investissement et la création d'emplois productifs pour les millions de jeunes à la recherche d'un emploi, tout en offrant les garanties d'une bonne gouvernance (comme la protection des droits de propriété et l'élimination de la corruption) et d'une stabilité politique; gérer les migrations de sorte qu'elles répondent aux besoins d'emploi des pays d'accueil et des pays d'origine et qu'elles respectent les droits des travailleurs migrants; et développer et perfectionner les qualifications pour que le travail des hommes puisse être davantage productif en Asie. Pour que les programmes par pays de promotion du travail décent reçoivent l'appui de l'opinion publique et soient couronnés de succès, il importe qu'employeurs et travailleurs se mobilisent. Il faut organiser des réunions régulières et structurées au niveau du pays. Il est essentiel que les organisations représentatives veillent à ce que ces programmes répondent bien aux besoins spécifiques des nombreux volets du monde du travail asiatique. La voix des autres acteurs de la société civile ne doit pas être considérée comme un substitut valable. Les employeurs saluent les initiatives visant à étendre la protection sociale à ceux qui en sont habituellement exclus mais font valoir que la responsabilité des coûts qui en résultent incombe également à d'autres acteurs. Il existe d'autres domaines importants dans lesquels l'OIT est censée apporter son aide, à savoir: l'information sur les marchés du travail, la sécurité et la santé au travail, la lutte contre le VIH/SIDA, le transfert des acteurs de l'économie informelle dans l'économie formelle et l'aide aux pays en crise en vue de la relance de l'activité économique et de la création d'emplois.
25. M^{me} H. Yacob, présidente du groupe des travailleurs, a affirmé que le développement économique est indissociable du respect des droits de l'homme, de la liberté syndicale, de la démocratie et de la paix. Elle a souligné que les restrictions imposées à la représentation des travailleurs par les syndicats constituent un obstacle majeur à la concrétisation du travail décent en Asie et elle s'est montrée profondément déçue que le rapport du Directeur général ne fasse que de brèves références à des questions aussi importantes que le faible taux de ratification des conventions n^{os} 87 et 98, l'interdiction des activités syndicales dans certaines industries, dans certains emplois, dans le secteur public ainsi que dans les zones franches d'exportation, les entraves à la négociation collective et la stigmatisation du mouvement syndical. Elle a évoqué les difficultés qu'il reste à surmonter pour supprimer la discrimination et le travail forcé sur les lieux de travail en Asie et elle a cité comme exemple éloquent d'intervention de l'OIT le cas du Myanmar, où des mesures concrètes ont été prises pour mettre en application les conventions fondamentales. Elle a invité l'OIT à promouvoir son cadre multilatéral relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et à accorder une assistance technique aux Etats Membres dans les domaines de la gestion du travail, des relations professionnelles, de la législation du travail de même que de l'élimination du travail des enfants et de la promotion de l'emploi des jeunes. Elle a également réclamé de toute urgence une augmentation de l'aide pour renforcer la capacité technique des organisations de travailleurs de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs et l'Agenda du travail décent. L'Agenda global pour l'emploi de l'OIT constitue un repère approprié à l'aune duquel les gouvernements asiatiques peuvent évaluer leurs politiques. L'OIT pourrait favoriser l'instauration d'un forum tripartite permettant l'échange d'expériences quant aux politiques et aux pratiques en matière d'emploi. L'oratrice a également évoqué un problème majeur: la sécurité de l'emploi en Asie a été érodée par les transformations radicales qu'a connues le marché du travail et la multiplication des formes d'emploi non traditionnelles, donnant lieu à une

augmentation du nombre de travailleurs pauvres. Elle a appelé les gouvernements et l'OIT à faire intervenir les groupements professionnels des pays dans la planification, la mise en application, le contrôle et l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent. Les syndicats doivent également être associés au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Elle a enfin évoqué les difficultés actuelles de la République de Corée en matière de relations professionnelles et elle a prié instamment le gouvernement d'entamer un dialogue positif avec les syndicats pour trouver une issue favorable.

26. La discussion générale s'est poursuivie avec les contributions de 43 délégués représentatifs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que d'une organisation intergouvernementale.
27. S'inspirant de la référence du Directeur général à un «nouveau siècle asiatique», de nombreux orateurs ont évoqué une nouvelle vision de l'Asie. Les descriptions des progrès réalisés par de nombreux pays qui ont enregistré une croissance soutenue et impressionnante et qui ont réussi à réduire la pauvreté et le chômage et à progresser dans la voie du travail décent pour tous illustrent bien le dynamisme des pays asiatiques. Mais, comme l'a souligné M. N. Koga (travailleur, Japon), la mondialisation et l'incidence des technologies de l'information et de la communication ont été tout à la fois bénéfiques et nocives pour la société et pour le travail. Il importe désormais de s'attaquer aux aspects négatifs. Comme l'a dit M. P. O'Reilly (employeur, Nouvelle-Zélande), ce siècle nouveau devra s'appuyer sur des structures et des méthodes nouvelles et pertinentes.
28. Malgré la grande diversité qui caractérise les pays de la région, de nombreux orateurs ont exprimé une vision et un objectif communs, faisant du travail décent un préalable à une vie décente pour les individus et un objectif de développement pour les pays. La nécessité d'instaurer une plus grande coopération entre les nations a été évoquée à plusieurs reprises. Selon les termes de M. K. Datt (gouvernement, Fidji), «Il nous faut adopter une vision régionale et mondiale basée sur des valeurs solides et des règles du jeu équitables entre les riches et les pauvres, entre les puissants et les faibles, si nous voulons faire du travail décent une réalité dans les pays et les régions.»
29. Les performances remarquables réalisées par de nombreux pays en matière de croissance économique ont été tempérées, dans de nombreux commentaires, par les inquiétudes que suscitent la répartition inégale des bénéfices, l'apparition d'inégalités au sein des pays et entre les pays, et la persistance, voire l'augmentation, du chômage et du sous-emploi dans certains groupes. Le taux de chômage relativement élevé chez les jeunes, même dans les pays enregistrant un faible taux global de chômage, est un sujet de préoccupation pour un grand nombre d'orateurs. Comme l'a fait remarquer M. M.A. Hayat (gouvernement, Pakistan), le nouvel environnement économique crée des disparités en matière d'emploi et de protection sociale. Toute croissance économique n'engendre pas nécessairement des emplois et tous les habitants d'un pays n'ont pas forcément accès aux emplois qui ont été créés. De nombreux orateurs ont souligné le fait que les femmes, les jeunes, les personnes souffrant de handicaps, les groupes indigènes et tribaux et d'autres encore, n'ont pas accès au travail décent, et ils ont décrit les différentes stratégies adoptées dans leurs programmes nationaux pour combler ces lacunes. Le consensus qui est ressorti de ces échanges est que toute croissance économique et toutes stratégies de développement doivent s'accompagner de création d'emplois. Il s'agit là d'une préoccupation commune à la région.
30. De nombreuses références ont été faites à la treizième Réunion régionale asiatique et notamment à l'engagement qui y avait été pris d'établir des plans d'action pour le travail décent dans chaque pays. Les orateurs de la plupart des pays ont décrit l'état actuel d'avancement de leurs programmes nationaux. Au Bangladesh et aux Philippines, il s'agissait de programmes pilotes initiaux qui ont été évalués, puis reconduits. Dans

certaines pays, comme à Sri Lanka, ces programmes ont été entièrement intégrés dans la planification et la budgétisation nationales, alors que dans d'autres ils sont le fruit de négociations et d'accords récents, comme au Viet Nam et dans plusieurs nations insulaires du Pacifique. Il est manifeste que la stratégie novatrice mise au point en Asie et qui consiste à inscrire le travail décent dans un cadre national et dans un plan national pour le travail décent a aidé les pays à définir et à canaliser leurs propres efforts, à mieux déterminer leur besoin d'aide et à définir des repères leur permettant d'évaluer leurs progrès. Les délégués des travailleurs, tout comme les délégués des employeurs, ont souligné l'importance de deux éléments: le plan national comme moyen de promouvoir le dialogue tripartite, et la participation active des partenaires sociaux à l'établissement des objectifs de promotion du travail décent et à la détermination des moyens d'action.

- 31.** De même que les plans d'action nationaux pour le travail décent et les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT visant à leur donner suite diffèrent d'un pays à l'autre selon les priorités, il existe des différences et des complémentarités entre les problèmes auxquels sont confrontés les pays de la région. Comme l'a expliqué M. K.M. Sahni (gouvernement, Inde), certains pays d'Asie ont des capitaux en abondance mais manquent de main-d'œuvre, tandis que d'autres ont des ressources humaines à profusion. Certains ont pour point fort le matériel, d'autres le logiciel. Ces différences et ces complémentarités donnent aux participants la possibilité de collaborer de manière fructueuse, d'échanger leurs points de vue et de tirer des enseignements de l'expérience des autres.
- 32.** Les migrations sont un domaine où les intérêts des pays d'accueil comme des pays d'origine peuvent être considérés comme complémentaires. Comme l'a fait observer M. A.S. Dahlan (employeur, Arabie saoudite), des erreurs ont été commises jadis dans la manière de gérer les travailleurs migrants; or il s'agit là d'un domaine propice à une collaboration fructueuse. Les orateurs des pays d'accueil comme des pays d'origine se sont montrés favorables à la conclusion d'accords bilatéraux dans un cadre multilatéral, tel que celui mis au point par l'OIT, pour mieux gérer les migrations de sorte qu'elles bénéficient aux travailleurs eux-mêmes et contribuent au développement économique des deux pays. De nombreux exemples de l'adoption de nouvelles législations et de nouvelles politiques ont été fournis, comme la décision de la Thaïlande d'accorder l'égalité de droits et de traitement aux travailleurs migrants aux termes de la législation du travail, ou encore les travaux des pays du Conseil de coopération du Golfe visant à garantir que les travailleurs migrants puissent s'organiser en groupes représentatifs et à introduire des lois autorisant la négociation collective et le droit de grève. Les pays insulaires du Pacifique sont particulièrement concernés par le potentiel que représente une migration bien gérée, capable de contribuer au développement national. M. K. Datt (gouvernement, Fidji) a appelé les Etats Membres de l'OIT à mettre en place un programme de fourniture de la main-d'œuvre saisonnière, tandis que M. B. Tongaai (gouvernement, Kiribati) a noté la contribution importante apportée par le travail à l'étranger s'agissant d'offrir des possibilités d'emploi aux jeunes. Le groupe gouvernemental dans son ensemble a reconnu la valeur d'un programme de migration de main-d'œuvre bien géré et transparent qui, de pair avec l'application des normes internationales du travail, constitue le meilleur moyen de protéger les droits des travailleurs migrants et de sauvegarder les avantages économiques, sociaux et culturels qui en résultent pour la région.
- 33.** Une autre question fréquemment soulevée a été celle de la stabilité et d'une croissance harmonieuse. Les représentants des employeurs notamment ont préconisé une société stable et pacifique comme condition préalable aux investissements et à l'établissement et à la croissance d'entreprises créatrices d'emplois. Les représentants des travailleurs ont soutenu ce point de vue, notamment M^{me} H. Malihi (travailleuse, République arabe syrienne) qui a expliqué que le dialogue entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs de son pays contribuait à instaurer l'unité nationale, la stabilité sociale et un

développement durable. De nombreux orateurs, en particulier ceux de la Chine, ont souligné la nécessité de parvenir à un développement harmonieux qui procure des avantages à tous. D'autres se sont montrés inquiets de ce que les richesses créées par la vente des ressources naturelles d'un pays ou par l'augmentation de la productivité ne servent pas à créer davantage d'emplois. Les avantages doivent être répartis plus équitablement dans la société.

- 34.** La persistance, voire l'augmentation, de la pauvreté ainsi que le phénomène des travailleurs pauvres – ceux qui ont un emploi mais perçoivent moins de 2 dollars par jour – expliquent, entre autres, pourquoi l'on attache tant d'importance à la stabilité et à une croissance harmonieuse. Comme l'a indiqué M. R. Lekhak (gouvernement, Népal), «Il est encourageant de constater que l'Asie a réussi à réduire le nombre de personnes se situant en dessous du seuil de pauvreté mais, pour un grand nombre d'hommes, de femmes et de jeunes de ce continent, le travail décent reste un rêve lointain. Un grand pan de l'économie informelle reste invisible, non syndiqué et soumis à des pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre.» Si la plupart des pays ont dit avoir pris des mesures pour améliorer les conditions des travailleurs se situant au plus bas de l'échelle, en instaurant notamment un salaire minimum ou en étendant la protection sociale, tous se sont accordés à reconnaître qu'il s'agit là d'un défi notable.
- 35.** Ce défi est apparu plus clairement lorsque le monde a tourné son attention vers les objectifs du Millénaire pour le développement, et plus particulièrement à la récente Déclaration ministérielle prononcée à l'issue du débat de haut niveau de l'ECOSOC, qui fait de l'emploi et du travail décent l'instrument essentiel du combat visant à éliminer la pauvreté. De nombreux orateurs ont expliqué comment la déclaration a suscité un regain d'intérêt pour leurs propres plans sur le travail décent, et M. A. Tabani (employeur, Pakistan) a fait remarquer que: «La déclaration fait porter une lourde responsabilité au BIT et à son Directeur général qui doivent œuvrer de concert avec les pays en développement pour parvenir aux objectifs du Millénaire pour le développement.» Sur la scène internationale également, certains pays ont relevé l'impact de l'Organisation mondiale du commerce sur les échanges et sur l'emploi. M. S.M. Elahi (employeur, Bangladesh) a invité l'OIT à intervenir de façon proactive auprès de cet organisme sur les questions intéressant les pays en développement, notamment celles qui ont des incidences négatives sur l'emploi et le travail décent, comme les turbulences intervenant sur le marché du travail. M. Sahni (gouvernement, Inde) a soulevé le problème épineux de la flexibilité qui résulte de la mondialisation et il a fait observer que l'OIT et ses mandants doivent examiner attentivement ses implications pour le travail décent.
- 36.** L'Agenda du travail décent a beaucoup retenu l'attention et la plupart des orateurs ont également souligné que les moyens d'atteindre ses objectifs reposent sur les valeurs les plus fondamentales de l'OIT, celles du dialogue social. Comme l'a déclaré M^{me} C. Beaumont (travailleuse, Nouvelle-Zélande): «Si les gouvernements s'engageaient à coopérer avec les syndicats et les organisations d'employeurs pour les aider à renforcer leurs capacités, nous pourrions nous acheminer vers l'objectif du travail décent pour tous.» Les orateurs ont fourni de nombreux exemples de la manière dont le dialogue social est utilisé, dans la pratique, pour élaborer les programmes de développement économique et social dans leurs pays. La persistance des restrictions à la liberté syndicale et, partant, l'absence de réel dialogue social dans les zones franches d'exportation et dans les zones de libre-échange constituent un réel sujet de préoccupation.
- 37.** L'importance du dialogue social et le rôle des partenaires sociaux sont revenus comme un leitmotiv dans les discussions relatives aux principaux domaines d'activité de l'OIT. Une gestion efficace du marché du travail permet aux employeurs et aux travailleurs de participer à l'élaboration de politiques qui reflètent des pratiques optimales en matière de relations professionnelles. M. L. Basnet (travailleur, Népal) s'est exprimé de façon plus

directe en déclarant: «La restructuration de la société par la violence a échoué. Ce n'est qu'avec des moyens pacifiques et non violents que nous pourrions créer des relations sociales durables et promouvoir le travail décent.» Les délégués ont évoqué plusieurs cas dans lesquels ils ont demandé et obtenu l'aide de l'OIT. Beaucoup ont réalisé des progrès dans l'application des conventions et recommandations de l'OIT et ils ont fait part de leurs réussites spectaculaires. Les sujets les plus souvent évoqués ont été la productivité, le développement des qualifications, la sécurité et la santé au travail et l'inspection du travail. Les délégués ont également formulé des suggestions spécifiques concernant les domaines dans lesquels l'OIT peut fournir des services ou une assistance technique.

