



QUINZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport de la Commission de l'emploi
et de la politique sociale**

Table des matières

| | <i>Page</i> |
|---|-------------|
| A. Aperçu de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi | 1 |
| B. Le point sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi | 10 |
| C. Négociation collective et Agenda du travail décent | 17 |
| D. L'Agenda du travail décent dans les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP): évolution récente..... | 25 |

1. La Commission de l'emploi et de la politique sociale s'est réunie les 5 et 6 novembre 2007. M. Amir Shahmir, représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, dont la candidature à la présidence a été présentée par le gouvernement de l'Inde au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), a été nommé président. Les vice-présidents employeur et travailleur étaient respectivement M^{me} Goldberg et M. Patel.
2. Le président a expliqué le réagencement des points de l'ordre du jour convenu auparavant par le bureau de la commission, dû au fait que les réunions de deux commissions du Conseil d'administration coïncident partiellement.

A. Aperçu de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi (Deuxième question à l'ordre du jour)

3. Un représentant du Directeur général, M. Salazar-Xirinachs (directeur exécutif, Secteur de l'emploi), a présenté l'aperçu de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi¹. Il a souligné que le développement d'une relation forte, interactive et transparente avec la commission reste pour lui très important; c'est dans cet esprit qu'il donnera son aperçu. Cet aperçu donne une indication des progrès réalisés et des lacunes à combler.
4. Il répond à deux objectifs. Il s'agit, premièrement, d'identifier les lacunes, sur les plans théorique et pratique, dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi et, deuxièmement, de fournir des orientations et d'indiquer les éléments auxquels le Bureau devrait accorder un caractère prioritaire dans ses activités ultérieures sur cet agenda en tant que volet relatif à l'emploi de l'Agenda du travail décent. Ce document est important pour plusieurs raisons: 1) il fait le point de la situation et indique la voie à suivre; 2) il le fait à un moment crucial où la coordination avec les institutions des Nations Unies et d'autres organismes subit des changements importants dans le contexte de l'«unité d'action»; 3) les institutions des Nations Unies font preuve d'un niveau d'engagement sans précédent pour ce qui est d'intégrer l'emploi et le travail décent sur la base des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* récemment adoptés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS); 4) la discussion se poursuit au sein du Bureau sur la question de savoir comment améliorer l'impact de l'Agenda du travail décent.
5. Les forces de l'Agenda global pour l'emploi sont notamment son approche globale des politiques de l'emploi, y compris de l'offre et de la demande, des aspects macro et microéconomiques et des dimensions qualitative et quantitative de l'emploi, et le fait qu'il résulte de négociations tripartites. Cependant, l'agenda présente aussi des faiblesses. Premièrement, il ne prévoit pas de stratégie claire de mise en œuvre; deuxièmement, il ne fixe aucune priorité, en particulier pour les pays à différents niveaux de développement; enfin, bien qu'il contienne beaucoup de recommandations importantes, ces recommandations sont trop générales pour servir de guide pratique dans l'élaboration des politiques. C'est pourquoi, en 2004 et en 2005, la Commission de l'emploi et de la politique sociale a discuté chacun des dix éléments clés pour préciser l'approche stratégique et les recommandations, et le Bureau a commencé à utiliser l'Agenda global pour l'emploi dans ses activités dans les pays. Cependant, la commission s'est toujours souciée – à raison – de la valeur ajoutée de l'Agenda global pour l'emploi dans les pays et de la manière d'obtenir des résultats concrets et mesurables.

¹ Document GB.300/ESP/2.

6. M. Salazar-Xirinachs a expliqué que dans le document d'orientation présenté en mars 2005 on s'est efforcé de traiter ces questions et les questions connexes². Ce document indique plusieurs orientations stratégiques susceptibles de rendre l'Agenda global pour l'emploi plus opérationnel et plus utile aux activités dans les pays et d'améliorer l'efficacité des activités du Bureau pour ce qui est des conseils sur les politiques, de l'utilisation des outils, des travaux de recherche et du renforcement des capacités.
7. L'orateur a ensuite donné une évaluation de l'impact de l'Agenda global pour l'emploi aux niveaux mondial et régional. Il a relevé que de nombreuses agences internationales de développement et de nombreux gouvernements reconnaissent qu'un emploi productif et un travail décent constituent le maillon manquant entre la croissance et la réduction de la pauvreté, qu'un plus grand nombre d'organisations internationales et de gouvernements prêtent attention à l'intensité d'emplois de la croissance, et que beaucoup reconnaissent maintenant que pour réduire durablement la pauvreté il ne faut pas seulement opérer des transferts dans le cadre de la politique sociale et investir dans le social, il faut aussi assurer le bon fonctionnement du marché du travail. Cette remise à plat est aussi due au succès de la promotion de l'Agenda du travail décent.
8. L'orateur a expliqué que, bien qu'on ne puisse attribuer à l'Agenda global pour l'emploi ce changement de perspective sur le développement, dans certains cas l'agenda a apporté une contribution très spécifique. A titre d'exemple, pour la Déclaration ministérielle de l'ECOSOC, le cadre stratégique de l'Agenda global pour l'emploi a été présenté à la réunion préparatoire. Le Bureau a préparé plusieurs documents d'information et des observations ont été faites pour la Déclaration sur la base du cadre stratégique de l'agenda. De même, l'un des mécanismes de mise en œuvre expressément envisagé dans l'agenda est celui des alliances et partenariats, et le Bureau a été clairvoyant à cet égard. Troisièmement, la coordination des politiques au niveau mondial s'est améliorée, comme l'adoption des Outils l'a montré. Quatrièmement, bien que l'emploi ne soit pas un objectif explicite dans la formulation originale des objectifs du Millénaire pour le développement, il a été convenu d'inclure quatre indicateurs relatifs à l'emploi dans les OMD. Enfin, les publications périodiques du Bureau sur les tendances mondiales de l'emploi et du marché du travail vont dans le sens de l'Agenda global pour l'emploi, ce qui revient à en promouvoir les objectifs.
9. C'est pourquoi le document conclut que des progrès importants ont été faits. L'Agenda global pour l'emploi a profité du succès de l'Agenda du travail décent, tout en y contribuant. Il a fourni un cadre analytique, et notamment des principes, des éléments clés, de grands domaines d'action et des orientations stratégiques, définies à l'issue de consultations tripartites, sur la manière de promouvoir les objectifs relatifs à l'emploi de l'Agenda du travail décent.
10. Cependant, l'Agenda global pour l'emploi doit être utilisé de manière plus systématique par les mandants de l'OIT dans les partenariats et les cadres stratégiques à l'échelle mondiale et régionale. Le document suggère de combler ces lacunes en assurant la promotion de l'agenda et en l'intégrant dans les activités de formation, en poursuivant l'application des Outils en tant que moyen de promouvoir les objectifs et l'impact global de l'agenda, en développant et en renforçant encore les programmes de travail avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et enfin en élaborant des principes directeurs pour la politique de l'emploi basés sur l'Agenda global pour l'emploi à l'intention des pays se trouvant à différents niveaux de développement.

² Document GB.295/ESP/1/1.

11. M. Salazar-Xirinachs a ensuite abordé la question des connaissances et des lacunes dans les connaissances. Après la présentation du document d'orientation, un effort a été fait dans le Secteur de l'emploi pour examiner les priorités de la recherche dans le domaine de l'emploi. Le secteur a d'abord effectué une mise en correspondance détaillée des données et en a discuté au niveau interne. Un comité de la recherche a également été créé à l'échelle du secteur. La mise en correspondance des données de recherche du Secteur de l'emploi qui en est résultée a été achevée en mai 2007 et distribuée à tous les bureaux extérieurs pour les informer du programme de recherche sur l'emploi au siège dans le contexte de l'Agenda global pour l'emploi et promouvoir une coordination et une collaboration plus poussées entre le siège et le terrain dans le domaine de la recherche. Cette mise en correspondance a également été examinée avec les spécialistes de l'emploi des Amériques, et elle sera examinée avec ceux de la région de l'Asie et du Pacifique au début de 2008.
12. La principale conclusion de cet exercice est la reconnaissance du fait que le Bureau n'est pas en mesure de produire des résultats similaires pour chacun des éléments clés. Etant donné les contraintes en matière de ressources, il convient d'établir les priorités. Les domaines dans lesquels le Bureau cherche à renforcer les travaux de recherche et à se poser en centre d'excellence sont les suivants: les politiques et les institutions du marché du travail (élément clé n° 7); l'entrepreneuriat et le développement des entreprises (élément clé n° 5); l'employabilité en améliorant les connaissances et les qualifications (élément clé n° 6); le rapport entre la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté, y compris l'emploi informel (élément clé n° 10); la protection sociale (élément clé n° 8); et l'emploi des jeunes. Toutefois, les efforts du Bureau ont été limités par le manque de ressources ainsi que par d'autres faiblesses, notamment une évaluation collégiale déficiente, des liens insuffisants avec les milieux universitaires, une diffusion médiocre des activités de recherche et la nécessité d'une plus grande coordination et de discussions plus poussées entre les spécialistes au siège et sur le terrain.
13. M. Salazar-Xirinachs a ensuite évoqué la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi au niveau national. Il a rappelé à la commission qu'elle dépend aussi des pays eux-mêmes, et plus particulièrement de la volonté des gouvernements de relever le défi. Le Bureau continuera à offrir une assistance technique aux mandants nationaux pour l'établissement des plans nationaux pour l'emploi.
14. L'intervenant a aussi rappelé à la commission les cinq grandes orientations stratégiques proposées dans le document d'orientation et visant à rendre l'Agenda global pour l'emploi plus opérationnel. Après dix-huit mois, des progrès importants ont été réalisés, mais beaucoup reste à faire. Il a aussi souligné l'importance des procédures engagées dans l'ensemble du Bureau pour obtenir de meilleurs résultats au niveau des PPTD, qui nécessitent des stratégies en matière de partage des connaissances, de ressources humaines, de recherche, de technologies de l'information et d'évaluation.
15. La première orientation stratégique vise à aider les mandants à placer les questions liées à l'emploi au centre de leurs politiques économiques et sociales. Cette stratégie optimise la visibilité de ces questions, renforce l'impact des politiques et permet une meilleure coordination des donateurs dans le contexte du principe de l'unité d'action. Le problème réside cependant dans la diversité des réalités qui existent sur le terrain et dans les difficultés qu'il y a à mettre en place une politique globale de l'emploi en raison soit d'un manque de volonté de la part des gouvernements, soit du nombre limité des points d'entrée. La coordination entre les ministères en vue de la mise en œuvre constitue un autre défi majeur, de même que la capacité des partenaires sociaux à s'engager de manière significative. Faisant référence aux dix pays énumérés dans l'annexe du document du Bureau, où des politiques nationales de l'emploi ont été élaborées avec le soutien technique du BIT en faisant appel au cadre de l'Agenda global pour l'emploi, l'intervenant

a signalé que, dans tous les cas, plusieurs éléments clés ont été incorporés comme domaines prioritaires et que ces éléments font partie intégrante des PPTD.