- 38.** Les délégués ont évoqué une nouvelle conception du rôle des travailleurs dans l'amélioration de la productivité. Comme l'a fait observer M. K.Y. Ong, secrétaire général de l'ANASE, les travailleurs sont de plus en plus considérés comme un vivier de talents et de savoir-faire plutôt que comme une simple main-d'œuvre. C'est cette valeur ajoutée qui va créer les gains de productivité que recherchent la plupart des pays. Toutefois, la plupart des orateurs ont indiqué qu'actuellement leur capacité n'est pas suffisante pour générer une production à haute valeur ajoutée en raison du faible niveau de qualification de la majorité de leur main-d'œuvre. M. K.M. Sahni (gouvernement, Inde) a résumé le problème en déclarant que 5 pour cent seulement de la main-d'œuvre indienne âgée de 20 à 24 ans bénéficient d'une formation institutionnalisée, contre 90 pour cent en Corée. A l'opposé, M^{me} R. Dyson (gouvernement, Nouvelle-Zélande) a fait état de la stratégie de son pays qui consiste à ériger une économie de marché à hauts revenus et fondée sur le savoir grâce à l'amélioration des compétences.
- 39.** Presque tous les orateurs ont mentionné le développement des qualifications comme un paramètre important de leur stratégie en faveur du travail décent. Beaucoup ont salué l'initiative de l'OIT de créer le Programme régional de qualifications et d'employabilité pour la région Asie-Pacifique (SKILLS-AP). M. H. Okada (gouvernement, Japon) a fait part du soutien de son pays pour cette importante initiative. Qu'il soit spécifiquement destiné aux pauvres et aux groupes défavorisés, qu'il vise à améliorer la productivité et la compétitivité ou encore qu'il tende à favoriser la mobilité sur le marché du travail, l'investissement dans la formation et le développement des qualifications doit répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail et des individus. En effet, le concept d'employabilité à vie, grâce à un investissement continu dans le perfectionnement des qualifications, semble plus intéressant que celui de métier à vie. De nombreux orateurs ont signalé la création ou l'amélioration d'organes tripartites destinés à informer et à gérer les systèmes de formation ou, comme c'est le cas au Pakistan, de conseils de développement des qualifications gérés par les employeurs afin d'évaluer les besoins locaux du marché du travail dans une zone géographique spécifique. Certains pays ont également mis en place des mécanismes pour améliorer les liens entre formation et emploi. Ainsi, la Région administrative spéciale de Hong-kong, Chine, a lancé un programme spécial pour fournir aux jeunes une expérience en entreprise dans le cadre de leur formation. Le groupe gouvernemental a résumé les points de vue de nombreux délégués en affirmant que la croissance économique doit être étayée par des mesures qui favorisent la participation au marché du travail, comme les systèmes de protection sociale, et par des programmes dynamiques qui améliorent l'employabilité et le transfert des compétences et stimulent la participation au marché du travail.
- 40.** Un certain nombre d'orateurs, et notamment les présidents des groupes des travailleurs et des employeurs, ont affirmé qu'il ne saurait y avoir de travail décent sans protection sociale. M. A.R. Bakar (gouvernement, Malaisie) a cité un passage de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui établit un lien entre le droit au travail, le droit à un salaire égal pour un travail égal, le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et le droit à la protection sociale. Un certain nombre de gouvernements ont également pris conscience du fait que la nécessité d'étendre la sécurité sociale aux

travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles ainsi qu'aux travailleurs en situation irrégulière de l'économie formelle doit être considérée comme un grand objectif national en matière de politique sociale. Le Viet Nam vient tout juste d'adopter une nouvelle législation en matière de sécurité sociale et le Pakistan est en train de mettre en œuvre des améliorations apportées aux prestations légales. Le ministre du Travail de la République de Corée a souligné la tâche difficile à laquelle la sécurité sociale d'aujourd'hui est confrontée en matière de réformes face aux impératifs dictés par la compétitivité et par le vieillissement de la société. Il a reconnu néanmoins que l'existence d'un système fonctionnel de sécurité sociale a permis à son pays de surmonter les turbulences de la crise financière asiatique à la fin des années quatre-vingt-dix. M. T. Suzuki, président du groupe des employeurs, a indiqué que son groupe était prêt à engager un dialogue plus approfondi au sujet de la conception et du financement des systèmes nationaux de sécurité sociale, de manière qu'ils soient mieux à même de répondre aux nouveaux besoins et de relever les nouveaux défis d'une économie mondialisée. M^{me} C. Beaumont (travailleuse, Nouvelle-Zélande) a fait référence à un projet novateur qui vise à améliorer la position concurrentielle de son pays grâce à une meilleure productivité induite par des investissements dans plusieurs domaines: qualifications, procédés de travail, amélioration des salaires et protection sociale.

41. Un certain nombre de délégués ont également reconnu que la sécurité et la santé au travail (SST) sont un élément du travail décent. M. R. Singh (travailleur, Fidji) a fait remarquer qu'il est indispensable d'assurer un environnement de travail sûr. M. S. Thepsutin (gouvernement, Thaïlande) et M. B.H. Le (gouvernement, Viet Nam) ont tous deux mentionné la récente convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et ont réclamé de l'aide pour promouvoir une culture de la sécurité, tandis que d'autres pays ont indiqué que la ratification des conventions concernant la SST, l'élaboration d'une législation dans ce domaine ainsi que la mise sur pied de nouveaux comités et l'élaboration de nouveaux systèmes régissant la SST sont autant de domaines prioritaires pour lesquels l'aide de l'OIT serait la bienvenue. Plusieurs orateurs ont fait observer que l'ANASE va organiser, en 2007, une concertation sur l'action à mener dans la région en matière de SST.
42. Les délégués ont mentionné l'inspection du travail comme étant le mécanisme national essentiel pour mettre en œuvre et contrôler la mise en application du travail décent. Toutefois, la plupart des orateurs ont fait observer que, en règle générale, les services d'inspection ne sont pas suffisamment dotés dans les budgets gouvernementaux et qu'ils n'ont pas les moyens de couvrir ne serait-ce que l'économie formelle, et encore moins l'économie informelle. M. N. Koga (travailleur, Japon) a suggéré que le corps des inspecteurs du travail reflète la composition de la main-d'œuvre nationale – ainsi, au Japon, 44 pour cent des travailleurs réguliers et 52 pour cent des travailleurs non réguliers sont des femmes, alors que l'on compte 7 pour cent seulement de femmes parmi les inspecteurs. Les délégués étaient aussi soucieux de savoir dans quelle mesure les régimes d'inspection du travail couvrent les lieux de travail des travailleurs migrants (soit dans les pays d'origine, soit dans les pays d'accueil). M. S.M. Elahi (employeur, Bangladesh) a prôné expressément une participation tripartite aux mécanismes d'inspection, essentielle, selon lui, à l'évaluation des progrès en matière de travail décent.
43. Les délégués ont avancé un certain nombre de propositions pour la coopération technique et les mesures à prendre par l'OIT. Le groupe gouvernemental a invité les participants à s'assurer que leurs délibérations débouchent bien sur des résultats tangibles et sur des mesures pratiques de mise en application. L'OIT a un rôle capital à jouer dans l'élaboration et la mise sur pied de solutions propres à chaque pays et répondant aux nombreux besoins et problèmes identifiés et discutés lors de la réunion. L'OIT doit mobiliser ses ressources pour mettre au point des programmes ciblés de coopération technique en consultation avec ses mandants de la région. Les délégués ont également

suggéré qu'un forum sur la productivité et la compétitivité se tienne en Inde, que la prochaine session de la Réunion régionale asiatique ait lieu en 2008 et que l'OIT crée un certain nombre de centres de formation ultramodernes en vue du transfert de connaissances vers les pays d'accueil. L'OIT devrait également effectuer des recherches sur les problèmes majeurs. La plupart ont demandé que l'OIT s'emploie à augmenter la coopération technique, dans le cadre notamment de l'aide de pays à pays. Un certain nombre d'orateurs ont invité les pays les plus riches de la région à apporter une aide aux pays les moins développés pour leur permettre de mener à bien leurs plans de promotion du travail décent.

Synthèse des tables rondes

44. Pendant la réunion, il y a eu quatre tables rondes parallèles portant sur les principaux thèmes du rapport du Directeur général, à savoir: *a)* la compétitivité, la productivité et l'emploi dans le cadre de la mondialisation; *b)* la gouvernance du marché du travail en vue de la concrétisation du travail décent en Asie; *c)* la génération du Millénaire: des emplois décents pour les jeunes; et *d)* les migrations de main-d'œuvre: une stratégie régionale en vue de la mise en œuvre du cadre multilatéral de l'OIT.

Compétitivité, productivité et emplois dans le cadre de la mondialisation

45. M^{me} M. Ducci, directrice exécutive, Cabinet du Directeur général, a commencé à présenter le sujet en disant que les pays d'Asie ont certes obtenu des résultats impressionnants en ce qui concerne la croissance de la productivité du travail mais que l'augmentation de la productivité n'en demeure pas moins un défi majeur pour la région si elle veut rester compétitive dans les secteurs économiques les plus sophistiqués, et améliorer la qualité des emplois dans les micro et petites entreprises, ainsi que pour ses travailleurs pauvres, qui sont au nombre d'un milliard. Une répartition juste et équitable des gains de productivité pourrait enclencher une spirale positive, donnant des gains de productivité encore plus grands, et constitue la voie royale menant à la compétitivité et à un développement durable et inclusif. Cette solution gagnant-gagnant doit reposer sur un accroissement de la valeur ajoutée, s'appuyant sur une main-d'œuvre qualifiée, le respect des droits des travailleurs, de bonnes conditions de travail, des salaires plus élevés et la satisfaction au travail. Il faut améliorer les politiques et les pratiques sur le lieu de travail en luttant sur plusieurs fronts: amélioration des compétences techniques et gestionnelles, accès au crédit et à d'autres intrants essentiels, technologie et innovation, de bonnes institutions et une bonne gouvernance, des droits de propriété et l'accès aux marchés, ainsi qu'une politique et un cadre réglementaire favorables à l'investissement, au développement de l'entreprise et à la création d'emplois.
46. Un des participants à la table ronde, M. K. Liu (gouvernement, Chine), a axé son intervention sur la création d'emplois et la mise en valeur des ressources humaines en vue d'une croissance économique durable en Chine. Il a fait remarquer qu'il ne suffit pas d'avoir une main-d'œuvre peu coûteuse pour assurer le succès à long terme des produits fabriqués en Chine. L'essentiel c'est d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, surtout en élargissant le cercle des professionnels hautement qualifiés. La Chine a pris tout un ensemble de mesures en vue d'élaborer une stratégie à long terme de l'emploi et de la mise en valeur des ressources humaines qui soit durable.
47. M. J. Buwalda (gouvernement, Nouvelle-Zélande) a indiqué que son pays a connu des niveaux records en matière de création d'emplois, en même temps qu'une croissance élevée de la productivité, mais que ces réalisations reposent essentiellement sur un

allongement de la durée du travail. Le moment est venu, a-t-il ajouté, de travailler mieux, et non davantage, créant ainsi des produits à plus forte valeur ajoutée et rehaussant la productivité. Il a évoqué l'expérience encourageante des gains de productivité obtenus grâce à des pratiques de travail reposant sur sept grands axes: l'encadrement et la gestion; les compétences et le savoir; la technologie et l'innovation; l'organisation du travail; la culture du lieu de travail; la mise en réseau et la collaboration; et la mesure. Grâce au dialogue social et à un partenariat entre gouvernements, employeurs et syndicats, on a pu améliorer la performance sur les lieux de travail, revaloriser le travail, les employeurs comme les travailleurs, en retirant davantage de gratifications, tout cela en obtenant un taux d'activité et un investissement en capital optimaux.

- 48.** Un des participants à la table ronde, M. S. Nakajima (travailleur, Japon), a commencé par souligner l'importance d'un partenariat tripartite et de bonnes relations de travail pour toute augmentation de la productivité. L'augmentation de la productivité n'entraîne pas automatiquement des augmentations suffisantes des salaires et une amélioration des conditions de travail. Par conséquent, il est indispensable de procéder à une répartition équitable des richesses générées par les gains de productivité. Il ne peut y avoir d'augmentation de la productivité que s'il y a transparence, coopération permanente et confiance entre les employeurs et les syndicats. Le respect des droits fondamentaux des travailleurs, en particulier celui de fonder des associations et de négocier collectivement, doit être garanti. Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier des possibilités existantes de perfectionnement, d'éducation et de formation, ce qui leur permettrait de contribuer à une amélioration de la productivité. Il a évoqué les expériences de dialogue social sur l'amélioration de la productivité faites dans différents pays de la région et les leçons qu'ils ont tirées de ces expériences.
- 49.** Un des participants à la table ronde, M. S. Goh (employeur, Singapour), a souligné que les problèmes posés par la concurrence internationale et l'élimination de la pauvreté ne peuvent être surmontés qu'avec une augmentation de la productivité. Mais on ne peut obtenir et maintenir une augmentation de la productivité qu'avec un environnement favorable aux entreprises et avec des mesures qui encouragent les investissements nationaux et étrangers. Un investissement dans les ressources humaines et l'infrastructure, les droits de propriété, la législation du travail et l'inspection du travail jouent ici un rôle déterminant. Il faut également une diversité et une flexibilité économiques. L'intégration économique et l'ouverture des marchés constituent un stimulant important pour l'augmentation de la productivité. Lorsqu'on aborde les questions de productivité, de compétitivité et d'emploi, on doit avoir présentes à l'esprit toute la mouvance, la diversité et la complexité de ces questions. Il n'existe pas de recette universelle, et étant donné la diversité de la région il faudrait poursuivre les échanges entre pays. En ce qui concerne Singapour, le tripartisme, fondé sur l'encadrement, la confiance et des objectifs communs, a été un élément déterminant du succès obtenu.
- 50.** Il s'en est suivi un débat très riche entre participants. De nombreux représentants des employeurs se sont félicités de la prise en compte des questions de productivité et de compétitivité dans le rapport du Directeur général. Ils ont souligné que seule une augmentation de la productivité permet d'être plus compétitif et de rester en affaires. Seules des entreprises prospères peuvent créer des emplois. Le développement des compétences de la main-d'œuvre est une priorité si l'on veut permettre aux entreprises de tirer parti des niches qui existent. La nécessité d'avoir des relations de travail saines a été soulignée. Il est important d'avoir de bonnes relations tripartites et bipartites reposant sur un consensus, la confiance et la coopération. Il faut élaborer des politiques et mettre en place des structures institutionnelles au niveau national pour augmenter la productivité. Le coût unitaire est souvent oublié dans la mesure de la productivité. Les taux de change ont leur importance ici. L'OIT devra aider à améliorer les données et les indicateurs relatifs à la productivité.

- 51.** Un certain nombre de représentants des travailleurs se sont dits préoccupés par les efforts visant à améliorer la productivité lorsqu'ils excluent toute consultation pleine et entière et toute participation libre des travailleurs. Tout en admettant l'importance d'une augmentation de la productivité, ils ont mis l'accent sur la transparence qui doit caractériser ces programmes, confiance et échange d'informations devant être ici les maîtres mots. Les augmentations de productivité obtenues ne doivent pas entraîner de pertes d'emplois, et les gains résultant des augmentations de productivité doivent être partagés équitablement entre travailleurs et employeurs. La mondialisation et la privatisation ont un impact négatif sur les conditions de travail et les niveaux de salaires. L'accent a également été mis sur la nécessité de développer les compétences des travailleurs et d'élever leur niveau d'éducation, un bas niveau d'éducation étant l'une des principales causes de la pauvreté, de mauvaises conditions de travail, de la disparité entre les sexes et du travail des enfants. Les droits sociaux et syndicaux sur le lieu de travail devraient être garantis et conformes aux normes internationales du travail.
- 52.** Des intervenants représentant des gouvernements ont souligné la nécessité de promouvoir la création d'emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre tout en augmentant la productivité. Ils ont noté l'importance de la formation professionnelle et du perfectionnement des compétences pour l'employabilité et la productivité, surtout pour les jeunes. La validation des compétences est également nécessaire. Il existe des centres de formation nationaux et d'autres établissements similaires dans la plupart des pays, et ils peuvent être améliorés et développés encore. Il est absolument nécessaire, si l'on veut augmenter la productivité, de mettre en place une économie du savoir. L'augmentation de la compétitivité doit s'accompagner de mesures de protection sociale meilleures, y compris pour la sécurité et la santé au travail. Une attention particulière doit être accordée au secteur informel. L'augmentation de la productivité agricole passe nécessairement par une amélioration des compétences, de l'infrastructure et de l'accès aux marchés. Il faut des politiques et des institutions publiques nationales pour l'augmentation de la productivité, notamment pour apporter un appui et des conseils techniques aux entreprises, et en particulier aux petites et moyennes entreprises. Le renforcement des capacités et l'échange d'expériences sont essentiels. A cet égard, le représentant gouvernemental du Pakistan a proposé la tenue d'une réunion régionale de l'OIT sur la croissance, l'emploi et le travail décent afin d'approfondir les connaissances et d'échanger des expériences, et a invité la Chine à accueillir cette réunion, en raison des expériences très riches faites par ce pays dans ce domaine. Le participant de la Chine à la table ronde a fait part de l'accord de son gouvernement à cette proposition et à l'offre qui lui a été faite d'accueillir la réunion régionale.
- 53.** En résumant les débats, M^{me} Ducci a pris note de l'atmosphère très vivante et animée des discussions, qui reflètent une approche multidimensionnelle du problème de l'amélioration de la productivité, de la compétitivité et de la création d'emplois dans le cadre de la mondialisation. Il y a accord et consensus tripartite, sur toute une série de questions, pour promouvoir le dialogue comme moyen d'améliorer la productivité et la compétitivité, y compris sur la nécessité: *a)* de créer des institutions appropriées pour soutenir le tripartisme au niveau national et des mécanismes de consultations appropriés au niveau de l'entreprise pour favoriser des relations de travail saines; *b)* d'assurer la mise en valeur des ressources humaines et le développement des compétences en s'appuyant sur une participation des travailleurs et des employeurs; *c)* d'adopter une approche inclusive fondée sur l'égalité entre les sexes afin de permettre à davantage de personnes de tirer profit de la mondialisation et d'atténuer la pauvreté; *d)* d'assurer la promotion et la protection des droits fondamentaux des travailleurs; *e)* de prévenir les risques qu'entraînent les augmentations de productivité en apportant des améliorations à la sécurité et la santé au travail; *f)* de compiler et mettre à disposition des données et des indicateurs sur la productivité.

54. Tous les partenaires tripartites ont un rôle à jouer dans les efforts visant à atteindre l'objectif de la productivité et de la compétitivité tout en faisant du travail décent pour tous une réalité. L'OIT est appelée à soutenir les efforts des mandants tripartites dans les pays de la région qui s'efforcent de relever le défi de la productivité, de la compétitivité et de la création d'emplois.

Gouvernance du marché du travail en vue de la concrétisation du travail décent en Asie

55. M. K. Tapiola, directeur exécutif, Normes et principes et droits fondamentaux au travail, a présenté le thème. A la suite d'une projection vidéo sur différents aspects de la gouvernance du marché du travail, quatre participants à la table ronde ont donné leur point de vue et fait des suggestions pour améliorer la gouvernance du marché du travail. Cela a été suivi d'une discussion interactive.
56. M. S.K. Srivastava (gouvernement, Inde) a déclaré que la gouvernance du marché du travail assure, lorsqu'elle est bien faite, un équilibre entre la flexibilité, la stabilité et la sécurité, et demande une certaine patience, celle qu'exige le dialogue social. Cet équilibre ne peut être obtenu qu'avec des interventions allant du développement des compétences à l'autonomisation des femmes, en passant par un encouragement de la participation des travailleurs. L'Inde s'efforce actuellement d'aligner sa politique du travail sur une politique économique globale axée sur une croissance économique à forte intensité de main-d'œuvre. Il n'y a pas de meilleure garantie de sécurité sociale que d'avoir un emploi, même dans l'économie informelle.
57. M. S. Yasui (gouvernement, Japon) a montré qu'il y a de plus en plus d'initiatives visant à incorporer les normes du travail dans les systèmes de gestion qui sont prises, en plus des mécanismes de gouvernance fondés sur des règles. Les gouvernements des pays de l'ANASE, par exemple, sont en train de promouvoir les échanges d'expériences nationales avec des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail pris comme modèles de gouvernance pour le travail décent.
58. M^{me} A. Tate (travailleuse, Australie) a souligné que, lorsque la gouvernance du marché du travail est bien faite, le travail décent doit devenir une réalité sous tous ses aspects et pour tous. Les cadres de gouvernance utilisés en Asie ne donnent pas nécessairement de bons résultats en matière de travail décent. Les syndicats sont des partenaires tout désignés pour la recherche de solutions permettant d'augmenter la productivité. Or la réalité en Asie aujourd'hui est marquée par des violations des droits syndicaux, des réformes du marché du travail qui ne tiennent aucun compte de la vie et des préoccupations quotidiennes des gens et des cadres de gouvernance internationaux et régionaux sans plancher social rendant possible un travail décent. Aussi est-il important, d'après elle, de promouvoir et de traduire dans la réalité les droits des travailleurs, surtout dans le domaine de la liberté syndicale et de la négociation collective.
59. M. H.S. Lee (employeur, République de Corée) a souligné que, lorsque la gouvernance du marché du travail est bien faite, il y a un équilibre entre l'offre et la demande qui se fait sans l'intervention de prescriptions rigides. Il a fait quelques recommandations comme le respect de la diversité sur les marchés du travail d'Asie et dans la croissance économique; le maintien de la flexibilité des salaires et la reconnaissance de divers types d'emploi; une orientation vers l'employabilité tout au long de la vie; et l'attribution d'un rôle plus important aux agences de l'emploi privées.
60. Pour un certain nombre de délégués employeurs, les marchés du travail d'Asie devraient être façonnés et réglementés par chaque pays, l'équilibre obtenu entre la flexibilité, la

sécurité et la stabilité devant tenir compte des spécificités nationales. Les cadres réglementaires devraient être jugés sur leur aptitude à produire des résultats concrets en matière de travail décent.

61. Les délégués travailleurs se sont dits préoccupés de voir que de plus en plus de catégories de travailleurs «atypiques», en particulier les femmes, sont exclues des cadres de gouvernance. Lorsque le taux de ratification des normes internationales du travail est faible, il ne peut pas y avoir une bonne gouvernance. Les mécanismes de gouvernance flexible qui ont fait la preuve de leur efficacité, comme la négociation collective, ne sont pas suffisamment utilisés en Asie, et il arrive même qu'on empêche leur utilisation.
62. Plusieurs gouvernements ont fait part de leur expérience en décrivant les efforts qu'ils ont déployés pour améliorer la gouvernance du marché du travail en planifiant soigneusement les résultats à obtenir en matière de travail décent, en vue d'une meilleure intégration des politiques sociales, économiques et environnementales et avec le dialogue social.
63. Pendant toute la discussion, les délégués employeurs et travailleurs ont insisté sur la nécessité de renforcer leur capacité de participation aux cadres de gouvernance dont la mise en place est facilitée par les gouvernements.
64. M. S. Shahir (travailleur, Malaisie), parlant à titre de porte-parole du Conseil des syndicats de l'ANASE, a accueilli favorablement la volonté de l'ANASE de travailler avec les syndicats en tant que partenaires en matière de gouvernance régionale.
65. Le modérateur a conclu en notant que, quels que soient les modèles utilisés dans les différents pays pour allier flexibilité, sécurité et stabilité, la stabilité n'a de sens que dans un cadre de normes et de dialogue social. Le plancher social du programme de travail décent ne pourra être maintenu qu'à ce prix.

La génération du Millénaire: des emplois décents pour les jeunes

66. En présentant le sujet, M. A. Boulton, directeur du bureau de l'OIT pour l'Indonésie, a fait remarquer que les jeunes représentent près de 20 pour cent de la main-d'œuvre d'Asie et du Pacifique, mais près de la moitié des chômeurs de la région. L'Asie compte plus de 45 pour cent des jeunes chômeurs de la planète. Il y en a beaucoup plus qui sont sous-employés ou qui font des travaux peu qualifiés, avec des salaires bas, des contrats de courte durée ou informels et sans aucune protection sociale. M. A. Boulton a demandé aux participants d'axer leurs interventions sur les mesures concrètes à prendre pour s'attaquer au problème de l'emploi des jeunes.
67. M^{me} M. Hanartani (gouvernement, Indonésie), la première des participants à la table ronde, a déclaré que son gouvernement est conscient qu'il faut s'attaquer de toute urgence au problème de l'emploi des jeunes, sans quoi on ne peut parler ni d'éradication de la pauvreté ni de développement durable. L'Indonésie est un des chefs de file du Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN). Le gouvernement a mis en place des programmes de prévention du travail des enfants qui assurent un enseignement de qualité et luttent contre une entrée prématurée des enfants sur le marché du travail, fournissent une formation à l'esprit d'entreprise, mettent en place des services d'emploi publics, organisent des foires du travail et renforcent l'orientation professionnelle dans les écoles.
68. M. J.M. Humaidan (gouvernement, Bahreïn) a déclaré que le problème des jeunes chômeurs se pose avec acuité dans son pays. Le gouvernement a lancé un programme novateur pour sensibiliser la population, encourager les jeunes à s'inscrire à des emplois,

fournir des services de placement et une formation professionnelle pertinente pour améliorer l'employabilité. Certains bénéficiaires de cette formation, surtout des femmes au foyer, reçoivent une formation à l'esprit d'entreprise qui doit leur permettre de créer leur propre entreprise.