16. L'orateur a expliqué que les progrès s'expliquent par les nouvelles orientations et les améliorations en matière de gestion que le Bureau a mises en place, y compris un cadre d'assurance qualité pour les PPTD, une gestion axée sur les résultats et une stratégie de partage des connaissances. En outre, dans le Secteur de l'emploi, un certain nombre d'améliorations ont été introduites dans le domaine de la gestion.
17. Cependant, trois grands problèmes subsistent du point de vue de la mise en œuvre: 1) la diversité des situations nationales et les interventions qui devraient être plus intégrées et plus coordonnées; 2) la coordination des politiques et de la mise en œuvre entre les ministères du travail, de la planification, des finances, de l'industrie, de l'agriculture et du commerce, avec la participation en amont des partenaires sociaux; et 3) les contraintes de capacité au sein du Bureau.
18. En ce qui concerne l'orientation stratégique liée aux compétences essentielles, il existe quatre domaines dans lesquels il serait souhaitable de renforcer la capacité du Bureau: 1) la politique nationale de l'emploi; 2) l'économie des marchés du travail; 3) les services de l'emploi; et 4) les compétences, la technologie et l'employabilité. L'intervenant a fait observer que, malgré les contraintes actuelles en matière de ressources, une plus grande efficacité dans les domaines de compétence clés peut être possible à condition d'améliorer la coordination, le travail en équipe, la gestion des connaissances, la constitution de réseaux, les alliances et les partenariats. Toutefois, une masse critique est nécessaire dans certains domaines de compétence.
19. En tant qu'étape suivante essentielle pour maximiser l'impact de l'Agenda global pour l'emploi, M. Salazar-Xirinachs a insisté sur la nécessité d'élaborer des principes directeurs à l'intention des pays ayant des niveaux de développement différents. Si des principes directeurs sur l'emploi ont été établis pour les Etats membres de l'OCDE et de l'Union européenne, il n'existe pas d'ensemble intégré de principes du même ordre pour les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire. Produire de tels principes directeurs constituerait une étape importante qui ferait de l'Agenda global pour l'emploi, en tant que pilier «emploi» des PPTD, un instrument plus efficace. Les principes directeurs pourraient également permettre de mieux centrer l'élaboration des politiques, et de donner plus de rigueur aux études d'impact et aux examens des stratégies en matière d'emploi. L'intervenant a prié la commission d'aider le Bureau à poursuivre l'élaboration de principes directeurs qui pourraient être soumis à l'examen de la commission en novembre 2008.
20. M. Salazar-Xirinachs a conclu en présentant le bilan figurant dans le document. Ce bilan concerne trois dimensions: les problèmes de mise en œuvre au niveau national, aux niveaux mondial et régional, et les lacunes dans les connaissances. Pour chacune de ces dimensions, le tableau présente les principales réalisations, les difficultés à résoudre et les mesures proposées pour combler ces lacunes, et notamment l'élaboration de principes directeurs sur la politique de l'emploi pour les pays présentant des niveaux de développement différents. Il a ensuite invité la commission: 1) à examiner ce bilan des lacunes sur le plan de l'analyse et de la mise en œuvre dans les travaux du Bureau et des mandants sur l'Agenda global pour l'emploi; 2) à appuyer l'élaboration de principes directeurs concernant la politique de l'emploi comme proposé; et 3) à envisager des moyens d'encourager les mandants tripartites à fournir un soutien plus actif en prônant et en appuyant l'utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi et la coordination des politiques au niveau national.

21. Le Président a remercié M. Salazar-Xirinachs pour son excellente présentation et le Bureau pour tous ses travaux, grâce auxquels l'Agenda global pour l'emploi a connu un très grand succès. Il a souligné le rôle important des partenaires sociaux et du dialogue social dans ce succès.
22. La vice-présidente employeuse a estimé que l'Agenda global pour l'emploi est un concept organisationnel vivant et très utile. Cet outil, qui aide également le Bureau à s'acquitter de ses tâches, présente un grand intérêt pour les pays et apporte une contribution au DSRP et à la réforme de l'ONU liée au principe de l'unité d'action. Il serait important de savoir concrètement quelles activités ont été exécutées sur le terrain et quel en a été l'impact. Le Bureau doit faire figurer la mesure de l'impact de l'Agenda global pour l'emploi parmi ses objectifs prioritaires pour être à même de tester, de préciser et d'ajuster les messages de l'OIT sur les politiques à suivre.
23. L'intervenante s'est félicitée de l'insistance du document sur la nécessité de mettre au point des outils pratiques pour les mandants, et a souligné que cela devrait inciter les mandants à aller dans le sens d'un développement porté par la demande. Les compétences, la technologie et l'employabilité, le développement des entreprises et les institutions et politiques du marché du travail sont les grandes priorités de la recherche pour les employeurs et reflétant les grands domaines de consensus dans l'Agenda global pour l'emploi. Vu les contraintes budgétaires, il lui semble que le secteur a voulu en faire trop et dans trop d'endroits. Selon elle, l'OIT ne devrait chercher à être en tête et à s'imposer que dans un tout petit nombre de secteurs clés. Etant donné que l'OIT, comme cela est expressément indiqué dans l'Agenda global pour l'emploi, ne peut pas être en tête pour tous les aspects, il faut absolument mettre en place une collaboration, un partenariat et des alliances entre organisations. L'oratrice a souligné que la résolution concernant la promotion d'entreprises durables, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2007, est un cadre utile qui renforce l'Agenda global pour l'emploi. Elle s'est interrogée sur la suite qui a été donnée aux discussions de cette session.
24. La recherche devrait porter sur les domaines où le Bureau a des compétences et où les priorités ont été identifiées. Ces domaines devraient être les suivants: élément clé n° 5 (promouvoir l'emploi décent en favorisant l'esprit d'entreprise); élément clé n° 6 (promouvoir l'employabilité en améliorant les connaissances et les qualifications), surtout en ce qui concerne l'analyse du marché du travail au regard des compétences; et élément clé n° 7 (élaborer des politiques actives du marché du travail pour la création d'emplois, la sécurité dans le changement, l'équité et la lutte contre la pauvreté), y compris la recherche sur la flexicurité pour les pays en développement. En matière de protection sociale, les domaines prioritaires devraient être les suivants: élément clé n° 8 (la protection sociale en tant que facteur productif); élément clé n° 9 (sécurité et santé au travail: synergies entre sécurité et productivité); et élément clé n° 10 (créer des emplois productifs pour faire reculer la pauvreté et pour le développement), en ciblant plus particulièrement l'économie informelle. A cet égard, elle a insisté à nouveau sur la nécessité de décomposer cette question et de débattre des aspects spécifiques de l'économie informelle.
25. Le groupe des employeurs est intéressé par l'établissement de principes directeurs en matière d'emploi à l'intention de pays à différents niveaux de développement, et il est ouvert à cette idée. Cependant, les employeurs voudraient en savoir plus. Le Bureau devrait préparer pour la session de mars 2008 un document ou une mise à jour traitant des questions suivantes: Comment ces principes directeurs seraient-ils utilisés? Quels partenariats seraient envisagés (par exemple avec l'OCDE et la Banque mondiale avec leur expertise en matière de demande)? Quelles sont les modalités qui ont été prévues pour «tester» ces principes directeurs? Qu'en est-il des ressources? Qu'est-ce qui a été fait jusqu'ici? Quel serait le lien avec les PPTD?

26. Le vice-président travailleur a remercié le Bureau pour le document détaillé qui a été présenté et qui fournit une base utile pour la réflexion sur l'impact de l'Agenda global pour l'emploi et des activités futures sur le Bureau, et a permis à la commission d'exercer ses fonctions de gouvernance. Il s'est félicité de la franchise avec laquelle le document a recensé les lacunes sur le plan de la politique de développement et de la mise en œuvre. Il a également félicité le Bureau du succès de la campagne visant à faire du travail décent un engagement explicite et un objectif transversal de toutes les institutions multilatérales. Il a fait toutefois remarquer que la valeur ajoutée qu'apporte l'Agenda global pour l'emploi aux politiques mondiale et nationale est finalement moins importante que ce qui avait été prévu au moment de l'adoption de l'agenda. En particulier, la mise en œuvre de cet agenda n'a pas été à la hauteur des attentes et n'a pas permis d'inclure dans les réponses apportées une composante mondiale importante. En fait, lorsqu'on la mesure par rapport aux résultats obtenus, par opposition au processus, la contribution de l'agenda paraît bien modeste. Cela est dû aux capacités limitées du Bureau, à une approche plus sélective que globale des différents éléments clés, à une tendance à reclasser les travaux réalisés et les résultats obtenus en matière de politique nationale en tant que produits de l'Agenda global pour l'emploi lorsque les liens sont ténus, à un manque d'information sur l'agenda parmi les mandants nationaux, et à des faiblesses lorsqu'il s'agit d'appliquer les normes du travail fondamentales en tant que composante essentielle.
27. Une application sélective des éléments clés de l'agenda va à l'encontre du besoin reconnu de créer des synergies entre les différents éléments complémentaires de l'agenda. En particulier, il constate avec inquiétude que relativement peu de travail a été fait en ce qui concerne les éléments clés n^{os} 1, 2, 3 et 4, qui traitent de l'environnement économique. Il fait remarquer que l'agenda a été, par décision administrative, redéfini et revu sans avoir été examiné par les mandants. Or la demande nationale d'aide pour les éléments clés n^{os} 1, 2, 3 et 4 est très forte. Sur les dix pays où le cadre a été utilisé, neuf ont défini l'élément clé n^o 4 concernant la politique macroéconomique pour la croissance et l'emploi comme un domaine prioritaire. Pour la moitié des pays, l'élément clé n^o 1 sur le commerce, l'investissement et l'emploi est un domaine prioritaire. L'orateur a également souligné l'importance des normes fondamentales du travail concernant la liberté syndicale et la négociation collective pour la réalisation des objectifs de l'agenda.
28. Le Bureau devrait avoir les mêmes capacités dans chacun des dix éléments clés et devrait pouvoir offrir une aide complète à tous les Etats Membres et tous les mandants. Il devrait également accorder une attention plus grande à l'environnement économique. Il a relevé l'absence de l'élément clé n^o 4, qui concerne la politique macroéconomique et l'emploi, du programme des recherches à venir. Il pense également que le Bureau devrait s'attaquer au problème des lacunes reconnues en ce qui concerne la promotion des droits des travailleurs et son impact sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, ainsi que le dialogue social.
29. Selon lui, il faudrait renforcer les compétences clés dans un plus grand nombre de secteurs, y compris la négociation collective, les politiques salariales, les systèmes d'inspection, ainsi que les questions touchant à l'environnement économique et à l'emploi.
30. Il lui semble qu'un exercice important de promotion et de marketing pourrait être fait pour mettre en avant l'Agenda global pour l'emploi en tant que cadre rassemblant des normes, l'emploi et la politique économique et sociale pour atteindre l'objectif du plein emploi et du travail décent pour tous. Le groupe des travailleurs soutient les efforts déployés pour améliorer l'évaluation de l'impact de l'agenda.
31. La proposition qui a été faite d'établir des principes directeurs en matière d'emploi lui paraît très intéressante. Ces principes directeurs devraient englober tous les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi, et la contribution du Bureau à cet effort ne devrait pas se faire aux dépens du travail à accomplir pour combler les lacunes qui sont recensées dans le

document. Ces principes directeurs ne devraient pas non plus se substituer à l'application des normes.