69. M^{me} N. Vedrero (travailleuse, Philippines) a noté qu'il faut absolument une politique macroéconomique globale, avec des orientations claires qui favorisent la création d'emplois sûrs et de qualité pour les jeunes. Il est indispensable, a-t-elle ajouté, d'améliorer les structures d'enseignement et de formation, et les décideurs politiques devraient écouter les jeunes lorsqu'ils élaborent des politiques en leur faveur. «La plupart des jeunes rêvent d'un travail décent», et il faut que davantage de pays fassent partie du réseau YEN et accordent plus d'attention aux contrats d'emploi, aux conditions de travail, aux salaires, aux filets de sécurité sociale et à un renforcement de la législation du travail pour le travail décent des jeunes.
70. M. P. Anderson (employeur, Australie), le dernier des participants à la table ronde, a déclaré que l'emploi des jeunes est un problème complexe, qu'il n'y a pas de solution toute faite et que les politiques de l'emploi devraient être axées sur les jeunes. Le défi ne peut être relevé que si les partenaires sociaux travaillent de manière collective mais aussi individuellement pour s'attaquer au problème. Il faut des mécanismes de développement des compétences meilleurs et qui répondent aux besoins du marché. Le chômage des jeunes a des conséquences sociales et politiques, en plus des effets économiques. Les employeurs peuvent jouer un rôle actif en prenant des initiatives de responsabilité sociale des entreprises, en fournissant aux gouvernements des informations et des conseils concernant les besoins en compétences, en donnant aux jeunes une expérience et des compétences professionnelles, en collaborant avec des établissements d'enseignement et en facilitant le passage de l'école au travail. Des ressources plus importantes doivent être allouées en priorité au programme d'emploi des jeunes de l'OIT, conformément aux conclusions formulées lors des travaux de la session de la CIT de 2005.
71. Les mandants tripartites ont tous souligné que l'emploi des jeunes est un problème grave présentant des dimensions à la fois économiques, sociales et politiques. Les intervenants ont également déclaré qu'il est temps de prendre la question de l'emploi des jeunes au sérieux, et d'élaborer en priorité des politiques de l'emploi pertinentes pour les jeunes. Beaucoup d'entre eux ont échangé des informations sur les mesures novatrices prises par leurs gouvernements ou leurs organisations pour s'attaquer au problème.
72. La plupart des intervenants ont souligné la nécessité d'élaborer une stratégie de développement des compétences pour améliorer l'employabilité des jeunes. Un consensus s'est dégagé sur la nécessité de fonder ces stratégies sur un bon enseignement de base et sur une formation professionnelle orientée vers le marché. Cela est extrêmement important dans le cadre des chômeurs éduqués, un problème grave dans certains pays de la région, qui est dû essentiellement à une inadéquation des compétences. La nécessité de valider les connaissances, y compris pour ceux qui se sont formés en dehors des circuits classiques, a été soulignée, de même que la nécessité de s'assurer que les apprentis ne sont pas exploités et qu'ils bénéficient d'une orientation professionnelle.
73. Les participants ont insisté sur la nécessité de mettre en place des partenariats créatifs, associant les partenaires sociaux à la recherche d'une solution. Quelques-uns ont déclaré qu'il est tout aussi important d'écouter la voix des jeunes au moment de l'élaboration des politiques les concernant. Les questions d'égalité entre les sexes doivent retenir tout particulièrement l'attention, de même que les questions de sécurité et de santé au travail. Des statistiques fiables et une meilleure information sur le marché du travail sont nécessaires pour pouvoir évaluer et promouvoir l'emploi des jeunes. Des intervenants ont

prié l'OIT de faciliter les échanges d'expériences entre pays et d'allouer davantage de ressources aux programmes d'emploi des jeunes dans la région.

Migrations de main-d'œuvre: une stratégie nationale en vue de la mise en œuvre du cadre multilatéral de l'OIT

74. M^{me} L.L. Lim, directrice régionale adjointe pour l'Asie et le Pacifique, a ouvert la table ronde et présenté le sujet. Le très grand nombre d'intervenants qui ont demandé à prendre la parole pendant la table ronde sur les migrations de main-d'œuvre illustre bien l'intérêt porté à ce sujet. Les participants à la table ronde étaient M. M.G. Imson (gouvernement, Philippines), M. H. Song (gouvernement, République de Corée), M. V.T. Nathan (employeur, Malaisie) et M. M.Z. Hasan (travailleur, Bangladesh). Il y a eu également plus de 20 orateurs, sans compte tous ceux qui ont demandé la parole et qui n'ont pas pu intervenir, faute de temps.
75. Dans les pays d'émigration comme dans les pays d'immigration, les migrations de main-d'œuvre font partie des stratégies nationales d'emploi et de lutte contre la pauvreté, et sont un moyen de faire face aux tendances démographiques et du marché du travail. La question qui se pose est de savoir comment gérer les migrations de main-d'œuvre en tenant compte aussi bien de l'intérêt des pays d'émigration que de celui des pays d'immigration, et comment protéger les travailleurs migrants en reconnaissant qu'un travailleur migrant protégé est un travailleur plus productif, ce qui sert aussi bien l'intérêt des pays d'émigration que celui des pays d'immigration, mais aussi celui de la famille et de la communauté des travailleurs eux-mêmes.
76. Toutes les étapes des migrations doivent être gérées, depuis le stade qui précède le départ jusqu'au travail dans les pays de destination, au retour et à la réintégration. Les pays de la région ont beaucoup d'expérience en ce qui concerne la législation, les bonnes pratiques et les programmes de formation à la gestion des migrations de main-d'œuvre. Malgré tous les efforts qui ont été faits, les migrations clandestines et le trafic de main-d'œuvre ont augmenté. Les intervenants ont insisté sur les coûts sociaux des migrations et ont donné des exemples d'exploitation et d'abus, en particulier pour les travailleuses domestiques migrantes, mais il leur a été rappelé que ces exemples n'étaient pas la norme. Pour beaucoup, l'expérience des migrations est une expérience positive. Les mandants tripartites ont insisté sur l'importance d'un dialogue constructif, nécessaire si l'on veut avoir des politiques et des programmes plus efficaces, et tirer des enseignements des erreurs commises.
77. Chaque pays établit sa propre politique en matière de migrations dans le cadre de ses politiques de l'emploi et de protection sociale. Ces politiques devraient tout faire pour que les femmes et les hommes puissent trouver un travail décent dans leurs propres pays. Les intervenants des pays d'émigration ont soulevé un certain nombre de questions qui leur sont communes: les nations des îles du Pacifique sont préoccupées par la fuite des cerveaux; d'autres pays cherchent à réduire le coût et à améliorer l'utilisation efficace des envois d'argent. Les pays d'immigration sont préoccupés par l'impact que l'émigration peut avoir sur les salaires et sur les conditions de travail. Beaucoup d'entre eux ont convenu que les accords bilatéraux entre pays d'émigration et pays d'immigration ne doivent pas chercher uniquement à équilibrer l'offre et la demande, mais doivent aussi aborder toute une série de questions, y compris la reconnaissance des compétences et la possibilité d'un transfert des prestations de sécurité sociale.
78. Tout en reconnaissant que le cadre multilatéral de l'OIT qui prévoit une approche de la gestion des migrations de main-d'œuvre axée sur les droits fournit des orientations,

certaines orateurs ont souligné que la mise en œuvre doit reposer sur les spécificités et les priorités de chaque pays. D'un autre côté, beaucoup de délégués ont jugé tout à fait possible une coopération régionale concrète. Ils ont demandé à l'OIT de promouvoir le dialogue entre pays d'émigration et pays d'immigration afin d'obtenir des données et des informations pertinentes et de permettre aux mandants de tirer certaines conséquences de la législation et de la pratique. Plusieurs intervenants ont appelé à une augmentation du nombre des ratifications des conventions pertinentes de l'OIT.

- 79.** Le Bureau a élaboré un plan d'action pour aider les mandants sur quatre points, à savoir la mise en place du cadre multilatéral; faciliter l'échange d'informations entre pays de la région pour compléter le marché du travail; la promotion de systèmes de recrutement justes et efficaces, par exemple par le biais d'un code de directives pratiques; et fournir une protection sociale aux travailleurs migrants. La table ronde a permis de dégager les éléments qui seraient susceptibles d'intéresser différents mandants et qui nécessitent un suivi de la part du Bureau.

Session du groupe de travail des organisations régionales et internationales, avec l'OIE et la CISL

Le travail décent au XXI^e siècle: comment en faire une réalité par des partenariats stratégiques

- 80.** Le Directeur général a informé les participants qu'en raison des événements récents du Liban le Secrétaire exécutif de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale de l'ONU (CESAO) ne pouvait pas participer à la réunion. Il a fait remarquer que le besoin de coopération régionale a été souligné pendant toute la réunion. L'Asie est en progrès, et le fait que cette région d'une grande diversité mais dynamique assume de plus en plus le rôle de chef de file au plan mondial n'y est pas pour rien. L'Agenda du travail décent est lui aussi en progrès. Il est en train de devenir un agenda mondial, qui fait le lien entre la création nécessaire d'emplois et des emplois de qualité obtenus par une plus grande compétitivité. L'agenda dépend pour sa mise en œuvre de la mise en place de partenariats stratégiques afin de construire une base de connaissances, d'organiser des rencontres régionales pour des échanges d'idées et de faire face à des problèmes concrets.
- 81.** M. H.S. Kim, Secrétaire exécutif de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), a mis en évidence trois grands problèmes dans le monde du travail en Asie: l'augmentation du nombre des chômeurs dans une région qui rassemble la moitié des jeunes chômeurs du monde entier, le problème des travailleurs pauvres, surtout dans l'économie informelle, et la tâche redoutable qui consiste à fournir un travail décent à plus de 600 millions de personnes pauvres, soit les trois quarts de la population pauvre du monde. C'est également dans la région Asie-Pacifique que se trouve la majorité des personnes qui sont prises au piège du travail des enfants ou du travail forcé. La réforme en cours des Nations Unies est une occasion unique d'intensifier les efforts déployés par le système des Nations Unies pour faire du travail décent une réalité, ce qui est devenu un objectif commun depuis le Sommet mondial de 2005 et depuis la réunion de 2006 du Groupe de haut niveau de l'ECOSOC. La CESAP et l'OIT ont créé des synergies dans des domaines tels que l'analyse des mesures prises face aux problèmes de l'augmentation du nombre des chômeurs, des travailleurs pauvres et de l'emploi des jeunes, la coopération en ce qui concerne les enfants et les jeunes qui sont victimes d'une exploitation sexuelle à des fins commerciales dans la sous-région du Grand Mékong, et la promotion du droit à un travail décent des personnes handicapées. La CESAP et l'OIT ont travaillé en partenariat sur deux décennies en faveur des personnes handicapées en Asie. Le cadre du Millénaire de Biwako a défini les objectifs du travail décent, l'un d'eux étant de promouvoir la

formation et l'emploi des personnes handicapées, et les activités récentes de coopération ont mis l'accent sur une sensibilisation des employeurs pour les amener à recruter des personnes handicapées. Selon lui, ce partenariat stratégique va probablement se renforcer dans des domaines comme les migrations de main-d'œuvre et les statistiques de l'économie informelle. Il a remercié chaleureusement l'OIT pour sa participation active aux discussions du Groupe de travail thématique régional sur les migrations internationales. M. Kim propose de renforcer le partenariat entre la CESAP et l'OIT de deux façons au moins: en servant de plate-forme régionale pour promouvoir les efforts normatifs qui sont faits en faveur du travail décent et pour intensifier le dialogue multisectoriel et multipartenaires; et en ouvrant le forum des entrepreneurs d'Asie-Pacifique afin de renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise. Il a également proposé d'étendre ce partenariat en collaborant plus étroitement avec l'ANASE, le Forum des îles du Pacifique, l'Association d'Asie du Sud pour la coopération régionale, l'Organisation de coopération économique et la Banque asiatique de développement.

- 82.** M^{me} M. Thuzar (secrétariat de l'ANASE) a rappelé les éléments clés du partenariat stratégique entre les dix pays membres de l'ANASE et ses partenaires de dialogue, tels qu'ils ont été définis par M. Ong dans son discours en plénière à la Conférence. Elle a informé les participants que l'ANASE se prépare à créer une zone de libre-échange des pays de l'ANASE d'ici à 2015. En 2000, la Réunion des ministères du Travail de l'ANASE (ALMM) a fait des déclarations sur son approche et sa mission qui reconnaissent la nécessité de mener des actions collectives pour faire face aux problèmes que posent la mondialisation et la concurrence. L'ALMM a également adopté en 2001 un programme de travail régional tournant autour de cinq grands axes: la création d'emplois, la mise en valeur des ressources humaines, le renforcement de la mobilité des travailleurs, le renforcement de la sécurité sociale et de la protection sociale, et le renforcement du dialogue tripartite. Ces cinq axes vont tout à fait dans le sens de l'Agenda du travail décent, illustrant ainsi la pertinence du travail accompli par l'ANASE par rapport à cet agenda. C'est ce qui a poussé l'ANASE à s'associer davantage à l'OIT et à d'autres organisations internationales qui opèrent dans ces cinq domaines prioritaires. L'intervenante a suggéré de relier le travail de l'ANASE aux activités opérationnelles en cours de l'OIT qui touchent aux migrations régionales de main-d'œuvre et au développement des compétences.
- 83.** M. B. Wilton (Organisation internationale des employeurs) a réitéré la volonté ferme de l'OIE de jouer un rôle actif dans différents partenariats portant sur un domaine plus large d'activités qui visent à faire du travail décent une réalité, comme la lutte contre le VIH/SIDA et les programmes de création d'emplois. Il a mis en évidence certains problèmes que peuvent rencontrer les membres de l'OIE qui veulent jouer un rôle dans ces partenariats élargis. Premièrement, il y a encore beaucoup d'organisations qui connaissent mal les différentes initiatives convergentes qui sont prises, et qui ne peuvent donc pas tirer profit des nouvelles possibilités qui s'offrent à elles. Autre problème: la complexité qu'engendre le grand nombre d'initiatives touchant à de nombreux domaines qui sont prises en Asie. Une mauvaise préparation pourrait entraîner une duplication ou une dilution des efforts. Il manque encore dans beaucoup de pays une stratégie claire qui faciliterait une planification et une mise en œuvre conjointes. Les priorités des donateurs évoluent parfois avec le temps, entraînant la fin prématurée de certains programmes ou la fin d'un programme avant que ses acteurs ne soient prêts à assumer les responsabilités correspondantes. Les capacités demeurent un gros problème. Il faut les renforcer davantage si l'on veut que les partenariats mis en place puissent se placer dans une perspective à long terme. Il faudrait également analyser les initiatives qui ont abouti et diffuser les bonnes pratiques qui peuvent être reproduites ailleurs. La planification et la préparation des nouveaux partenariats doivent se faire de manière stratégique. Les nouvelles initiatives doivent tenir compte de toutes les nouvelles possibilités qui se présentent au niveau local, mais aussi national et régional. Il a mentionné une alliance stratégique avec le PNUD

comme exemple de coordination qui permet aux membres de l'OIE de devenir des partenaires efficaces dans différents programmes. Pour conclure, il a déclaré qu'il était important d'étudier les résultats concrets que donneront les partenariats élargis qui sont proposés.

- 84.** M. N. Suzuki (Organisation régionale pour l'Asie et le Pacifique de la CISL) a déclaré que, malgré les énormes richesses économiques générées par la mondialisation, le rythme de la lutte contre la pauvreté est toujours aussi lent, alors que l'écart entre les riches et les pauvres s'élargit à vue d'œil. Les raisons de ces «déficits de mondialisation» sont à rechercher dans l'absence de mécanismes appropriés de redistribution des richesses nationales. Ces mécanismes comprennent entre autres la négociation collective – soutenue par la liberté syndicale – les filets de sécurité sociale et une fiscalité équitable. Les syndicats jouent un rôle particulièrement important, en définissant les schémas de redistribution des richesses nationales. Le travail décent demeure un rêve irréalisable pour beaucoup de gens. Les déficits de travail décent sont énormes et ne font que s'approfondir dans les pays où les femmes et les jeunes travailleurs, en particulier, connaissent une tendance à la baisse des salaires, un allongement du temps de travail et un emploi précaire.
- 85.** L'intervenant a fait remarquer que c'est la région asienne qui a le plus faible taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT, et il a demandé instamment à l'OIT de renforcer sa campagne de ratification et l'appui qu'elle apporte à l'application de ces conventions. C'est dans l'économie informelle que le déficit de travail décent est le plus important. La mondialisation et la discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, la race, l'âge et d'autres facteurs sont directement responsables de l'augmentation de la main-d'œuvre dans l'économie informelle. Il a fait remarquer que l'inégalité entre les sexes était encore profondément enracinée dans la société, très attachée aux valeurs traditionnelles, et a proposé la réalisation d'audits concernant les inégalités entre les sexes pour combattre ces dernières. Le travail des enfants touche encore aujourd'hui près de 217 millions d'enfants dans le monde, et la cause principale de sa persistance est, selon lui, une absence de volonté politique de la part des gouvernements lorsqu'il s'agit de fournir un enseignement obligatoire universel à tous les enfants. Il a regretté la persistance en Asie du travail en asservissement et de la servitude pour dettes, qui touchent surtout les groupes les plus vulnérables, et a recommandé un accroissement de l'assistance technique fournie par l'OIT. Plus précisément, il a demandé que les conclusions de la session de la CIT de 2006 concernant la Birmanie soient réaffirmées avec force par la réunion régionale. Il faut des efforts déterminés et concertés de la part de tous les partenaires sociaux si l'on veut que le travail décent devienne une réalité non seulement dans un secteur donné, mais aussi par-delà les frontières nationales. Les syndicats cherchent à se faire reconnaître par les groupements économiques régionaux et les institutions financières internationales en raison de l'impact que les politiques de ces institutions ont sur les marchés du travail et sur la vie des gens. L'OIT pourrait soutenir ces initiatives en faisant la promotion des normes internationales du travail et du concept de travail décent dans ces milieux.
- 86.** L'intervenant a souligné que la paix et la démocratie sont essentielles pour le développement et le travail décent. Les droits des travailleurs ne peuvent être protégés que dans une société démocratique. Il a demandé instamment que les cadres internationaux soient renforcés pour que la paix et la sécurité soient instaurées, car les travailleurs de beaucoup de pays sont victimes soit de la guerre soit d'un terrorisme international qui ne cesse de s'étendre. La CISL et l'APRO-CISL sont déterminées à mettre en place des partenariats sociaux stratégiques aux niveaux national, régional et mondial en faveur d'une mondialisation qui donne des résultats équilibrés aussi bien entre pays qu'à l'intérieur d'un même pays.
- 87.** Le Directeur général a noté, en résumant la discussion, l'engagement très ferme des acteurs aussi bien gouvernementaux que non gouvernementaux en faveur de la coopération

régionale, et la pertinence de l'Agenda du travail décent en tant que cadre des efforts visant à promouvoir une mondialisation équitable et à assurer la cohérence des politiques entre organisations internationales.

Sessions d'information

88. Des sessions d'information ont été organisées sur les sujets suivants: le suivi de la convention du travail maritime, 2006; la campagne de ratification pour l'amendement de 1997 à la Constitution de l'OIT; les programmes de coopération technique et les programmes de travail décent par pays; le réseau régional de compétences: les initiatives de l'OIT touchant aux compétences et à l'employabilité dans la région Asie et Pacifique; et le cadre de promotion de la sécurité et de la santé au travail. Ces sessions d'information sont résumées ci-après.

Suivi de la convention du travail maritime, 2006

89. La convention du travail maritime, 2006, constitue un progrès important pour la réalisation du travail décent dans le cadre de la mondialisation. Le secteur maritime, aussi bien à l'échelle mondiale que dans la région asiatique, peut bénéficier, avec ses grands Etats du pavillon et du port, ainsi que par le rôle qu'il joue en tant que principal fournisseur mondial de gens de mer, de cette convention qui s'efforce d'assurer une protection effective aux gens de mer, l'égalité des chances pour les armateurs et une plus grande flexibilité aux gouvernements pour l'exécution de leurs obligations.
90. La convention du travail maritime est un instrument complet qui rassemble 68 conventions et recommandations de l'OIT, qu'il viendra remplacer dès son entrée en vigueur. Celle-ci se produira lorsque 30 Etats Membres représentant 33 pour cent du tonnage brut mondial auront ratifié la convention.
91. Les cinq années de délibérations tripartites qui ont été nécessaires pour y parvenir et les avantages manifestes qu'il procure à toutes les parties expliquent le soutien sans précédent obtenu par ce nouvel instrument. La convention a été adoptée par la session maritime de la Conférence internationale du Travail, en février 2006, avec 314 voix pour et aucune voix contre. Cet élan extraordinaire et cet appui quasi universel doivent absolument être maintenus si l'on veut obtenir une ratification aussi large que possible et le plus vite possible.
92. Le Bureau se prépare à lancer un plan d'action pour que le potentiel de protection effective de la convention devienne enfin une réalité. Le succès de ce plan d'action dépendra de la coopération internationale et régionale. Le Bureau souhaite avoir les avis des Membres en ce qui concerne les activités de coopération technique qui leur permettront de progresser vers une ratification et une application effective de la convention dans les cinq prochaines années.

Campagne de ratification de l'amendement de 1997 à la Constitution de l'OIT

93. Le Conseil d'administration du BIT a demandé au Bureau de lancer une campagne de ratification de l'amendement de 1997 à la Constitution de l'OIT, les progrès réalisés vers son entrée en vigueur lui paraissant trop lents, bien que réguliers. Le but de cette campagne est d'obtenir 32 ratifications de plus d'ici à 2007, année du dixième anniversaire de

l'adoption de cet amendement par la Conférence internationale du Travail, rendant ainsi possible l'entrée en vigueur de cet amendement.

94. Avec l'adjonction d'un nouveau paragraphe 9 à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, la Conférence pourrait abroger (ou «dénoncer») une convention qui a perdu son objet ou qui n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation.
95. La nouvelle approche prévoit des garanties pour les employeurs et les travailleurs. Pour qu'une convention soit reconnue comme obsolète, il faut une majorité des deux tiers de la Conférence tripartite, celle-ci devant être précédée d'une consultation des partenaires sociaux. Enfin, même lorsqu'une convention est abrogée, les pays peuvent maintenir, s'ils le souhaitent, les mesures législatives ou autres qui sont liées à cette convention.
96. La majorité des Etats Membres de la région Asie-Pacifique (24 à la fin du mois d'août 2006) ont ratifié l'amendement, mais celui-ci reste encore à ratifier par 15 autres Etats, à savoir l'Afghanistan, le Cambodge, les Fidji, les Iles Salomon, l'Indonésie, la République islamique d'Iran, l'Iraq, Kiribati, la République démocratique populaire lao, la Mongolie, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Samoa, la Thaïlande, Timor-Leste et Vanuatu. Ces Etats sont encouragés à le faire.
97. Des informations sur les formalités de ratification simple sont données par le bureau du Conseiller juridique sur le site Internet: www.ilo.org/public/french/bureau/leg et par des spécialistes des normes internationales du travail dans la région.

Coopération technique et programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

98. La communauté internationale dans son ensemble s'est ralliée à l'Agenda du travail décent. Dans les divers sommets régionaux qui se sont tenus jusqu'au sommet des Nations Unies d'octobre 2005 et la déclaration ministérielle de l'ECOSOC de juillet 2006, les pays, quel que soit leur niveau de développement, ont reconnu que le plein emploi productif et le travail décent pour tous constituent un objectif mondial et une priorité au niveau national, notamment dans le cadre des initiatives visant à réduire la pauvreté et à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).
99. Ce consensus permet d'influer sur les politiques de coopération pour le développement et de mobiliser les ressources au profit de la coopération technique en s'appuyant sur les PPTD, les principaux outils auxquels recourt l'OIT pour apporter son appui aux plans nationaux de travail décent, dans le cadre de sa collaboration avec les pays. Chacun de ces programmes rassemble les ressources disponibles à l'échelle nationale et internationale et fournit une aide d'ensemble à la réalisation d'objectifs prioritaires clairement définis dans le cadre du dialogue avec les mandants nationaux, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.
100. Dans le cadre de la réforme de l'ONU, la coopération pour le développement fait l'objet d'un intense débat, notamment entre les pays donateurs. Des efforts sont menés pour que l'aide multilatérale au développement national soit plus cohérente, plus coordonnée, et cible des objectifs communs.
101. Pour le BIT, les PPTD sont un moyen efficace de contribuer de façon distincte aux cadres internationaux de coopération, tels que le PNUAD, les DSRP, les CCA et les OMD, et de construire des partenariats stratégiques sur cette base. Il est nécessaire, à cette fin, de mobiliser les ressources des donateurs qui sont de plus en plus affectées au niveau local. Le fait que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se soient appropriés ce

projet dans le cadre de leur collaboration au sein de la structure tripartite de l'OIT est, pour notre Organisation, une garantie de succès.

- 102.** Par exemple, en ce qui concerne le Viet Nam, le cadre national pour le travail décent qui vient d'être signé définit le cadre stratégique dans lequel le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs acceptent de travailler en partenariat, et avec l'OIT, à la réalisation des objectifs de travail décent pour tous. Le cadre national pour le travail décent guide et coordonne également l'action du BIT au Viet Nam, lui permettant d'apporter des réponses adaptées à la demande et de planifier la mobilisation des ressources. La coopération technique pour 2006-07 se développe dans le cadre d'un PPTD ayant un rang de priorité élevé qui tient compte des quatre thèmes stratégiques du cadre national pour le travail décent et répond à leurs objectifs prioritaires immédiats. Les domaines prioritaires d'action sont, notamment, les institutions du travail, les marchés du travail et l'emploi, la sécurité sociale et la sécurité et la santé au travail ainsi que les groupes vulnérables.

Réseau régional de compétences: initiatives de l'OIT concernant les qualifications et l'employabilité pour l'Asie et le Pacifique

- 103.** Beaucoup de pays de la région Asie-Pacifique considèrent qu'il est difficile de doter la main-d'œuvre des compétences requises pour répondre aux impératifs de compétitivité, de productivité et d'employabilité. La baisse importante des ressources consacrées à la coopération technique signifie qu'il est nécessaire d'adopter de nouvelles stratégies telles que le travail en réseau et la coopération technique entre les pays.
- 104.** L'OIT aide les mandants à relever ces défis en mettant sur pied un nouveau programme régional pour les qualifications et l'employabilité pour l'Asie et le Pacifique (SKILLS-AP) qui fonctionne dans le cadre d'un réseau régional de compétences redynamisé. SKILLS AP s'appuie sur le remarquable travail accompli par le Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP), qu'il intégrera désormais totalement dans son programme. En 2005, tous les Etats Membres de l'OIT dans la région se sont réunis pour identifier les questions essentielles en matière de qualifications et discuter des moyens de mettre en commun l'expérience acquise. Ils sont convenus de créer un cadre de coopération – un carnet de route en matière de coopération entre les pays – qui repose sur un engagement commun en matière de coopération, et reconnaissent que chacune des organisations partenaires de la région peut tirer parti d'un échange réciproque d'informations et d'expérience. Le réseau est destiné à être le support de la coopération technique et du partage d'informations et d'expérience entre les Etats Membres.
- 105.** Le Pakistan est un bon exemple de pays mettant prioritairement l'accent sur le renforcement des compétences. SKILLS-AP et le réseau lui ont permis d'apprendre de nouvelles stratégies et de faire connaître son expérience. L'OIT apporte son appui au programme de renforcement des compétences lancé par le Premier ministre qui bénéficie également du soutien du forum sur l'emploi et les qualifications qui s'est tenu récemment au Pakistan et du projet TREE dont il convient de saluer les résultats remarquables. Le renforcement des compétences est une des priorités du programme national pakistanais de promotion du travail décent.

Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

- 106.** La convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et la recommandation qui l'accompagne ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail de 2006. Cette convention de nature promotionnelle est non contraignante et sa ratification par les pays ne pose pas de difficultés. Son objectif n'est pas tant de reformuler des dispositions existantes que de promouvoir l'application des instruments en vigueur en matière de sécurité et de santé au travail et de viser une amélioration constante des systèmes nationaux de SST. Elle entend principalement mettre en place une politique nationale en matière de SST, un programme national de définition des priorités ainsi qu'un système national de mise en œuvre. La convention appelle à la formulation d'une politique nationale conforme aux principes prévus par l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. De plus, un programme national centré sur des priorités spécifiques devrait être élaboré suite à une consultation tripartite. Il devrait avoir pour objectif de renforcer le système national en matière de SST et d'instaurer une culture de la sécurité et de la santé en tenant compte des instruments pertinents et actualisés de l'OIT, notamment des conventions et des recommandations ainsi que des codes de pratiques et des principes directeurs. Les systèmes nationaux constituent le cadre principal de mise en œuvre de la convention car ils comprennent tous les éléments nécessaires à son application: législation applicable, désignation des autorités compétentes, mécanismes tels que l'inspection du travail garantissant que la législation existante est correctement appliquée, accords encourageant la coopération entre les employeurs et les travailleurs, création d'une instance tripartite nationale sur la SST, services d'information et de conseil, formations. L'OIT travaillera en étroite collaboration avec les Etats Membres de la région Asie-Pacifique pour faciliter la mise en œuvre et la ratification de la convention relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Examen du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

- 107.** La réunion a pris acte du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, en entérinant la recommandation figurant dans son paragraphe 29.

Examen et adoption des conclusions

- 108.** M. T. Suzuki, en sa qualité de président du groupe des employeurs, a déclaré que son groupe souscrit aux conclusions. Le groupe des employeurs aurait apprécié que le document rende compte de sa préoccupation concernant les répercussions négatives que l'inflation pourrait éventuellement avoir sur le travail décent. Il appuie néanmoins sans réserve le compromis.
- 109.** M^{me} C. Beaumont, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a également déclaré approuver les conclusions. Le groupe des travailleurs aurait préféré que les conclusions insistent davantage sur la négociation collective et le partage des gains de productivité. Il approuve néanmoins ce texte très constructif.
- 110.** Les conclusions ont été ensuite adoptées par la réunion.

Examen et adoption du rapport de la réunion

111. Plusieurs délégués ont proposé des amendements qui ont été incorporés dans la version finale du rapport. Le rapport a ensuite été adopté et soumis à l'approbation du Conseil d'administration.

Clôture de la réunion

112. Le président, le président du groupe des employeurs et le vice-président du groupe des travailleurs ont félicité les délégués pour le succès de la réunion. Ils ont estimé que la réunion est parvenue à des conclusions équilibrées et significatives qui constituent, par leur prise en compte de tous les aspects de l'Agenda du travail décent, une base solide pour mettre en œuvre les divers processus en faveur du développement en Asie, notamment les OMD et les DSRP. Ils ont déclaré appuyer la mise en place d'une décennie du travail décent en Asie fondée sur le tripartisme et les partenariats régionaux.

113. Le Directeur général s'est déclaré profondément satisfait de constater que l'Agenda mondial du travail décent et le Siècle de l'Asie ont trouvé leurs pendants dans l'Agenda de l'Asie et la Décennie de l'Asie. Les priorités claires énoncées dans les conclusions, les orientations et les suggestions réalistes issues des réunions-débats ainsi que l'atmosphère constructive perceptible lors des délibérations sont autant de preuves du rôle grandissant joué par l'Asie sur le plan mondial. Il a félicité les délégués pour avoir tenu compte de l'appel de la treizième Réunion régionale asiatique et donné une forme concrète à la notion de programmes par pays de promotion du travail décent. Il a relevé que, pour la réunion, le tripartisme et le dialogue social sont les moyens appropriés de fixer des objectifs et de trouver des solutions équilibrées aux défis sociaux qui naissent de la mondialisation. Il a déclaré avoir particulièrement apprécié l'immense travail accompli par l'équipe préparatoire du ministère du Travail et a salué la contribution que M. I.P. Anand, invité spécial du Directeur général, a su apporter à l'OIT pendant plusieurs décennies.

114. *Le Conseil d'administration voudra sans doute prier le Directeur général:*

- a) *d'appeler l'attention des gouvernements des Etats Membres de la région et, par leur intermédiaire, celle des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, sur les conclusions adoptées par la réunion;*
- b) *de garder ces conclusions à l'esprit lors de l'exécution des programmes en cours et de la préparation des futures propositions de programme et de budget;*
- c) *de communiquer le texte des conclusions:*
 - i) *aux gouvernements de tous les Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs;*
 - ii) *aux organisations internationales concernées, y compris les organisations internationales non gouvernementales dotées d'un statut consultatif.*

Genève, le 9 octobre 2006.

Point appelant une décision: paragraphe 114.

Annexe I

Session spéciale des ministres du Travail «Développer les qualifications des travailleurs pour des emplois décents dans un contexte de mondialisation» (30 août 2006)

1. La session spéciale, accueillie par le ministère du Travail de la République de Corée, a été ouverte par le Directeur général du BIT, qui a résumé les défis auxquels sont confrontés les gouvernements de la région. Etant donné que la Décennie pour le travail décent va se tenir en Asie, il est essentiel d'élargir et de renforcer les qualifications dans la région. Dans ce domaine, chacun des Etats concernés peut tirer grand profit de l'expérience des autres pays. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui résulte, elle-même, de la mise en commun des connaissances, a démontré qu'elle est un outil essentiel pour l'élaboration de stratégies de formation.
2. M. Lee Sang Soo, ministre du Travail de la République de Corée, a donné un aperçu général de l'évolution de l'approche adoptée par son pays en matière de formation et de développement des qualifications. Les stratégies de renforcement des compétences se sont transformées au rythme du développement du pays et de l'évolution de ses stratégies économiques pour répondre aux besoins et préparer l'avenir. Elles ont également dû s'adapter à une économie où la haute technologie et les connaissances de pointe tiennent une place de plus en plus grande. Le pays s'attache aujourd'hui à former des travailleurs aux compétences multiples, capables d'innover et de s'adapter à la flexibilité. De nouvelles stratégies de financement ont également permis aux petites et moyennes entreprises de tirer profit de ces formations grâce aux groupements de formation qu'elles ont elles-mêmes mis en place. La République de Corée est passée avec succès d'une économie essentiellement agricole à une économie moderne et aspire à aider les autres pays par l'entremise du réseau régional de qualifications.
3. Tous les ministres se sont déclarés en faveur d'un renforcement de la coopération régionale en matière de développement des qualifications. M. Kazumi Matsui, ministre adjoint du Cabinet du ministre au ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, a fait observer que le Japon et d'autres pays ont apporté pendant 25 ans leur appui à l'APSDEP. Le Japon a offert son aide à de nombreux pays dans le domaine du développement des systèmes de formation. Le ministre a également estimé qu'il est temps pour l'OIT d'élaborer et de mettre en œuvre le nouveau Programme régional pour les qualifications et l'employabilité pour l'Asie et le Pacifique (SKILLS AP) et a assuré que le Japon continuerait de le soutenir. M. Malik Asif Hayat, vice-ministre pakistanais du Travail, de la Main-d'œuvre et des Travailleurs expatriés, a souscrit à cette déclaration. L'APSDEP a contribué de façon déterminante au développement des qualifications dans la région et le Pakistan soutient pleinement le programme SKILLS-AP. M. Hu Xiaoyi, vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la République populaire de Chine, a approuvé ces nouvelles stratégies de collaboration entre les pays en matière de développement des qualifications, estimant que de nombreux pays en tireraient parti. M. Arturo Brion, ministre du Travail et de l'Emploi des Philippines, a décrit les nouvelles politiques en cours dans son pays et a fait part de sa volonté d'en faire connaître les résultats pour que les autres pays puissent tirer des enseignements des réussites ou des échecs éventuellement rencontrés. M. Luvsan Odonchimed, ministre des Affaires sociales et du Travail de Mongolie, a déclaré que dans ce domaine les pays peuvent réciproquement beaucoup s'apporter et cité le proverbe suivant: «Si tu ignores quelle route prendre, demande à celui qui sait.»

4. En ce qui concerne les autres thèmes abordés, l'accent a été mis, notamment par les porte-parole des employeurs et des travailleurs, sur le besoin urgent d'investir dans le développement des qualifications et d'engager les employeurs et les travailleurs dans le processus visant à s'assurer que les travailleurs disposent de qualifications adéquates au regard des besoins de la croissance économique. M^{me} Ruth Dyson, ministre du Travail de la Nouvelle-Zélande, et M. Mathew Siune, ministre du Travail et des Relations professionnelles de Papouasie-Nouvelle-Guinée, ont insisté sur la nécessité d'aller au devant des peuples indigènes et des travailleurs de l'économie informelle. M. Athauda Seneviratne, ministre des Relations professionnelles et de la Gestion du travail à l'étranger de Sri Lanka, a souscrit à cette proposition en déclarant que, si l'éducation de base est une nécessité pour l'employabilité, le renforcement continu des compétences l'est tout autant pour l'emploi productif.

Annexe II

Faire du travail décent une réalité en Asie

Conclusions

1. Les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs remercient le gouvernement de la République de Corée d'avoir accueilli la quatorzième Réunion régionale asienne de l'OIT. La générosité, l'hospitalité et le sens de l'organisation dont il a fait preuve ont contribué à la réussite de cette réunion.
2. Depuis la dernière Réunion régionale asienne, de nombreux pays de la région ont connu une forte croissance économique et une prospérité accrue. Malheureusement, par suite de catastrophes naturelles ou de crises politiques, économiques et humanitaires de très grande ampleur, nombre d'entre eux ont aussi connu de profonds bouleversements. Nous compatissons à la souffrance des victimes auxquelles nous exprimons notre solidarité en nous engageant à apporter notre contribution à la promotion du redressement, du développement économique, et de l'instauration de la paix et de la justice sociale pour tous. Les efforts visant à accélérer la reconstruction et le rétablissement des sources de revenus dans les pays déchirés par la guerre, les conflits et les désastres recevront la priorité qu'il convient de leur accorder.
3. Nous remercions le Directeur général de ses deux rapports sur la situation en matière de travail décent et d'élimination de la pauvreté dans la région. Nous relevons qu'il y fait état de la grande diversité qui caractérise celle-ci ainsi que de ses nombreuses réussites et des multiples problèmes qu'elle doit affronter. Nous sommes tout particulièrement heureux de constater que l'Agenda du travail décent est inscrit dans les agendas nationaux de beaucoup de pays de la région au même titre que l'Agenda international pour le développement. Nous souscrivons sans réserve au document final du Sommet des Nations Unies de 2005 et à la Déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies de 2006.

Faire du travail décent une réalité nationale grâce à la coopération régionale

4. Nous sommes convaincus que l'Agenda du travail décent de l'OIT peut contribuer à ouvrir durablement la voie pour sortir de la pauvreté, aider au redressement des inégalités économiques croissantes que l'on constate aussi bien au niveau national qu'entre les pays de la région et apporter ainsi une contribution importante à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. L'Agenda du travail décent permet également de progresser vers une mondialisation équitable dans le cadre de laquelle s'équilibrent les objectifs du développement économique et de la justice sociale.
5. Nous sommes fiers d'avoir été les premiers à militer en faveur de plans d'action nationaux pour le travail décent lors de notre réunion de 2001, et nous constatons que si plusieurs pays en ont déjà établi tous ne l'ont pas fait. Nous invitons donc tous les pays de la région à le faire en pleine concertation avec les partenaires sociaux.
6. Nous sommes déterminés à faire en sorte que l'Asie continue à jouer un rôle de premier plan dans le monde en plaçant l'objectif du travail décent pour tous au cœur de nos politiques nationales, régionales et internationales ainsi que de nos stratégies de développement nationales.
7. A cet effet, nous lançons une Décennie asienne du travail décent, qui durera jusqu'en 2015 et pendant laquelle nous déploierons des efforts concertés et soutenus pour que le travail

décent devienne une réalité dans tous les pays de notre continent caractérisé par sa diversité.

8. Nous nous félicitons de l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent par le biais desquels l'OIT mobilise des ressources et apporte un soutien coordonné pour faire progresser les objectifs prioritaires en matière de travail décent au niveau national. Il convient que ces programmes reflètent de manière adéquate les priorités, les engagements et les responsabilités des mandants tripartites. Chaque pays, en fonction de sa situation et de ses priorités nationales, définira des objectifs du travail décent réalistes et formulera son propre agenda national en s'appuyant sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent, à savoir les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Ceux-ci permettent au Bureau et aux mandants tripartites d'œuvrer en étroite collaboration avec l'Organisation des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods de même qu'avec les donateurs en vue d'intégrer les objectifs du plein emploi productif, de l'atténuation de la pauvreté et du travail décent dans le dialogue social et les cycles de programmation au niveau national.
9. Nous sommes déterminés en outre à promouvoir activement les initiatives en matière de coopération régionale afin que les pays puissent définir leurs besoins communs, échanger de bonnes pratiques et mettre au point des stratégies et des programmes leur permettant de trouver ensemble des solutions dans des domaines présentant un intérêt commun et qui sont source de préoccupations communes.
10. Le tripartisme et la concertation sociale sont indispensables pour que ces engagements soient respectés. A ce propos, nous demandons aussi que soient instaurés des partenariats stratégiques avec les organisations nationales, régionales et internationales concernées en veillant à la participation des partenaires sociaux.