32. L'intervenant a noté pour finir que le document arrive à point nommé car il permettra peut-être de réorienter l'Agenda global pour l'emploi et les éléments opérationnels du document d'orientation, en tenant compte des vues de la commission. L'agenda devrait être enrichi par les résultats de la Conférence internationale du Travail, y compris en ce qui concerne la recommandation sur la relation de travail et les conclusions sur l'économie informelle, les entreprises durables et l'emploi des jeunes.
33. Le représentant du gouvernement de la France a fait remarquer, au nom des membres de l'Union européenne qui sont membres de la commission, que c'est la première fois que l'Union européenne prend la parole devant la commission. Il a remercié le Bureau pour le document présenté, qui vient fort à propos. Les institutions et les Etats membres de l'Union européenne ont un rôle de plus en plus important à jouer dans la politique de développement. Ce sera l'occasion de renforcer les partenariats et d'intensifier la coopération entre l'Union européenne et l'OIT pour promouvoir l'emploi et le travail décent. L'Union européenne appuie la proposition visant à établir des principes directeurs globaux en matière d'emploi à l'intention des pays à faible et moyen revenu, et se félicite de la coordination entre l'OIT et l'Union européenne et entre l'OIT et l'OCDE pour l'élaboration de ces principes. Il est important d'obtenir une meilleure coordination entre l'Agenda global pour l'emploi, l'Agenda du travail décent et les stratégies de réduction de la pauvreté afin d'assurer une certaine synergie et une certaine cohérence des politiques dans le but de renforcer la capacité de l'OIT.
34. Le représentant du gouvernement du Mexique a indiqué que l'Agenda global pour l'emploi est l'un des piliers de l'Agenda du travail décent et que l'emploi productif pourrait être l'une des composantes des PPTD. Il a demandé des renseignements sur les Outils mentionnés dans le document du Bureau. Il a approuvé les conclusions figurant sous les points *a)* et *e)* du paragraphe 30 du document, selon lesquelles il faut traiter en priorité certains éléments de l'Agenda global pour l'emploi et intensifier la recherche, et il s'est déclaré favorable à des travaux supplémentaires concernant les éléments clés n^{os} 1, 2, 3, 6, 7, 9 et 10.
35. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a adressé ses remerciements au Bureau, en particulier pour le bilan utile que celui-ci a fourni sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Pour réussir cette mise en œuvre, il faut prendre en considération la diversité des situations au niveau national. L'oratrice a trouvé intéressante l'idée d'élaborer des principes directeurs en matière d'emploi et a invité le Bureau à donner plus d'informations sur le sujet en mars 2008. Elle s'est félicitée de voir que le Bureau établit un ordre de priorité entre les différents domaines de travail visés par l'Agenda global pour l'emploi mais a estimé que la liste actuelle est trop longue puisque sept des dix éléments clés y figurent. Enfin, elle a fait observer que, même si le Bureau a reconnu l'existence de défaillances, il n'a été avancé aucune proposition sur les moyens d'y remédier.
36. Le représentant du gouvernement de l'Inde a souligné que les priorités nationales doivent être axées sur l'Agenda global pour l'emploi. Il a insisté sur le fait que les stratégies de développement doivent privilégier la croissance de l'emploi, l'amélioration de la productivité et des interventions directes sur le marché pour lutter contre la pauvreté. A cet égard, il est essentiel de s'intéresser à l'économie informelle. Pour les pays dont une grande partie de la population active travaille dans l'agriculture et l'économie informelle, il est beaucoup plus difficile de réaliser les objectifs de l'Agenda du travail décent. Pour réduire la pauvreté, il faut une croissance mieux partagée et des emplois décents dans les zones rurales. Evoquant le programme de garantie de l'emploi rural, l'intervenant a décrit dans leurs grandes lignes différentes mesures qui ont été appliquées dans son pays. Il s'est

réjoui des efforts déployés par le BIT pour faire reconnaître la transférabilité des compétences dans une économie mondialisée et a exprimé l'espoir que des méthodes de formation efficaces soient mises au point pour améliorer les qualifications transférables. Enfin, il s'est déclaré favorable à l'élaboration de principes directeurs en matière d'emploi mais a demandé instamment que ceux-ci laissent une marge de manœuvre suffisante et ne soient pas trop contraignants.

- 37.** La représentante du gouvernement de la Chine a souligné que l'Agenda global pour l'emploi et les PPTD sont complémentaires. La recherche devrait porter en priorité sur les liens existant entre réduction de la pauvreté et politiques du marché du travail, et sur l'évolution des tendances de l'emploi pour une évaluation des politiques et des progrès réalisés. L'intervenante a donné des exemples montrant l'incidence de l'Agenda global pour l'emploi sur les politiques chinoises (forum chinois de l'emploi, loi de promotion de l'emploi) et a demandé au Bureau de renforcer la coopération technique aux fins de la mise en œuvre de l'agenda, y compris dans le domaine des politiques sociale et économique.
- 38.** Le représentant du gouvernement du Pakistan a estimé que le document en question est important parce qu'il témoigne des travaux accomplis par le Bureau et atteste l'existence d'un dialogue social sur l'Agenda global pour l'emploi. Il a déclaré que l'agenda constitue une contribution essentielle à l'amélioration de la situation des travailleurs du monde entier. Le Bureau doit évaluer les résultats actuels de l'agenda et ceux que ce dernier pourrait permettre d'obtenir à l'avenir. Au Pakistan, le taux de chômage a baissé et la création d'emplois s'est révélée satisfaisante. Toutefois, bon nombre des emplois créés concernent des activités à faible productivité dans les secteurs de l'agriculture et des services. En outre, le taux de participation des femmes au marché du travail est modeste. L'intervenant a exprimé sa satisfaction devant les efforts déployés pour mettre au point des principes directeurs en consultation avec la commission. En parallèle, il devrait être élaboré des indicateurs permettant de mesurer les résultats des changements de politique induits par l'Agenda global pour l'emploi.
- 39.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a déclaré que l'intégration de l'emploi et du travail décent dans différents pays est une tâche ardue et que les accomplissements remarquables qui ont été notés n'auraient pas pu être réalisés sans les efforts conjugués de tous les partenaires sociaux concernés. Il a estimé que les outils proposés pour l'intégration du travail décent sont un bon instrument de coordination des politiques. Dans la région Afrique, les travaux accomplis au titre de l'Agenda global pour l'emploi ont contribué à l'application de mesures visant à promouvoir l'Agenda du travail décent en Afrique, 2007-2015. Par ailleurs, l'intervenant a souscrit à l'idée d'un ensemble de principes directeurs sur l'emploi intégré qui seraient élaborés à l'intention des pays à faible et à moyen revenu et a insisté à cet égard sur le rôle des partenariats et des alliances.
- 40.** Le représentant du gouvernement du Maroc a salué la qualité du document et s'est félicité de son approche pluridisciplinaire. Il a suggéré de faire une plus large place à la description des rôles des acteurs et des institutions ainsi qu'aux interventions aux niveaux macro et micro. Il a souligné l'importance des agences de recrutement privées dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi; le point crucial étant, selon lui, la reconnaissance des besoins et particularités spécifiques de l'Afrique.
- 41.** M. Salazar-Xirinachs a remercié les membres de la commission pour leurs observations constructives et positives. Il a convenu que l'OIT doit aller de l'avant en ce qui concerne l'évaluation quantitative de l'Agenda global pour l'emploi et a mentionné le fait que faire le lien entre les politiques et les résultats est l'une des grandes priorités, même s'il s'agit d'un exercice assez difficile. Il a approuvé toutes les priorités en matière de recherche et a fait sienne l'opinion selon laquelle il faut établir d'autres priorités pour les futurs travaux, bien que l'approche générale adoptée dans l'Agenda global pour l'emploi et dans l'Agenda

du travail décent complique cette tâche. Il a ajouté que les fréquentes requêtes formulées par les mandants auprès du Bureau rendent difficile l'établissement de priorités.

42. A ce jour, la suite donnée à la discussion que la Conférence internationale du Travail a tenue à sa session de 2007 sur le développement de l'entreprise durable a consisté en la présentation et en la promotion des conclusions de ces débats à de nombreuses occasions, par exemple lors de la Réunion régionale asiatique. Par ailleurs, des mesures ont été prises pour adapter la structure du Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise au nouveau cadre élaboré lors de la Conférence. L'orateur a insisté sur la nécessité de mettre au point d'autres outils en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.
43. Pour ce qui est des principes directeurs, M. Salazar-Xirinachs s'est déclaré satisfait des réactions positives qu'il a reçues de la commission et a indiqué que les travaux visant à établir un avant-projet débiteront prochainement. Il a assuré à la commission qu'elle y participera et a mentionné la difficulté de classer les pays selon les catégories «faible revenu» et «moyen revenu». L'OIT dispose d'une base empirique solide pour effectuer ce type de travaux et bénéficie des avantages d'un accord tripartite sur de nombreuses recommandations concernant l'emploi et la politique générale. L'intervenant s'est dit convaincu que les questions de ressources ne constitueront pas un problème. Il convient d'ailleurs de tirer parti de l'expérience des autres organisations. Les principes directeurs aideront à faire le lien entre les politiques et les résultats et seront raccordés aux PPTD. M. Salazar-Xirinachs a suggéré de fournir, en mars 2008, des informations sur les progrès réalisés et un avant-projet sur la structure en novembre 2008.
44. En ce qui concerne la question posée par M^{me} Goldberg, à savoir ce que les partenaires sociaux pourraient faire pour mieux promouvoir l'Agenda global pour l'emploi, M. Salazar-Xirinachs a répondu qu'il faut entreprendre d'autres activités avec le Centre de Turin pour former les partenaires sociaux et autres sur le sujet de l'Agenda global pour l'emploi. Un engagement politique au niveau national est nécessaire et pourrait être concrétisé par les partenaires sociaux.
45. Pour répondre aux préoccupations formulées par le vice-président travailleur, l'orateur a expliqué qu'il existe plusieurs manières d'évaluer l'importance relative attribuée aux divers éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. Ce sont les publications qui ont été utilisées pour apprécier l'état d'avancement de la mise en œuvre. Si les publications sont plus nombreuses dans certains domaines que dans d'autres, tous les éléments clés ont été abordés. Davantage de ressources devraient être consacrées au renforcement des compétences, car il importe que l'OIT devienne un centre d'excellence dans ce domaine, mais cela n'implique pas que les aspects microéconomiques soient sous-estimés. Le Bureau n'a pas l'intention de redéfinir le contour de ses activités sans l'approbation de la commission. Il conviendrait cependant de pouvoir faire preuve d'une certaine souplesse. L'intervenant reconnaît les lacunes existantes en matière de dialogue social et approuve la proposition concernant la médiatisation et la commercialisation de l'Agenda global pour l'emploi.
46. M. Salazar-Xirinachs a remercié les représentants des gouvernements pour leurs interventions et l'appui qu'ils ont apporté à l'élaboration des principes d'action. La mise au point de ce document a été un exercice profitable, qui a notamment permis au Bureau de polariser ses efforts. L'orateur s'est également félicité de la collaboration fructueuse instaurée avec le Secteur de la protection sociale.
47. Un représentant du Directeur général (M. Diop, directeur exécutif du Secteur de la protection sociale) s'est ensuite adressé à la commission. Il a salué les efforts conjoints entrepris par le Secteur de l'emploi et le Secteur de la protection sociale dans le cadre de

ses activités et fait observer que cette collaboration témoigne des liens étroits qui existent entre les questions relatives à l'emploi et celles qui touchent à la protection sociale. Il a signalé que huit des dix éléments qui composent l'agenda concernent la protection sociale.

48. Le vice-président travailleur a émis l'avis que le rapport contenant l'aperçu est utile et vient s'ajouter aux instruments de gouvernance dont la commission dispose; il a indiqué une nouvelle fois qu'il appréciait la franchise du rapport. Le groupe des travailleurs est tout disposé à collaborer avec le Bureau en vue de mieux relier les politiques aux résultats. L'orateur a pris note de l'affirmation du Bureau selon laquelle l'équilibre entre les divers éléments de l'agenda ne sera pas modifié et tous les éléments clés seront également pris en considération, entre autres le programme des publications, l'élaboration d'outils et les compétences du personnel. Il a confirmé son soutien à l'élaboration de directives en plein consultation et après discussion de leur application et de l'établissement de rapports à ce sujet, et a indiqué que les conclusions de la CIT pourraient à cet égard être des plus utiles.
49. La vice-présidente employeuse a indiqué que la force de la commission et de l'agenda vient de ce que leur action repose essentiellement sur le consensus. Elle estime par conséquent qu'il convient de signaler les points sur lesquels ce consensus fait défaut. Tout en approuvant pour l'essentiel les observations du vice-président travailleur, l'intervenante a signalé qu'il n'existe pas de consensus sur l'importance relative qui doit être attribuée aux différents domaines, en particulier à la politique macroéconomique. Il serait de ce fait regrettable qu'un débat sur cette question amène à opérer une réduction des ressources affectées aux éléments clés sur lesquels un consensus est établi.
50. La commission a pris note du document du Bureau et des points de vue qui y sont exprimés.

B. Le point sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi (Quatrième question à l'ordre du jour)

51. En ouvrant la séance, le président a fait observer que, à moins de deux ans du 90^e anniversaire de l'OIT, le dialogue social reste une question de la plus haute actualité.
52. Un représentant du Directeur général (M. Amjad, directeur de la planification des politiques du Secteur de l'emploi) a présenté le document du Bureau ³. Il a attiré l'attention du Bureau sur le fait que, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2006, les informations relatives à la mise en œuvre des orientations générales de la commission ont été incluses dans l'annexe du document et non pas dans un document séparé. Il serait utile que le Bureau prenne connaissance du point de vue de la commission sur cette présentation. L'intervenant a également fait observer que le document respecte la structure prévue dans le document d'orientation, lequel préconise de suivre les progrès accomplis dans quatre domaines prioritaires.
53. S'agissant du premier domaine – faire de l'emploi l'une des priorités des politiques économiques et sociales – il a souligné les résultats de l'édition la plus récente de KILM (ICMT – indicateurs clés du marché du travail) publiée en septembre 2007. Parmi les éléments positifs, on constate une croissance soutenue de la productivité dans toutes les régions du monde et une diminution notable du nombre de travailleurs pauvres dans la région Asie et Pacifique. En revanche, le nombre absolu des travailleurs pauvres a augmenté en Afrique sub-saharienne.

³ Document GB.300/ESP/4.

54. L'orateur a signalé que le Guide pour l'intégration du travail décent s'appuie largement sur la liste de contrôle utilisée pour la mise en œuvre de l'agenda.
55. Au niveau régional, une grande partie des programmes de promotion de l'Agenda du travail décent prévus en Afrique pour la période 2007-2015 s'inspirent de l'Agenda global pour l'emploi. La Réunion régionale africaine a invité l'OIT à collaborer avec les organismes locaux en vue de la création d'un forum régional sur l'emploi (l'actuel *Réseau régional africain pour l'emploi*), qui devait être créé avec la participation des partenaires sociaux et collaborer activement avec le réseau de promotion du travail décent institué en Asie. Les deux réseaux témoignent d'une volonté accrue chez les mandants d'utiliser les PPTD et l'Agenda global pour l'emploi pour prendre des mesures tangibles en vue d'obtenir des résultats concrets. Les examens par pays de la politique de l'emploi effectués dans le cadre du processus de Bucarest pourraient être une source précieuse d'informations pour les directives proposées dans le document de référence présenté au titre de la première question à l'ordre du jour. Le document dont la commission est saisie met également en lumière l'étroite collaboration qui se poursuit entre le siège et les bureaux extérieurs.
56. L'orateur a présenté brièvement les mesures prises avec succès au niveau national en Jordanie, en République-Unie de Tanzanie, en Mongolie et en Chine, en vue de mettre l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales. Des résultats concrets ont été obtenus ou sont en passe d'être atteints. Ainsi, le Président de la République-Unie de Tanzanie s'est engagé à créer un million d'emplois d'ici à 2010; en Chine, 1,2 million d'emplois ont été créés à l'aide de la méthode du programme «Gérez mieux votre entreprise». En Mongolie, l'emploi des jeunes et la mise à niveau de l'économie informelle sont devenus deux objectifs prioritaires de la politique de l'emploi. La demande d'aide dans le domaine des politiques de formation ne cesse également d'augmenter.
57. S'agissant de l'économie informelle, l'orateur a signalé les initiatives en cours ou prévues, telles que l'organisation d'un symposium interrégional, la mise à jour des statistiques, l'évaluation et l'intégration des outils de l'OIT, et le recensement des bonnes pratiques.
58. En ce qui concerne l'emploi des jeunes, l'intervenant a souligné le rôle de l'OIT lors de la récente conférence sur les jeunes d'Europe de l'Est et d'Asie centrale, a évoqué les efforts déployés pour soutenir l'élaboration de propositions concernant le fonds institué par l'Espagne pour soutenir la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, ainsi que la mise en place d'une plate-forme interactive sur Internet.
59. Quant au domaine «Répondre aux besoins particuliers de l'Afrique», l'orateur a signalé la récente tenue d'un atelier sur le rôle des systèmes d'apprentissage pour l'amélioration des qualifications, en particulier dans l'économie informelle.
60. L'orateur a conclu son intervention en faisant observer que, malgré la persistance de nombreuses difficultés, on constate des progrès en ce qui concerne les rapports sur la mise en œuvre de l'agenda. Il serait souhaitable que ces rapports visent à fournir une vision globale et non un aperçu fragmentaire de la situation de tel ou tel pays. L'intervenant souhaiterait être éclairé sur la manière de procéder à cet effet.
61. Le vice-président travailleur considère que le KILM est un outil intéressant et a demandé au Bureau de redoubler d'efforts pour produire des informations statistiques à jour et faciles à utiliser.
62. Selon le KILM, la productivité a augmenté dans presque toutes les régions, alors que 1,5 milliard de personnes dans le monde sont en situation de sous-emploi; une telle situation est dommageable, socialement et économiquement. L'orateur se réjouit des progrès enregistrés en Asie mais attire l'attention sur l'augmentation (24 millions) du

nombre de travailleurs pauvres en Afrique et sur le fait que la moitié des travailleurs sont vulnérables à la pauvreté. L'une des leçons que l'on peut en tirer est que la hausse de la productivité ne favorise pas nécessairement la création d'emplois, ou la hausse des salaires, sauf si des politiques spécifiques sont adoptées à cet effet.

63. L'intervenant a suggéré que les indicateurs clés du marché du travail de l'OIT puissent examiner les inégalités de revenu et que le Bureau de statistiques réunisse les différentes sources d'information statistiques dans une base de données unique. Les travailleurs ont également approuvé la réunion tripartite d'experts sur les indicateurs du travail décent proposé à la Commission du programme, du budget et de l'administration ainsi que le travail statistique en vue de préparer la Conférence des statisticiens du travail de décembre 2008.
64. Les Outils constituent une étape potentiellement utile en matière d'intégration du travail décent mais leur impact doit être mesuré. Le guide ne regroupe pas véritablement tous les outils retenus dans le document d'«orientation». L'intervenant a demandé s'il existe un mécanisme pour contrôler si les autres organismes des Nations Unies les utilisent.
65. L'intervenant s'est félicité de l'appel lancé en faveur du Réseau régional africain pour l'emploi et a souligné qu'il doit disposer d'un appui technique important. Cependant, le programme de travail limité en Afrique est un sujet de préoccupation: les paragraphes 35 à 38 du document font uniquement référence à trois réunions. L'intervenant s'est demandé si de nouvelles initiatives ont été prises depuis novembre 2006 concernant la suite à donner aux résultats du Sommet de Ouagadougou; l'appel des travailleurs en faveur de la création d'une équipe régionale de l'emploi comprenant des spécialistes de l'industrie, des politiques macroéconomiques, du commerce et du marché du travail; et le renforcement de la capacité des syndicats concernant les résultats du Sommet.
66. En ce qui concerne les initiatives nationales, les paragraphes 13 et 25 ne font pas suffisamment référence à la qualité de l'emploi, y compris à propos de la Tanzanie ou de la Jordanie. Le texte sur la Chine et la Mongolie ne mentionne ni la manière dont les normes du travail sont promues dans les travaux du Bureau ni les préoccupations exprimées concernant la violation de la liberté d'association et le manque de négociation collective. L'intervenant s'est dit surpris par la déclaration du paragraphe 27 qui situe la présentation de l'Agenda global pour l'emploi dans le cadre d'une conférence sur l'emploi en Mongolie ayant eu lieu avant l'adoption de l'agenda par l'OIT.
67. En ce qui concerne l'économie informelle, l'intervenant a rappelé que si les réunions, les outils et les données présentées dans le rapport sont utiles, les travailleurs n'en espèrent pas moins des initiatives concrètes sur la manière d'organiser les travailleurs dans l'économie informelle et attendent avec intérêt les conclusions du prochain colloque. Ils ont salué la consultation interne au Bureau sur le résultat commun qui a été prévue et à laquelle devront être pleinement associés le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs. Il a espéré que les futurs rapports sur l'état d'avancement seront de la même qualité que celui présenté lors d'une session antérieure de la commission.
68. Se référant à l'annexe, l'intervenant s'est inquiété des ressources limitées en personnel en matière d'inspection du travail. Il a pris note avec intérêt de l'outil de modélisation quantitatif prévu qui doit permettre de chiffrer le coût d'un régime de sécurité sociale de base, et a salué les travaux prévus dans les domaines des salaires et de la transférabilité des compétences.
69. La vice-présidente employeuse a estimé que les modalités concernant ce point de l'ordre du jour et le rapport nécessaire doivent être améliorés. Elle a relevé qu'il contient une foule