Priorités d'action au niveau national

11. Nous confirmons notre attachement à l'obtention de résultats concrets et à l'adoption de mesures pratiques pour la mise en œuvre, selon un calendrier bien établi, de politiques et de programmes pour que le plein emploi productif et le travail décent deviennent une réalité pour tous.
12. Pour ce faire et pour que la pauvreté diminue dans les pays de la région au cours de la prochaine décennie, il faut en priorité prendre les mesures interdépendantes suivantes:
 - promouvoir la ratification des normes fondamentales du travail ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail;
 - promouvoir une croissance durable de la productivité et des économies compétitives;
 - promouvoir la création d'emplois;
 - promouvoir des possibilités de travail décent dans l'économie informelle, en particulier dans le secteur rural;
 - promouvoir l'accès à l'éducation pour tous, y compris à un enseignement, une formation et un apprentissage tout au long de la vie ciblés et pertinents afin de garantir l'acquisition de compétences adéquates propres à améliorer en permanence l'employabilité de tous;
 - promouvoir des possibilités de travail décent et l'accès à la création d'entreprises pour les jeunes femmes et les jeunes gens, en particulier en facilitant le passage du monde scolaire au monde du travail et le partage de bonnes pratiques;
 - renforcer la capacité des partenaires sociaux et des administrations du travail;
 - lutter contre toutes les formes de travail des enfants telles que définies dans les conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT;

-
- améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre et le dialogue en la matière afin que tant les pays d'origine que les pays d'accueil retirent un profit de ces flux et que les droits et l'égalité de traitement des travailleurs migrants soient mieux protégés;
 - améliorer la gouvernance effective du marché du travail en adoptant, en mettant en œuvre et en révisant la législation du travail et les politiques sociales afin d'atteindre l'objectif du plein emploi productif visé dans l'Agenda du travail décent;
 - instaurer une coopération en matière de gestion de la main-d'œuvre et des mécanismes de partenariat bipartites et autres institutions et réglementations appropriées, notamment des cadres de concertation sociale, qui sont des éléments importants pour assurer un fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail;
 - promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, notamment en renforçant la capacité d'action des femmes grâce à la promotion de l'égalité de chances leur permettant d'obtenir des emplois décents et productifs;
 - accorder une attention particulière aux besoins des travailleurs vulnérables, notamment les travailleurs handicapés, les victimes de la traite et du travail forcé, les porteurs du VIH/SIDA, les peuples indigènes et les travailleurs employés dans des entreprises où leurs droits fondamentaux ne sont pas respectés;
 - étendre l'efficacité et la portée de la protection sociale à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs de l'économie informelle;
 - promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail.
13. Reconnaissant que l'Agenda du travail décent forme un tout indissociable, nous souscrivons à l'adoption d'une approche cohérente et intégrée de ces politiques et programmes, les partenaires sociaux étant étroitement associés aux efforts de développement économique locaux.

Initiatives et partenariats régionaux

14. Dans le cadre des mécanismes de coopération régionaux, nous encourageons vivement les initiatives tripartites en matière de partage d'informations, de connaissances, d'expériences et de compétences pour promouvoir le travail décent et atténuer la pauvreté.
15. A cet égard, nous prenons note des initiatives régionales déjà lancées, notamment:
- le réseau de compétences régional d'organisations partenaires tel le «Skills and Employability Programme for Asia and the Pacific (Skills-AP)»;
 - le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre; et
 - la base de données régionale sur les indicateurs relatifs au travail décent conçue pour partager les expériences au plan national.

Action de l'OIT

16. Pour appuyer les mesures prioritaires susmentionnées, nous demandons au Bureau d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à lancer d'autres initiatives, dans la limite des moyens disponibles, pour consolider et intégrer les mesures à prendre dans les domaines suivants:
- promouvoir la ratification et le plein respect des conventions de l'OIT concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ainsi que l'élimination des pires formes de travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession;

- aider à l'élaboration de politiques nationales fondées sur l'Agenda global pour l'emploi;
 - fournir des services d'appui aux petites et moyennes entreprises;
 - renforcer les services d'inspection du travail, les mécanismes de prévention et de règlement des différends et les services de l'emploi;
 - promouvoir la ratification et la mise en application des conventions de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, notamment le Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006;
 - promouvoir la ratification de la convention du travail maritime, 2006;
 - examiner la possibilité d'organiser une réunion régionale sur la croissance, l'emploi et le travail décent;
 - définir des critères et de bonnes pratiques pour l'élargissement de la protection sociale à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs et à leurs familles;
 - promouvoir la mise au point de systèmes d'établissement de statistiques et de collecte de données actualisées et fiables pour faciliter les recherches, les analyses comparatives et la prise de décisions à partir d'informations factuelles.
17. Nous invitons les organisations régionales et les autres organisations internationales, notamment la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), l'ANASE, la Banque asiatique de développement, le PNUD, la Banque mondiale, l'OMS, l'ONUDI, la FAO et l'UNESCO, à travailler en étroite collaboration avec l'OIT pour soutenir ces efforts, comme cela a été demandé dans la Déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social de l'ONU en juillet 2006.
18. Nous réaffirmons que nous souscrivons aux conclusions sur le Myanmar adoptées lors de la 95^e session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2006).

Lancement de la Décennie du travail décent

19. La présente réunion marque le lancement d'une «Décennie asiatique du travail décent». Les mandants tripartites des pays de la région s'engagent à atteindre des résultats précis en matière de travail décent en fonction de leurs situation et priorités nationales respectives, et à coopérer dans le cadre d'initiatives spécifiques au niveau régional où des actions conjointes et le partage de connaissances et de compétences contribueront à faire du travail décent une réalité d'ici l'année 2015.
20. Nous invitons, en outre, le Conseil d'administration du BIT à demander au Bureau de soutenir, comme il convient et sur demande, les efforts des mandants tripartites dans le cadre de la Décennie asiatique du travail décent.

Le 1^{er} septembre 2006.

Annexe III

Rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

1. La Commission de vérification des pouvoirs, désignée conformément à l'article 9 du Règlement pour les réunions régionales à la première séance de la réunion, s'est réunie les 29, 30 et 31 août 2006. Son mandat consistait à examiner les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques participant à la réunion, de même que toutes objections aux pouvoirs et toutes plaintes concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour des délégations. La commission était composée comme suit:

M^{me} Linda Lipp (déléguée gouvernementale de l'Australie), présidente;

M. C.K. Hyder (délégué suppléant employeur du Bangladesh);

M^{me} Carol Beaumont (déléguée travailleuse de la Nouvelle-Zélande).

2. Comme le montre l'annexe au présent rapport, les pouvoirs des membres des délégations ont été reçus sous la forme d'instruments officiels, de lettres officielles et de fac-similés authentifiés. Les copies numérisées de ces documents envoyées par courrier électronique ont été considérées comme équivalant à des fac-similés. La commission a rappelé que, en l'état actuel des choses et conformément à la pratique établie, elle ne tenait pas compte dans ses rapports des communications envoyées par courrier électronique au Bureau international du Travail ou au secrétariat de la réunion, du fait que les communications de ce type ne comportent pas de signature et que leur authenticité ne peut être vérifiée.
3. La commission a appelé l'attention des gouvernements sur l'importance du respect de l'article 9, paragraphe 1, 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 (c'est-à-dire le 14 août 2006 pour la présente réunion). La commission est préoccupée par le fait que seuls les pouvoirs d'un peu plus de la moitié (20) des membres invités ont été reçus dans les délais fixés, malgré un rappel joint à la Note d'information et au Programme provisoire envoyé en juillet 2006 par le Bureau. Bien que de nombreux membres aient fait parvenir leurs pouvoirs entre le 15 et le 21 août, le retard ainsi occasionné dans l'enregistrement de ces pouvoirs a eu pour conséquence de faire que 10 pour cent des délégations qui avaient été accréditées avant la fin de la réunion ne figuraient pas sur la Première liste provisoire des délégations publiée par le Bureau le 21 août 2006. Comme cette liste fournit des informations préliminaires qui pourraient servir de base aux objections aux pouvoirs des délégués ou de leurs conseillers, cette lacune a constitué un sujet de préoccupation pour la commission.

Composition de la réunion

4. A la date de l'adoption du présent rapport, 38 des 42 Etats Membres invités à participer à la réunion, de même que les deux territoires également invités, avaient envoyé leurs pouvoirs. La réunion était composée de 76 délégués gouvernementaux, de 38 délégués employeurs et de 39 délégués travailleurs, soit un total de 153 délégués. En outre, elle comprenait 88 conseillers techniques gouvernementaux, 30 conseillers techniques employeurs et 39 conseillers techniques travailleurs, soit un total de 157 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 désignés était donc de 310.
5. En ce qui concerne le nombre de délégués et de conseillers inscrits, il y avait 74 délégués gouvernementaux, 36 délégués employeurs et 38 délégués travailleurs, soit un total de

148 délégués. Le nombre total des conseillers techniques inscrits était de 146, dont 83 étaient des conseillers gouvernementaux, 26 étaient des conseillers employeurs et 37 étaient des conseillers travailleurs. Les annexes au présent rapport présentent des informations plus détaillées sur le nombre de délégués accrédités et inscrits à la réunion.

6. Toutes les délégations étaient tripartites à l'exception des cas suivants: une délégation (Fédération de Russie) était incomplète au sens de l'article 12, paragraphe 2, du Règlement pour les réunions régionales car elle ne comprenait pas de délégué employeur; une délégation (France) comprenait seulement un délégué employeur et un délégué travailleur, et une autre (Etats-Unis) était exclusivement gouvernementale.
7. Les membres de la commission ont été déçus de la faible proportion de femmes participant à la réunion. Ils ont noté que 16 pour cent des délégués accrédités et que 32 pour cent des conseillers techniques accrédités étaient des femmes (à la dernière réunion régionale asienne, ces chiffres étaient respectivement de 7 et de 20 pour cent). La commission rappelle que la lettre originale de convocation à la réunion et la lettre de rappel demandaient aux mandants de s'efforcer d'assurer un taux de représentation féminine de 30 pour cent dans leur délégation. Elle a regretté particulièrement que 14 délégations ne comportent aucune femme parmi les délégués ou les conseillers techniques (Afghanistan, Arabie saoudite, Fidji, Inde, Jordanie, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Népal, Oman, Pakistan, Fédération de Russie, Sri Lanka et Yémen).
8. Un chef d'Etat, deux Premiers ministres et 30 ministres ou vice-ministres de 28 Etats Membres de la région ont participé à la réunion.
9. Quatre Membres invités à la réunion n'étaient pas représentés (Iles Salomon, Iraq, Liban et Timor-Leste), soit une diminution par rapport à la réunion précédente, à laquelle 11 membres n'avaient pas participé. La commission s'est félicitée de cet accroissement de la participation et a exprimé l'espoir que tous les Etats Membres invités seraient à même de participer à la réunion régionale dans l'avenir.
10. La commission a également noté que, conformément à l'article 12, paragraphe 1, du Règlement, les délégations de tous les Etats Membres représentés à la réunion jouissaient du droit de vote.

Observateurs

11. Le Brunéi Darussalam a été invité par le Conseil d'administration du BIT, au titre de l'article 1, paragraphe 5, du Règlement pour les réunions régionales, à être représenté à la réunion et a accrédité une délégation d'observateurs.

Représentants d'organisations internationales officielles

12. Parmi les organisations internationales officielles invitées à participer à la réunion, conformément aux accords ou décisions applicables du Conseil d'administration, les organisations suivantes ont été représentées:
 - Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique;
 - Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale;
 - Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme;
 - Fonds monétaire international;
 - Association des nations de l'Asie du Sud-Est.

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

13. Les organisations internationales non gouvernementales suivantes, invitées à participer à la réunion, conformément à l'article 1, paragraphe 7, du Règlement, se sont fait représenter à la réunion:
- Alliance coopérative internationale;
 - Confédération internationale des syndicats libres;
 - Fédération syndicale mondiale;
 - Organisation internationale des employeurs;
 - Confédération des employeurs d'Asie et du Pacifique;
 - Confédération générale des syndicats;
 - Fédération internationale des ouvriers du transport;
 - Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois;
 - Fraternité des syndicalistes d'Asie.

Protestations

14. La Commission de vérification des pouvoirs a reçu une protestation concernant la délégation des travailleurs de la République de Corée.

Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République de Corée

15. La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) au sujet de la désignation de la délégation des travailleurs de la République de Corée, désignation qui aurait enfreint l'article 1, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions régionales.
16. Dans sa protestation, la KCTU a déclaré qu'elle avait transmis au gouvernement de la République de Corée la liste des six conseillers techniques dont il avait été convenu qu'ils constitueraient la délégation des travailleurs et a fourni une copie de cette liste. La Seconde liste provisoire des délégations, publiée le 29 août 2006, ne contenait pas le nom de l'un des délégués qui figuraient sur la liste soumise par la KCTU, à savoir M. Anwar Hossain, président du Syndicat coréen des travailleurs migrants (MTU). La KCTU a demandé à la commission de prier le gouvernement de la République de Corée d'inclure ce nom supplémentaire, l'intéressé ayant été désigné par la confédération pour faire partie de la délégation les travailleurs. Dans sa protestation, la KCTU a fait remarquer que ni la nationalité de la personne désignée ni son lieu de résidence (que celui-ci soit légal ou non et qu'il se trouve ou non en République de Corée) n'est pris en compte par l'Organisation internationale du Travail.
17. En réponse à la demande de la commission priant le gouvernement de fournir des observations et des informations au sujet de la protestation, le directeur général du Bureau de la coopération internationale a exposé par écrit la position du gouvernement, citant les statistiques officielles les plus récentes (à partir de 2004) relatives à l'effectif de la KCTU (668 136 membres) et de la Fédération des syndicats de Corée (FKTU) (780 183). En annexe, le gouvernement a transmis une copie des lettres officielles qu'il avait envoyées à

la FKTU et à la KCTU pour leur demander de lui transmettre la liste des délégués et conseillers techniques désignés.