d'informations mais que très peu d'entre elles traitent des enseignements tirés, des impacts et des liens avec d'anciens rapports. Elle s'est félicitée de l'encadré sur la Chine qui présente des résultats mesurables. Elle a répété que le rapport doit être axé sur les impacts, les bonnes pratiques ainsi que sur les enseignements tirés qui peuvent renforcer la gouvernance de la commission. Elle a souscrit à l'opinion du vice-président travailleur selon laquelle les données sur les indicateurs du marché du travail pourraient être présentées plus simplement. Elle a également approuvé ses observations sur les améliorations de la productivité et noté en particulier l'utilisation sous-optimale du potentiel humain qui résulte de la discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail. Elle s'est demandé comment on est parvenu à ces chiffres de productivité et quels sont les facteurs qui entraînent la croissance de la productivité. Dans de nombreux cas, la productivité peut être davantage liée à l'intensité du capital plutôt qu'à l'intensité du travail et il serait utile de rompre ce lien. Elle a également fait observer que les outils pour l'intégration du travail décent n'ont jamais été examinés par la commission et s'est demandé comment ce travail serait mené à bien et son impact évalué. En ce qui concerne l'économie informelle, elle a fait observer que les activités sont très diverses et qu'il est difficile d'examiner l'économie informelle dans un espace unique. Soulignant l'importance d'une approche intégrée, elle a lancé un appel en faveur de la décomposition des informations et de la discussion concernant l'économie informelle. Les travaux du Bureau sur l'emploi des jeunes doivent être clairement reliés au Plan d'action élaboré dans le cadre de la Conférence internationale du Travail de 2005. L'intervenante a demandé davantage d'informations sur le Réseau pour l'emploi des jeunes et plus particulièrement sur la gouvernance de sa structure. L'intervenante a enfin proposé que soit créé un site Web qui comporterait un calendrier des activités, présenterait ces dernières et proposerait une documentation ayant trait à l'Agenda global pour l'emploi. Cela permettrait à la commission de se concentrer sur des questions qui l'intéressent plus particulièrement et d'améliorer sa fonction de gouvernance.

70. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom du groupe des 38 pays industrialisés à économie de marché (PIEM), a souligné l'importance de l'Agenda global pour l'emploi au regard de l'Agenda du travail décent. Il a répété que l'emploi est essentiel pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Les indicateurs clés du marché du travail et les outils pour l'intégration du travail décent jouent un rôle crucial dans le développement de politiques de l'emploi performantes et peuvent contribuer à l'élaboration de points de référence et faciliter l'analyse. L'intervenant a demandé davantage d'informations sur les outils et leur impact sur le système multilatéral.
71. Le représentant du gouvernement de la France, s'exprimant au nom des membres de l'Union européenne qui font partie de la commission, a rappelé que l'Union européenne est toujours aussi déterminée à contribuer aux efforts visant à promouvoir l'Agenda global pour l'emploi. Le document se réfère à un certain nombre d'initiatives de l'Union européenne. L'intervenant a également fait observer que les quatre piliers du travail décent trouvent leur pendant dans la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne et que les quatre domaines prioritaires mentionnés dans le document du Bureau le sont également dans les conclusions du Conseil de l'UE sur le travail décent de décembre 2006. Il a enfin confirmé la participation croissante des institutions de l'Union européenne et de ses Etats membres aux activités liées à la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi et du travail décent.
72. La représentante de la République de Corée a repris à son compte les commentaires du porte-parole des PIEM. Elle a insisté sur le défi que constitue la croissance du chômage dans son pays et a fourni des informations sur les mesures prises par son pays pour y faire face. Une stratégie d'ensemble de création d'emplois allant dans le sens de l'Agenda du travail décent a été élaborée. Elle s'articule autour des trois piliers que sont le renforcement de la croissance, la flexicurité et le développement des ressources humaines déterminé par

la demande et comprend notamment les composantes suivantes: extension de la couverture d'assurance en matière d'emploi, innovations dans le domaine de la formation professionnelle, action positive, dialogue social et réforme du droit du travail. La croissance de l'emploi est ciblée dans les services et les petites et moyennes entreprises. L'intervenante a exprimé l'espoir que les expériences de la République de Corée seront utiles aux autres pays confrontés aux mêmes difficultés. Elle a terminé son allocution en notant le rôle important joué par le BIT dans le recueil et la diffusion des bonnes pratiques.

73. Le représentant du gouvernement de Cuba a déploré que le chômage soit toujours en hausse malgré la croissance économique. La croissance économique ne suffit pas en soi et l'éducation des travailleurs est nécessaire. Cuba connaît presque le plein emploi. La raison en est que la question de l'emploi est considérée comme faisant partie intégrante de la politique sociale et économique, politique à laquelle tous les citoyens peuvent librement participer. La politique de l'emploi s'articule autour de cinq principes: le plein emploi, le libre choix de l'emploi, l'emploi en tant que fondement de la sécurité sociale, l'emploi utile et des rémunérations suffisantes. Son gouvernement met l'accent sur la formation et le recyclage professionnel. La discrimination n'existe pas; 45,6 pour cent des employés du secteur public sont des femmes; l'accent est tout particulièrement mis sur les jeunes pour veiller à ce qu'ils puissent poursuivre leurs études tout en travaillant. D'autres mesures ont été prises pour améliorer la productivité et renforcer la sécurité au travail. L'intervenant a finalement salué l'importance donnée par le Bureau à la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi.
74. Le représentant du gouvernement du Mexique a appuyé les demandes des vice-présidents employeurs et travailleurs visant à préciser davantage le paragraphe 10. Il a demandé quels sont les pays qui ont bénéficié de l'initiative de l'Agenda global pour l'emploi mentionnée au paragraphe 14, et s'est demandé s'il est possible de l'étendre. Il a suggéré qu'il serait utile de l'étendre au-delà du séminaire de Lima de 2007 en vue de renforcer les travaux menés par le Bureau avec d'autres gouvernements.
75. M. Al-Ma'ayta (membre travailleur) a décrit la situation en Jordanie où, malgré l'intervention du roi et la promulgation d'un nouveau droit du travail, 30 pour cent des travailleurs, en l'occurrence des travailleurs domestiques et agricoles, ne sont pas encore couverts. En outre, 70 pour cent des salariés se trouvent en dessous du seuil de pauvreté.
76. M. Amjad a remercié la commission pour ses contributions très utiles. Il a pris bonne note de la déclaration du vice-président travailleur sur le renforcement du recueil des données et des synergies dans le développement des indicateurs du marché du travail. Les outils ont été utilisés par d'autres institutions du système des Nations Unies au niveau des pays, par exemple en Egypte. Il a également fait observer que le plan de travail sur l'Afrique insiste sur le développement des connaissances et l'efficacité opérationnelle. Pour répondre aux observations portant sur l'amélioration du rapport sur l'Agenda global pour l'emploi, il a relevé que le rapport a évolué en fonction des quatre priorités identifiées par le document d'«orientation». En ce qui concerne la question de la croissance de la productivité, il a expliqué que la productivité a pour pendant l'élasticité de l'emploi. Il est important d'identifier les discordances entre ces deux éléments et de rechercher où il y a équilibre entre secteurs générant la croissance de l'emploi et secteurs générant la croissance de la productivité. Il a remercié la vice-présidente employeuse pour sa suggestion pertinente relative à la création d'un site Web et a déclaré que le Bureau l'examinera. L'expérience intéressante du gouvernement de la République de Corée a montré qu'il est possible de faire face aux situations changeantes du marché et de tenter d'harmoniser les processus de croissance. L'exemple du gouvernement de Cuba montre que les pays sont capables de s'inspirer des expériences menées hors de leurs frontières. En ce qui concerne le paragraphe 14 du document, il a déclaré ne pas disposer des noms des pays concernés mais qu'il veillera à ce qu'ils soient communiqués au représentant du gouvernement du

Mexique. En ce qui concerne la demande relative au paragraphe 17, il a pris note qu'il est important de renforcer la capacité des spécialistes dans ce domaine.

77. M. Salazar-Xirinachs a répondu à la vice-présidente employeuse que le rapport ne dresse pas un simple catalogue des événements mais examine les impacts et s'est engagé à étudier la question. En ce qui concerne les outils, il a informé les délégués qu'ils seraient présentés de façon détaillée au Conseil d'administration pendant cette session au titre de la réforme du système des Nations Unies. Il a relevé que non seulement les Nations Unies mais également les gouvernements se sont déclarés intéressés par leur utilisation.
78. Dans sa réponse à la question soulevée par le vice-président travailleur sur les initiatives prises dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour mieux répondre aux besoins spécifiques de l'Afrique, l'intervenant a indiqué qu'une réunion du Bureau tenue en septembre 2007 et réunissant les spécialistes du siège et des bureaux extérieurs a fait état d'un certain nombre d'activités spécifiques non mentionnées dans le document et qui ont été contrôlées dans le cadre de la «Dakar matrix» (élaborée au Sénégal en juin 2006). Il a signalé que la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, la Banque africaine de développement et le BIT travaillent ensemble au développement d'un réseau de spécialistes de l'emploi pour créer des communautés de pratique qui pourraient avancer de concert en utilisant les quinze questions du guide.
79. En ce qui concerne le traitement des normes du travail, l'intervenant a indiqué qu'en Chine le Bureau a fourni un programme de formation sur la négociation collective avec les syndicats et a fourni des conseils sur la loi sur le contrat de travail et la loi sur la promotion d'emploi, qu'en Jordanie l'application des normes du travail a été abordée dans un forum sur les normes du travail, et qu'en Mongolie le cadre national d'élaboration des politiques porte plus particulièrement sur les normes du travail.
80. Concernant l'emploi des jeunes, l'intervenant a déclaré que le BIT a eu pour priorité de renforcer ses propres travaux sur l'emploi des jeunes et a informé les délégués que le Bureau espère recevoir du Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, institué avec l'aide du gouvernement espagnol, un financement conséquent pour développer des activités dans le domaine de l'emploi des jeunes et des migrations.
81. En ce qui concerne le Réseau pour l'emploi des jeunes, l'orateur a expliqué que, si la priorité a été donnée aux activités de promotion et de sensibilisation durant la première phase, dans la phase suivante, l'accent sera mis sur le partage des connaissances, la coordination des activités, le resserrement des liens avec les réseaux de jeunes et la collecte de fonds. Le réseau pour l'emploi des jeunes traverse une période de transition car il n'existe plus de groupe de haut niveau; par ailleurs, le poste de coordinateur est actuellement vacant. L'orateur a remercié le gouvernement de la Suède de son soutien constant et a informé les délégués qu'il sera procédé à une évaluation à mi-parcours du Réseau pour l'emploi des jeunes en 2008.
82. Un représentant du Directeur général (M. Diop, directeur exécutif, Secteur de la protection sociale) a répondu sur trois points. Il partage la préoccupation du vice-président travailleur en ce qui concerne l'inspection du travail et explique qu'une procédure de recrutement est en cours. Une équipe d'experts internationaux et de consultants nationaux est mise en place pour répondre aux besoins des mandants.
83. En ce qui concerne la négociation collective, l'orateur a souligné qu'un rapport sur l'évolution des salaires dans le monde sera établi par le Secteur de la protection sociale avant la fin de 2008. La négociation salariale a été choisie comme l'un des sujets examinés de manière approfondie dans ce document. Celui-ci contiendra également une analyse

détaillée du rôle des institutions chargées de déterminer les salaires, y compris le salaire minimum. La Commission européenne vient d'octroyer un financement au Secteur de la protection sociale pour que des recherches appliquées soient entreprises sur le salaire minimum dans 30 pays européens. L'objectif est d'évaluer les répercussions économiques et sociales du salaire minimum, notamment sur l'emploi et la pauvreté, et de formuler des recommandations dans ce domaine. Le Secteur de la protection sociale procède actuellement à la mise en place de groupes d'experts de haut niveau en matière de salaires en Amérique latine, en Asie et en Afrique chargés d'examiner ces sujets importants.

- 84.** L'orateur a relevé l'importance de l'intervention du délégué travailleur de la Jordanie en ce qu'elle révèle la nécessité de mettre en place une politique salariale tenant compte de la croissance économique si l'on veut sauvegarder le pouvoir d'achat.
- 85.** En ce qui concerne la question de la santé et de la sécurité au travail et la nécessité de mettre en œuvre des politiques de prévention, la sécurité et la santé sur le lieu de travail sont des éléments essentiels de l'emploi et du travail décent. Elles ont en effet des répercussions sur la productivité, et leurs conséquences en matière de sécurité sociale sont bien connues. Compte tenu des lacunes des législations en la matière, il est regrettable que les accidents du travail et les maladies professionnelles soient si fréquents dans certains secteurs, surtout dans les petites et moyennes entreprises, et dans l'économie informelle. L'orateur a demandé un renforcement des mesures de prévention et une augmentation des investissements dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail afin de protéger la main-d'œuvre et de réduire les coûts de sécurité sociale. Il a rappelé par ailleurs la réputation internationale de l'Organisation dans ce domaine.
- 86.** Il a souligné l'absence de protection sociale dans l'économie informelle d'une manière générale et expliqué que c'est pour cette raison que l'initiative focale sur l'économie informelle est gérée conjointement par les secteurs de l'emploi et de la protection sociale. Le Colloque interrégional sur l'économie informelle, qui doit se tenir du 27 au 29 novembre 2007, offrira une excellente occasion de mettre en relief les bonnes pratiques et de faire progresser les connaissances en matière d'économie informelle.
- 87.** La vice-présidente employeuse s'est déclarée inquiète de la manière dont le temps est géré au sein de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, relevant que seuls deux points à l'ordre du jour ont été examinés.
- 88.** Le vice-président travailleur a souscrit aux commentaires de la vice-présidente employeuse concernant la ventilation des données relatives à l'économie informelle et la manière d'améliorer la fonction de gouvernance de la commission. A son avis, un site Web serait une bonne idée, mais il ne permettra pas à la commission de relever le défi de la gouvernance. En ce qui concerne la question de la productivité, il a souligné qu'il ne s'agit pas seulement de rendre les travailleurs plus productifs mais de tirer le meilleur parti des ressources humaines en intégrant les groupes exclus dans l'économie. Il a noté que les activités entreprises en Afrique sont plus nombreuses que celles qui figurent dans le document, mais il a rappelé qu'il est important qu'elles soient portées à la connaissance de la commission. Cependant, à en juger par les commentaires des mandants, on fait trop peu pour donner suite aux résultats du Sommet de Ouagadougou. L'orateur espère que les Outils seront intégrés dans les activités des partenaires de l'OIT, mais cela doit aller de pair avec un renforcement de la capacité de l'OIT en ce qui concerne les questions économiques. Faisant référence au passage du document sur l'Agenda global pour l'emploi souligné par la vice-présidente employeuse en ce qui concerne l'établissement de partenariats en vue de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales, il a également cité la phrase qui suit quant à l'importance du rôle de l'OIT dans l'examen des répercussions qu'a l'emploi sur les politiques commerciales et financières. Il a souligné qu'il est donc nécessaire de renforcer la capacité de l'OIT à cet égard afin de nouer des

partenariats appropriés. Il est important de prendre en compte l'exemple présenté par le délégué de la Jordanie si l'on veut éviter de donner une image trop positive des répercussions que peut avoir l'Agenda global pour l'emploi. Pour conclure, l'orateur a estimé que des informations sur la promotion des normes internationales du travail dans les activités menées sur le terrain, par exemple en Mongolie et en Chine, devraient être présentées dans des rapports écrits.

89. La commission a pris note du document du Bureau et des commentaires qu'il a suscités.

C. Négociation collective et Agenda du travail décent

(Première question à l'ordre du jour)

90. Une représentante du Directeur général (M^{me} Walgrave, responsable en charge, Secteur du dialogue social) a présenté le document du Bureau⁴. Elle a appelé l'attention sur une correction mineure à apporter au texte de la note de bas de page n° 13. Ce document a nécessité un grand effort de collaboration de la part de l'ensemble des secteurs et du Département de l'intégration des politiques, ce qui est tout à fait approprié, car une approche intégrée s'impose si l'on veut faire progresser l'Agenda du travail décent. La négociation collective est un droit humain essentiel et l'une des valeurs fondamentales de l'OIT indissociable de la liberté d'association et de la démocratie. Elle est indispensable pour une saine gouvernance du marché du travail. S'il est nécessaire de continuer à promouvoir la ratification des conventions pertinentes de l'OIT, la véritable difficulté réside dans leur mise en application effective. L'Etat a un rôle clé à jouer à cet égard en mettant en place un cadre propice, en particulier en matière législative, pour promouvoir le dialogue social et encourager les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités dans le règlement de leurs propres différends. L'oratrice a souligné que la négociation collective doit s'appuyer sur des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et responsables, dont les représentants travaillent ensemble en toute confiance et ont la capacité de négocier de manière efficace et de mettre correctement en œuvre les accords qu'ils concluent.

91. Pour gagner du temps M^{me} Walgrave décide de concentrer le reste de ses remarques sur les conclusions figurant dans le document et les propositions relatives aux futures activités de l'OIT. La négociation collective demeure une question très importante pour l'OIT. Bien que sa portée et son influence varient considérablement d'un pays et d'une région à l'autre, la négociation collective est promue dans le cadre de l'Agenda du travail décent auquel elle apporte une contribution capitale. Elle a démontré sa capacité d'adaptation et d'évolution, notamment dans un contexte où les relations du travail évoluent rapidement, en réaction aux pressions engendrée par la mondialisation.

92. Toutefois, dans de nombreux pays, un certain nombre de conditions essentielles pour sa promotion et sa mise en œuvre ne sont toujours pas pleinement satisfaites. A cet égard, la suppression des obstacles empêchant les partenaires sociaux de s'organiser et le renforcement de leur capacité à négocier et à travailler ensemble demeure un élément clé auquel il faut prêter une grande attention. En outre, de nombreux gouvernements n'ont pas la volonté politique de promouvoir et de soutenir la négociation collective. Cela traduit souvent un manque de capacité aux niveaux politique, législatif et administratif. Il est important de respecter la diversité en matière de négociation collective: le contexte politique, économique, social, historique et culturel de chaque pays diffère. Des contextes différents demandent des approches différentes, sous réserve que les exigences imposées

⁴ Document GB.300/ESP/1.

par les normes internationales du travail soient reconnues et respectées. La coordination des niveaux de négociation est reconnue comme étant un élément clé si l'on veut parvenir aux résultats souhaités aux niveaux macro et microéconomiques. Là aussi, c'est aux parties concernées elles-mêmes qu'il incombe de déterminer la manière dont se déroulent les négociations et le niveau auquel elles s'engagent.

- 93.** Enfin, la base de connaissances actuelle comporte des lacunes importantes en ce qui concerne la négociation collective au niveau des développements nationaux, des études comparatives internationales et de certains sujets particuliers. Cela se traduit par l'absence d'indicateurs clairs, cohérents et comparables. Il est par ailleurs nécessaire d'établir un programme de recherches en vue de la création d'une base de données permettant de résoudre des questions pratiques dans le contexte des négociations. Cela étant, le document propose (au paragr. 73) quatre domaines dans lesquels des activités doivent se poursuivre: l'amélioration de la ratification et de la mise en application des normes pertinentes de l'OIT; l'amélioration des services consultatifs techniques dans tous les domaines du dialogue social; l'élargissement des services de renforcement de la capacité de l'OIT et l'élaboration de nouveaux outils à cet effet; et, enfin, le renforcement de la base de connaissances fondée sur de meilleurs indicateurs et sur des recherches plus étendues et plus approfondies. Le Bureau attend avec intérêt les orientations de la commission en ce qui concerne les questions soulevées dans ce document.
- 94.** M. Anderson (membre employeur) s'est félicité de la possibilité qui lui était offerte de participer à cette discussion et a rappelé l'attachement des employeurs au principe de la négociation collective tant au niveau de l'OIT qu'au niveau national. La négociation collective est confrontée à de multiples réalités et difficultés nouvelles, comme le fait ressortir le document du Bureau qui est au demeurant très utile. Toutefois, les employeurs souhaitent examiner certaines des lacunes dont souffre ce document et en approfondir l'analyse.
- 95.** La négociation collective constitue un outil de dialogue potentiellement puissant pour les employeurs et les travailleurs car elle peut permettre d'établir des liens entre considérations économiques et sociales, de renforcer la voix des plus faibles, d'harmoniser les relations du travail, d'atténuer la pauvreté et les désavantages sociaux, d'équilibrer les préoccupations sociales et économiques, et de promouvoir le bien-être durable des individus et des entreprises. Toutefois, elle ne peut jouer ces rôles qu'à condition que le contexte dans lequel elle se déroule soit pris en considération et qu'elle soit correctement menée. Si sa promotion est obligatoire – en vertu de la convention n° 98 –, le choix des procédures effectivement suivies et les résultats doivent rester libres. Pour l'orateur, il est bien établi dans les forums de l'OIT que c'est aux parties elles-mêmes qu'il incombe de déterminer à quel niveau il convient de mener les négociations. En outre, la négociation collective ne doit pas être considérée comme le seul mode de dialogue dont peuvent se prévaloir les employeurs et les travailleurs. Lorsque la procédure de négociation collective échoue ou si les modalités institutionnelles n'existent pas ou ne sont pas suffisamment fortes, il est nécessaire d'instaurer d'autres formes de dialogue.
- 96.** L'orateur a souligné que, sans être une notion démodée, la négociation collective doit s'adapter aux réalités modernes, y compris au rôle croissant des petites et moyennes entreprises, pour demeurer un moyen viable d'instaurer un dialogue entre employeurs et salariés. Il se félicite de ce que le document du Bureau ne se limite pas à énoncer de grands principes et ne présente pas la négociation collective comme un modèle statique. Le document contient une longue liste des bénéfices économiques et sociaux pouvant découler de la négociation collective, mais, pour l'orateur, ce serait une erreur de supposer que tous les accords collectifs ont des résultats aussi positifs. Les employeurs conviennent que la négociation collective doit être promue, mais ils soutiennent néanmoins que, si celle-ci peut permettre d'atteindre les résultats escomptés, elle peut aussi échouer. Dans le monde

réel, les résultats dépendent de la qualité du processus de négociation dans son ensemble et de celle des accords conclus, ainsi que des cadres et contextes nationaux. Le document du Bureau pourrait être amélioré si ces facteurs étaient analysés de manière plus ouverte. Les coûts/bénéfices de la négociation collective devraient notamment être analysés dans une perspective à long terme.