18. Dans la première lettre, datée du 10 juillet 2006, le ministère du Travail a écrit aux deux fédérations syndicales et à l'organisation d'employeurs, s'appuyant sur l'article 9 du Règlement pour les réunions régionales, pour leur demander d'établir leur liste définitive d'ici le 21 juillet 2006. La lettre indiquait que les délégations se composent chacune d'un délégué (syndical ou employeur) et de conseillers techniques, étant rappelé qu'il convient de garder à l'esprit la taille de la réunion régionale de l'OIT. Elle précisait ensuite la marche à suivre pour la désignation des délégués et des conseillers techniques, notant qu'il est possible de désigner un conseiller technique en tant que représentant suppléant. Après l'envoi de cette lettre, le gouvernement a déclaré que le ministère avait fait un certain nombre de demandes orales pour accélérer la procédure.
19. La seconde lettre, adressée par le ministère à la FKTU et à la KCTU le 22 août 2006, rappelait aux destinataires que la lettre précédente leur avait demandé de procéder aux désignations conformément à l'article 1, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions régionales. Notant que la date limite fixée pour la soumission de la composition des délégations était largement passée, le ministère faisait savoir que, si aucune désignation de représentation syndicale fondée sur les consultations ayant eu lieu entre les deux organisations syndicales, conformément aux règles applicables aux réunions de l'OIT, n'avait été effectuée d'ici le 22 août, le dirigeant syndical le plus représentatif serait désigné comme représentant des travailleurs coréens. Cette lettre, annexée aux documents transmis à la commission, ne mentionnait pas les conseillers techniques.
20. Le gouvernement a informé la commission que la KCTU avait soumis les noms demandés le 16 août, puis soumis une version définitive le 28 août 2006, de pair avec la liste jointe à la protestation, c'est-à-dire une liste de six noms comprenant M. Anwar Hossain. Par ailleurs, le gouvernement a fait savoir que les deux organes syndicaux étaient convenus que la FKTU jouerait le rôle de délégué.
21. Dans sa communication écrite à la commission, le gouvernement a déclaré qu'il croyait comprendre que le délégué des travailleurs (dans ce cas, la FKTU) aurait dû soumettre tous les noms, mais que la KCTU avait envoyé ses propres noms, lesquels n'avaient pas obtenu son accord. Lorsque le gouvernement avait constaté que M. Anwar Hossain figurait dans la liste soumise par la KCTU, il avait considéré ce choix comme inopportun et soulevé une objection auprès des deux syndicats. En tant que déléguée des travailleurs, la FKTU a fait savoir au gouvernement qu'elle avait besoin de temps pour pouvoir se consulter avec la KCTU. Cependant, aucune décision n'a été prise du côté syndical jusqu'à la veille de l'ouverture de la réunion. Le gouvernement a ensuite soumis une liste provisoire qui ne comportait pas le nom de M. Hossain. Selon le gouvernement, M. Hossain a déclaré dans l'intervalle qu'il s'inscrirait en tant que conseiller technique de la CISL, et le gouvernement a cru que la question avait été ainsi réglée.
22. Le 29 août 2006, la CISL a demandé que M. Hossain figure dans sa délégation, précisant cependant que, au cas où un accord serait conclu pour inclure le nom de l'intéressé dans la liste des travailleurs coréens, cette liste aurait la priorité.
23. Le gouvernement a déclaré qu'il considérait la participation de M. Hossain à la délégation tripartite coréenne comme intempestive, l'intéressé étant entré sur le territoire coréen sans visa le 24 mai 1996 et étant devenu un étranger en situation illégale en septembre de cette année-là. Il devait être expulsé le 14 mai 2005, mais a été libéré d'un centre d'acheminement d'étrangers en situation illégale parce qu'il devait suivre un traitement médical. Selon le gouvernement, cette libération était soumise à la condition que l'intéressé n'exerce pas d'autres activités que celles nécessaires au recouvrement de sa santé.

-
24. La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement. Elle a rappelé que, conformément à l'article 1, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions régionales, les délégués et conseillers des employeurs et des travailleurs doivent être choisis en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs ou des travailleurs de l'Etat ou du territoire intéressé (quand ces organisations existent). Comme la commission l'a souligné dans le passé, il en découle que les gouvernements doivent accepter le choix des organisations les plus représentatives au sujet des personnes désignées en tant que délégués des employeurs ou des travailleurs. Lorsqu'il est convenu que le gouvernement doit désigner aussi les conseillers techniques des délégués, conformément à l'article 1, paragraphe 2 1), du Règlement, ce principe s'applique également à leur désignation: là encore, le gouvernement doit accepter le choix des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. La commission a noté qu'une procédure de désignation impartiale et transparente était de nature à faire en sorte que la soumission des pouvoirs se fasse en temps voulu et qu'elle ne donne pas lieu à contestation.
25. Compte tenu des chiffres relatifs aux effectifs fournis par le gouvernement, la commission est certaine que la FKTU et la KCTU sont les organisations de travailleurs les plus représentatives de la République de Corée. Elle a noté qu'il leur avait été demandé à toutes deux de désigner les conseillers techniques des travailleurs et qu'elles avaient procédé à cette désignation. Le gouvernement a désigné toutes les personnes choisies comme conseillers techniques en dehors de M. Hossain. La question dont était saisie la commission était donc de savoir si les motifs avancés par le gouvernement pour refuser de désigner l'intéressé, arguments fondés sur son statut allégué d'étranger en situation irrégulière dans la République de Corée, étaient fondés. La commission a souligné que son mandat se limitait à assurer l'application du Règlement pour les réunions régionales ainsi que des principes et de la pratique régissant les pouvoirs au sein de l'OIT, et qu'il ne lui appartenait pas de faire des observations sur l'application de la législation migratoire de la République de Corée. Pour aboutir à ses conclusions, elle a tenu compte de l'évolution récente qui s'est produite à l'OIT et dans le système des Nations Unies au sujet des droits humains des migrants, et en particulier de leurs droits liés à la liberté syndicale, de même que sur le droit souverain de tous les Etats Membres de déterminer leur propre politique migratoire. La commission a observé que M. Hossain avait été désigné comme conseiller technique des travailleurs par la KCTU et que, selon les informations fournies par la confédération, informations qui ne sont pas contestées par le gouvernement, l'intéressé était président du MTU, le Syndicat des travailleurs migrants de la République de Corée. Tout en comprenant la réticence du gouvernement à désigner en tant que membre de la délégation des travailleurs de son pays une personne qu'elle considère comme un immigrant illégal, la commission a souligné que l'acceptation par les gouvernements des désignations effectuées par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives était une conséquence du caractère tripartite des délégations aux réunions régionales de l'OIT et qu'elle représentait en fait une condition essentielle du fonctionnement de l'Organisation tripartite. La commission a donc conclu que le gouvernement n'aurait pas dû refuser de désigner M. Hossain en tant que conseiller technique et a dit espérer que le gouvernement respecterait pleinement dans l'avenir les obligations qui sont les siennes en vertu de l'article 1, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions régionales.

Communication

26. La commission a reçu une communication de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) notant que le nom de plusieurs délégués des travailleurs figurant dans la Deuxième liste provisoire des délégations, publiée le 29 août 2006, n'était pas accompagné du nom de l'organisation que ces délégués représentent, ce qui rend difficile la vérification de leur qualité de membre de l'organisation de travailleurs la plus représentative du pays, comme l'exige l'article 1, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions régionales. La

CISL a demandé à la Commission de vérification des pouvoirs de demander en urgence aux gouvernements ayant soumis des informations lacunaires de compléter ces informations avant la fin de la réunion.

27. La commission a rappelé le rapport de la Commission de vérification des pouvoirs à la treizième Réunion régionale asiatique (Bangkok, 28-31 août 2001), qui avait déjà noté:

... un certain nombre de gouvernements n'avaient pas indiqué dans le formulaire de présentation des pouvoirs des délégations la qualité en laquelle les délégués et conseillers techniques étaient membres de leur délégation, particulièrement dans le cas des employeurs et des travailleurs. Cette information étant indispensable à l'exercice de son mandat, la commission avait exhorté alors les gouvernements à préciser clairement dans l'avenir le nom de l'organisation que représentait chaque délégué et conseiller technique des employeurs et des travailleurs et les fonctions exercées par l'intéressé au sein de cette organisation.

On trouve des rappels similaires dans les rapports de la Commission de vérification des pouvoirs à la Conférence internationale du Travail. La commission a recommandé au Bureau de modifier le formulaire de présentation des pouvoirs des délégations de façon à indiquer clairement que cette information doit figurer obligatoirement.

28. Au nom de la commission, la présidente a écrit à quatre délégations gouvernementales pour demander que leur gouvernement respectif fournisse les informations manquantes suffisamment à temps pour pouvoir figurer dans la Liste définitive des délégations publiée le matin du dernier jour de la réunion. L'une de ces délégations, celle de la RAS de Hong-kong, Chine, a fourni les informations demandées.

* * *

29. La Commission de vérification des pouvoirs a adopté le présent rapport à l'unanimité. Elle a recommandé à la réunion de demander au Bureau de l'annexer au rapport de la réunion et de le porter à l'attention du Conseil d'administration du BIT, conformément à l'article 9, paragraphe 5, du Règlement pour les réunions régionales.

Busan, le 31 août 2006.

(Signé) M^{me} Lipp,
présidente,

M. Hyder,

M^{me} Beaumont.

Annexe

Liste des délégués et conseillers techniques accrédités * (mise à jour au 31.08.2006 – 17 heures)

	Délégués gouvernementaux	Conseillers tech. gouvernementaux	Délégués des employeurs	Conseillers tech. des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers tech. des travailleurs
Afghanistan	2	–	1	–	1	–
Arabie saoudite	2	–	1	–	1	–
Australie	2	–	1	1	1	5
Bahrein	2	2	1	–	1	–
Bangladesh	2	–	1	3	1	1
Cambodge	2	–	1	–	1	–
Chine	2	6	1	2	1	2
RAS de Hong-kong, Chine	2	2	1	1	1	1
RAS de Macao, Chine	2	–	1	–	1	–
République de Corée	2	21	1	9	1	10
Emirats arabes unis	2	7	1	1	1	–
Etats-Unis	2	–	–	–	–	–
Fidji	2	–	1	–	1	–
France	–	–	1	–	1	–
Iles Salomon	–	–	–	–	–	–
Inde	2	1	1	–	1	–
Indonésie	2	8	1	7	1	–
République islamique d'Iran	2	1	1	–	1	–
Iraq	–	–	–	–	–	–
Japon	2	7	1	1	1	5
Jordanie	2	–	1	–	1	–
Kiribati	2	–	1	–	1	–
Koweït	2	2	1	1	1	1
République démocratique populaire lao	2	–	1	–	1	–
Liban	–	–	–	–	–	–
Malaisie	2	3	1	1	1	–
Mongolie	2	1	1	–	1	2
Népal	2	–	1	–	1	3
Nouvelle-Zélande	2	–	1	–	1	–

	Délégués gouvernementaux	Conseillers tech. gouvernementaux	Délégués des employeurs	Conseillers tech. des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers tech. des travailleurs
Oman	2	2	1	–	1	–
Pakistan	2	2	1	–	1	–
Papouasie-Nouvelle- Guinée	2	1	1	–	1	–
Philippines	2	2	1	–	1	1
Qatar	2	6	1	–	1	–
Fédération de Russie	1	–	–	–	1	–
Samoa	2	–	1	–	1	–
Singapour	2	3	1	–	1	6
Sri Lanka	2	–	1	–	1	–
République arabe syrienne	2	1	1	1	1	1
Thaïlande	2	8	1	1	1	–
République démocratique du Timor-Leste	–	–	–	–	–	–
Vanuatu	2	–	1	–	1	–
Viet Nam	2	2	1	1	1	1
Yémen	1	–	1	–	1	–
Total	76	88	38	30	39	39

* Délégués et conseillers techniques dont les pouvoirs ont été soumis.

Liste des délégués et conseillers techniques inscrits *
(mise à jour au 31.08.2006 – 17 heures)

	Délégués gouvernementaux	Conseillers tech. gouvernementaux	Délégués des employeurs	Conseillers tech. des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers tech. des travailleurs
Afghanistan	2	–	1	–	1	–
Arabie saoudite	2	–	1	–	1	–
Australie	2	–	1	–	1	4
Bahrein	2	2	1	–	1	–
Bangladesh	2	–	1	3	1	1
Cambodge	2	–	1	–	1	–
Chine	2	5	1	2	1	2
RAS de Hong-kong, Chine	2	2	1	1	1	1
RAS de Macao, Chine	2	–	1	–	1	–
République de Corée	2	21	1	8	1	10
Emirats arabes unis	2	5	–	1	1	–
Etats-Unis	2	–	–	–	–	–
Fidji	2	–	1	–	1	–
France	–	–	1	–	1	–
Iles Salomon	–	–	–	–	–	–
Inde	2	1	1	–	1	–
Indonésie	2	8	1	7	1	–
République islamique d'Iran	2	–	1	–	1	–
Iraq	–	–	–	–	–	–
Japon	2	7	1	1	1	5
Jordanie	2	–	1	–	1	–
Kiribati	2	–	1	–	1	–
Koweït	2	2	1	1	1	1
République démocratique populaire lao	2	–	1	–	1	–
Liban	–	–	–	–	–	–
Malaisie	2	3	1	1	1	–
Mongolie	2	1	1	–	1	2
Népal	2	–	1	–	1	2
Nouvelle-Zélande	2	–	1	–	1	–
Oman	2	2	1	–	1	–
Pakistan	2	2	1	–	1	–

	Délégués gouvernementaux	Conseillers tech. gouvernementaux	Délégués des employeurs	Conseillers tech. des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers tech. des travailleurs
Papouasie-Nouvelle-Guinée	2	1	1	-	1	-
Philippines	2	2	1	-	1	1
Qatar	2	6	1	-	1	-
Fédération de Russie	1	-	-	-	-	-
Samoa	2	-	1	-	1	-
Singapour	2	3	1	-	1	6
Sri Lanka	2	-	1	-	1	-
République arabe syrienne	1	-	1	1	1	1
Thaïlande	2	8	1	-	1	-
République démocratique du Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	2	-	1	-	1	-
Viet Nam	2	2	1	-	1	1
Yémen	-	-	-	-	1	-
Total	74	83	36	26	38	37

* Délégués et conseillers techniques accrédités qui ont été inscrits comme participants à la réunion.