- 97.** Le document précise, à juste titre, que la négociation collective requiert un cadre propice pour être efficace, mais l'orateur fait observer que le degré de réglementation de l'Etat doit être analysé de façon plus approfondie, car une réglementation excessive ou inappropriée pourrait limiter les possibilités de négociation collective et, partant, saper les raisons de négocier. L'objectif de l'OIT, à terme, est de parvenir au travail décent, et la négociation collective est un des moyens d'y parvenir et non une fin en soi. Les aspects qualitatifs de la négociation collective revêtent une grande importance. L'intervenant a par ailleurs confirmé l'une des constatations du document, à savoir que la tendance à la décentralisation de la négociation collective apparaît clairement dans les enquêtes récemment menées par les employeurs. Selon ces derniers, cette tendance en faveur des accords d'entreprise pourrait apporter davantage de souplesse, laquelle permettrait aux entreprises de s'adapter aux réalités du moment. Le plus important, c'est que la négociation collective doit répondre aux pressions économiques et concurrentielles liées à la mondialisation.
- 98.** Une autre question que l'orateur a proposé d'examiner et d'analyser plus avant est celle de la relation entre négociation collective et création d'emplois. Se référant à l'ouvrage intitulé Perspectives de l'emploi de l'OCDE – édition 2006, il a fait observer que les répercussions de la négociation collective sur l'emploi ne sont pas évidentes. Il a approuvé les futurs domaines d'activité proposés par le Bureau au paragraphe 73 du document. Il a estimé que la ratification des conventions fondamentales de l'OIT doit continuer d'être promue, mais que le contexte propre à chaque pays doit être pris en compte, car il importe tant de ratifier que d'appliquer et de faire respecter les normes internationales. Les services consultatifs techniques du BIT continuent d'être utiles, en particulier lorsqu'ils tiennent compte des besoins en constante évolution des mandants, comme c'est le cas en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises. L'élaboration de la base de connaissances de l'Organisation est également perçue comme étant d'une importance capitale, notamment si elle est mise à la disposition des différents acteurs et qu'elle sert à aider les mandants de l'OIT.
- 99.** Le vice-président travailleur a remercié le Bureau d'avoir élaboré le document à l'examen qui, selon lui, atteste l'importance de la négociation collective au XXI^e siècle. Comparant la négociation collective au processus démocratique, il a énuméré un certain nombre de raisons pour lesquelles il convient de défendre le principe de la négociation collective. Parmi ces raisons, on citera notamment la place accordée à la répartition des richesses et à la réduction des inégalités économiques et sociales; leur rôle dans la lutte contre la pauvreté; les avantages tant macroéconomiques que microéconomiques qu'elle peut apporter à la société; sa capacité à jeter les bases d'une mondialisation juste; le rôle qu'elle a joué dans l'instauration d'une transition démocratique pacifique et sans exclusive dans un certain nombre de pays. Il a exposé les différents contextes, y compris d'origine, dans lesquels la négociation collective a évolué, mettant en avant la souplesse sans pareil qui la caractérise.
- 100.** Réagissant aux propos du membre employeur qui a avancé que la négociation collective n'est pas, en soi, un système parfait et qu'elle peut échouer dans certaines circonstances, il a fait valoir que c'est effectivement le cas de toute institution humaine ou sociale. Cela s'applique aussi à l'entrepreneuriat. Il a en outre émis l'opinion que le membre employeur avait surestimé la tendance à la décentralisation, se référant à la littérature qui démontre les effets positifs d'un taux de couverture élevé et d'un degré de coordination élevé, entre

autres caractéristiques propres à la négociation. Certaines des «alternatives» à la négociation collective qui sont apparues dans le monde entraînent une concurrence sans merci et une optimisation des profits à court terme. Or, dans ces cas-là, ce sont les plus forts qui profitent des avantages et les plus faibles qui supportent les coûts. A propos du caractère fondamental de la liberté d'association et du droit de négociation collective, le vice-président travailleur a fait référence aux obligations formelles consacrées dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il a déclaré que remettre en cause l'intérêt de la négociation collective était aussi incompatible avec le mandat de l'OIT que cautionner le travail des enfants.

- 101.** Les travailleurs estiment que l'argumentation générale du document est saine, mais ils regrettent le manque d'exemples actuels et s'élèvent contre le fait qu'il ne soit pas mentionné que les politiques et stratégies antisyndicales menées par les entreprises se généralisent. Il a fait état de la pression que la mondialisation exerce sur les systèmes de relations professionnelles et des problèmes qui en découlent, mais il a également reconnu que certains aspects de la mondialisation plaident en faveur d'une mondialisation de la négociation collective. La facilité avec laquelle on communique et les chaînes d'approvisionnement intégrées au niveau mondial en sont de bons exemples. L'orateur a remis en question l'idée d'un conflit inhérent entre la négociation collective et le rôle régulateur de l'Etat, et a souligné qu'il existe une synergie entre les deux lorsqu'il s'agit de promouvoir le travail décent.
- 102.** L'intervenant a regretté le fait que l'OIT n'ait pas suffisamment de moyens pour entreprendre des recherches, recueillir des données et regrouper des connaissances, rappelant que le dernier examen exhaustif de la question de la négociation collective a eu lieu il y a presque dix ans. Citant un extrait d'une récente évaluation indépendante sur les études menées par le BIT, qui conclut que le dialogue social n'est pas l'objet d'une attention particulière dans les études menées par le BIT, il a approuvé les futurs travaux proposés dans le rapport. Il a défini trois domaines prioritaires pour le Bureau, à savoir: faits et données; arguments théoriques et conceptuels pour promouvoir la négociation collective; instruments stratégiques et juridiques en vue d'étendre la portée de la négociation collective. Le thème de la négociation collective continue à avoir sa place dans le Secteur du dialogue social, mais doit aussi être davantage pris en compte par les autres secteurs du Bureau dans les principaux domaines qui les occupent. L'orateur a cité plusieurs exemples concernant les secteurs de l'emploi et de la protection sociale. Il a noté que les préoccupations exprimées par les employeurs au sujet des petites entreprises et des défis de la négociation collective ne sont ni nouvelles ni sans solution.
- 103.** Pour ce qui est de la promotion de la négociation collective, le vice-président travailleur a énuméré un certain nombre de domaines auxquels il convient d'accorder une attention, notamment: les difficultés auxquelles se heurtent les petites et moyennes entreprises; la détermination des conditions propices de base; la création d'un environnement juridique et institutionnel propice à la coordination; la promotion de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; l'appui aux projets pilotes concernant la création d'emplois, les politiques en matière de revenus et la restructuration industrielle, y compris dans les zones franches d'exportation; l'aide à la création de centres nationaux de formation syndicale. La base de connaissances de l'OIT pourrait être améliorée grâce à la constitution de bases de données sur les institutions, les pratiques et les résultats obtenus en matière de négociation collective, à l'intégration d'exemples de contrats et d'accords innovants, d'indicateurs du dialogue social et des tendances de la négociation collective au niveau international et à l'étranger. Les efforts de renforcement des capacités devraient porter sur les groupes insuffisamment couverts par les accords de négociation collective, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs des petites et moyennes entreprises et les travailleurs exerçant dans un contexte de relations de travail atypiques. Il a en outre lancé un appel en

faveur d'une publication phare et d'un bulletin électronique sur les tendances et les innovations en matière de négociation collective.

- 104.** Faisant référence au récent forum sur le thème du travail décent au service d'une mondialisation juste, il a avancé que les décideurs qui ont à cœur d'instaurer une mondialisation juste devraient tirer des enseignements du fait qu'il est attesté que la négociation collective contribue à réduire les inégalités de revenus. Pour promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective, il faut analyser les tendances telles que: l'évolution des structures économiques et de celles de la main-d'œuvre, l'érosion de la relation d'emploi et l'ampleur de l'économie informelle, et le rôle des organisations gouvernementales, des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs dans la résolution de ces questions. En outre, le BIT devrait collaborer avec des institutions internationales, bilatérales et multilatérales pour garantir des pratiques viables en matière de marchés publics et de crédit, qui respectent les principes énoncés dans les normes internationales du travail pertinentes et la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale. Il convient en outre d'accorder davantage d'attention à la politique en matière de concurrence et à la négociation collective et d'entreprendre des travaux à ce sujet.
- 105.** Le vice-président travailleur a établi un lien entre, d'une part, le sous-investissement dans la recherche et les services consultatifs sur les relations professionnelles et l'administration du travail et, d'autre part, les réductions de personnel opérées dans ce domaine au cours des dix dernières années. Comme ces activités sont au cœur même du mandat de l'OIT, il a demandé que des décisions fermes soient prises dans ce domaine en ce qui concerne les priorités, les ressources et le personnel qualifié.
- 106.** Le représentant du gouvernement de l'Inde a félicité le Bureau pour son document détaillé sur les liens entre négociation collective et travail décent. Il a réaffirmé que, dans le contexte d'une bonne gouvernance du marché du travail, la négociation collective est une valeur fondamentale qui doit être préservée et défendue. La négociation collective a acquis une importance stratégique du fait que la forte croissance économique de l'Inde a eu un impact significatif sur l'évolution de la structure du marché du travail, ce qui a été considérablement compliqué par la place importante que l'économie informelle occupe dans le pays. Il a noté que le dialogue social, dont la négociation collective est un élément essentiel, constitue un des piliers de l'Agenda du travail décent. Le dialogue social influe sur un large éventail de domaines, qui vont des relations professionnelles aux grands défis sociaux et économiques, et permet aux travailleurs et aux employeurs de faire entendre leur voix dans le débat politique. Il permet également de tenir compte des valeurs sociales, culturelles, historiques, économiques et politiques de chaque pays. L'orateur s'est félicité du rôle essentiel que les partenaires sociaux de l'Inde jouent dans le cadre du tripartisme national en contribuant à l'élaboration des politiques visant à promouvoir le travail décent et à renforcer le rôle et l'efficacité de l'administration du travail. La Constitution et la législation du pays offrent des garanties concernant la liberté syndicale et la négociation collective, même si le gouvernement de l'Inde n'a pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 en raison des restrictions dont font l'objet les droits des fonctionnaires. Il est favorable à ce que le Bureau continue de fournir des services consultatifs techniques, d'aider les mandants à renforcer leurs capacités et de développer une base de connaissances solide.
- 107.** Le représentant du gouvernement de Sri Lanka a félicité le Bureau pour cet examen systématique des faits récents en matière de négociation collective. Sa délégation défend la négociation collective en tant que valeur fondamentale de l'OIT, droit universel de la personne humaine et important outil de gestion du marché du travail. L'orateur a insisté sur la nécessité d'améliorer la ratification des conventions de l'OIT qui ont trait à la négociation collective, ce qui permettra de créer un cadre propice à la promotion du travail décent. Il a fait sien le passage du document du Bureau où il est dit que la négociation

collective est capable de régler les problèmes rencontrés dans des contextes économiques et sociaux différents, ainsi que d'innover et d'évoluer. Le ministère du Travail a mis en place une unité de dialogue social qui assure la promotion de la négociation collective. La délégation de Sri Lanka approuve les propositions d'activités futures figurant dans le paragraphe 73 du document. Enfin, l'orateur a noté que ce dernier ne concerne que le secteur privé. La négociation collective doit être appliquée aussi dans le secteur public et dans l'économie informelle, même si des modalités différentes doivent être trouvées.

- 108.** La représentante du gouvernement de l'Italie a remercié le Bureau pour son intéressant document, qui analyse en particulier la situation de la négociation collective dans un contexte d'évolution rapide des relations professionnelles. Elle a souligné le rôle important que joue le BIT en renforçant le dynamisme et la qualité de la négociation collective et en encourageant l'application effective des conventions n^{os} 87 et 98 et des autres normes connexes. Son gouvernement considère la négociation collective comme un outil essentiel de gestion du marché du travail et de maintien de la stabilité sociale en ce sens qu'elle permet de développer l'emploi et d'améliorer les conditions de travail. Elle a souligné que les gouvernements se doivent d'offrir un cadre propice à la promotion de la négociation collective. Elle a fait observer qu'en Italie la négociation reste un instrument important à différents niveaux. Sa délégation appuie les conclusions et les propositions d'activités futures figurant dans le document. La proposition visant à organiser en 2008 ou 2009 une réunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective à l'heure de la mondialisation est très intéressante.
- 109.** Le représentant du gouvernement de la France a noté que la négociation collective est une question très importante et il a fait part de la satisfaction de sa délégation quant à la qualité du document. A l'heure de la mondialisation, il est indispensable d'instituer des relations de travail saines, notamment en matière de négociation collective, qui permettent d'obtenir des résultats en phase avec les réalités du moment. La négociation collective, en permettant aux partenaires sociaux de se mettre d'accord, confirme la légitimité du rôle de ces derniers. Pour être efficace, la négociation est soumise à trois exigences: elle doit continuer à ouvrir de nouvelles voies en matière de résolution des problèmes du marché du travail, notamment au niveau sectoriel et à celui de l'entreprise; il incombe aux autorités publiques de lui fournir un cadre juridique, d'assurer l'équité des procédures et des résultats obtenus; enfin, les gouvernements doivent faire participer activement les partenaires sociaux au débat sur la réforme du marché du travail, en particulier sur le point de savoir ce qui doit être réglé par le législateur et ce qui doit rester soumis à la négociation collective. Pour toutes ces raisons, l'OIT doit continuer à promouvoir la négociation collective. L'orateur a fait siennes les conclusions du document et les propositions d'activités futures.
- 110.** La représentante du Canada s'est félicitée de l'utilité du document du Bureau. Elle a noté l'importance de la négociation collective pour le renforcement des valeurs démocratiques et pour la justice et l'équité sociales. C'est un outil précieux qui a montré qu'il pouvait s'adapter à l'évolution socio-économique. Son gouvernement appuie les initiatives mentionnées au paragraphe 73 du document.
- 111.** Le représentant du gouvernement du Mexique a noté que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont investies d'une lourde responsabilité compte tenu de l'incidence, sur l'économie et l'emploi, des décisions qu'elles prennent en commun en matière de salaires et de sécurité sociale. Il a noté que le renforcement des compétences et la requalification des travailleurs au niveau de l'entreprise est une question essentielle devant être traitée par la voie de la négociation collective. A cet égard, il a porté à la connaissance de la commission un accord passé cette année dans le secteur sucrier mexicain pour la mise en œuvre duquel l'aide du BIT sera sollicitée. La question touchant à l'organisation éventuelle d'une réunion tripartite de haut niveau devrait être portée à l'attention de la Commission du programme, du budget et de l'administration en mars 2008 afin que des financements

puissent être trouvés. Il a joint sa voix à ceux qui estiment qu'il faut renforcer la base de connaissances de l'OIT en matière de négociation collective par le biais des nouvelles activités proposées au paragraphe 73 du document.

- 112.** Le représentant du gouvernement du Maroc a salué la qualité du document, qui donne une vision cohérente et globale de la situation. Il existe une relation dialectique entre la négociation collective et l'Agenda du travail décent: la première est essentielle pour atteindre l'objectif du travail décent; le travail décent permet à son tour de promouvoir la négociation et d'en élargir le champ. Il a noté que la négociation collective et le dialogue social sont deux notions différentes qu'il faut manier avec précaution. Il a noté également que la négociation collective repose sur les organisations de travailleurs, mais il a fait observer que de telles organisations n'existent pas toujours. L'étude de cette question devrait être poussée plus avant. La négociation collective est essentielle pour l'instauration et la défense des droits fondamentaux et pour la promotion du développement économique et social.
- 113.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis a fait remarquer que la promotion des droits de négociation collective et de liberté syndicale sont des éléments importants du mandat de l'OIT, et a demandé au Bureau d'établir une distinction claire entre la promotion du droit de négociation collective et la défense de certaines institutions de négociation collective et de certains de leurs acquis. Ces derniers sont déterminés par les choix qu'opèrent les employeurs et les travailleurs lorsqu'ils décident de la manière d'exercer leurs droits. Sa délégation a pris note de la proposition formulée au paragraphe 73, visant à tenir une réunion tripartite de haut niveau en 2008-09. Elle a déclaré ne pas avoir le souvenir que ce point aurait été proposé dans le programme et budget pour le prochain exercice biennal, et s'est demandé comment il sera financé et quelles autres activités peuvent de ce fait être remplacées. Si l'on prête à cette réunion une importance suffisamment grande, peut-être convient-il de l'inclure dans une future session du Conseil d'administration ou de la prévoir au programme d'une Conférence internationale du Travail, plutôt que de la planifier en tant que manifestation séparée.
- 114.** La représentante du gouvernement du Nigéria a indiqué l'importance de la négociation collective pour son pays. Outre qu'elle génère du travail décent et renforce les principes du dialogue social et de la liberté syndicale, la négociation collective est essentielle à la culture et à la protection de la démocratie au Nigéria. Elle a indiqué que son pays a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 et les a mises en œuvre en droit et en pratique. Son gouvernement joue un rôle essentiel s'agissant de créer un environnement propice et d'assurer l'aboutissement des processus de négociation et la bonne mise en œuvre des accords qui en résultent. Ce rôle est particulièrement important aujourd'hui dans un contexte caractérisé par une évolution rapide de l'environnement des relations professionnelles, la négociation devant servir de rempart contre les menaces extérieures et intérieures qui pèsent sur la croissance et le développement économiques. Elle a fait remarquer qu'au Nigéria la négociation collective se manifeste à plusieurs échelons et que le gouvernement veille à ce que la négociation soit coordonnée de manière à accroître la compétitivité tout en préservant la modération salariale. Elle a insisté sur l'urgente nécessité de renforcer les capacités de toutes les parties pour leur permettre de faire face à cette situation. Les relations professionnelles transnationales doivent être encouragées; la sous-région de la CEDEAO, par le biais de ses politiques d'intégration, élabore actuellement un cadre allant dans ce sens. Elle s'est déclarée favorable à ce que l'OIT prenne de nouvelles mesures propres à promouvoir la négociation collective en tant qu'élément clé pour la poursuite de l'Agenda du travail décent.
- 115.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a bien accueilli le document. Il a noté que la négociation collective est un principe fondamental de l'OIT et une valeur essentielle qui sous-tend les Constitutions de nombreux Etats Membres. Il a fait remarquer

que la convention n° 98, en tant que norme fondamentale de l'OIT, doit être respectée par tous les Etats Membres, quel que soit leur niveau de développement. De nombreux pays connaissent actuellement la paix sociale ainsi que des niveaux de productivité et une compétitivité améliorés grâce essentiellement à leurs systèmes de négociation collective, parvenus à maturité. Nombre de ces systèmes ont réagi de manière efficace pour aborder les nouveaux problèmes, confirmant ainsi la capacité de la négociation collective de s'adapter et d'évoluer. Il a confirmé l'importance d'un cadre législatif favorable, de la liberté syndicale et d'institutions fortes de dialogue social pour garantir un système sain de relations professionnelles. Le système existant en Afrique du Sud encourage la négociation au niveau sectoriel, et un soutien est apporté au renforcement des capacités des intervenants. Il s'est prononcé en faveur des propositions relatives aux mesures à prendre à l'avenir, identifiées au paragraphe 73 du document, notamment la tenue d'une réunion tripartite de haut niveau consacrée à la négociation collective.

- 116.** La représentante du gouvernement de la Grèce a indiqué que sa délégation s'intéresse beaucoup à la question de la négociation collective et aux informations contenues dans le document. Elle a fait remarquer que la manière dont la négociation collective a évolué montre que celle-ci est capable de couvrir un large éventail de questions essentielles pour les entreprises dans un monde en voie de globalisation, notamment la productivité et la compétitivité. Les organisations de travailleurs continuent de jouer un rôle essentiel dans les travaux menés de concert avec les travailleurs pour aborder les questions soulevées par la mondialisation. Et les gouvernements doivent mettre en place des cadres d'appui pour faciliter la négociation et veiller à ce que les résultats obtenus soient mis en pratique.
- 117.** M^{me} Walgrave a remercié les membres de leurs précieuses interventions. Elle a souligné le fait qu'il appartient au Bureau de renforcer les capacités des participants tripartites, un domaine où le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau pour les activités pour les travailleurs, le Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail et le Service des activités sectorielles sont actifs et continueront de l'être pendant le prochain exercice biennal. S'agissant d'améliorer la recherche et la base de connaissances, elle a rappelé les compressions de personnel opérées dans un contexte caractérisé par une demande croissante d'assistance. Elle a annoncé qu'une enquête sur les relations professionnelles a été entreprise, dont les résultats préliminaires seront publiés dans un document de travail au début de 2008. Ce document deviendra par la suite une étude détaillée des nouvelles tendances et évolutions observées dans la négociation collective au cours de la deuxième moitié de 2008. Elle a également mis en avant le Réseau d'informations sur les relations professionnelles d'Asie de l'Est, qui représente une approche novatrice pour promouvoir la compréhension et la recherche comparative sur des sujets aussi essentiels, en matière de relations professionnelles, que la négociation collective, le règlement des différends et le dialogue social. Le Bureau tiendra compte de toutes les orientations résultant de la discussion.
- 118.** Le vice-président travailleur a noté le consensus important concernant les avantages de la négociation collective au sein de la commission ainsi que l'appel insistant adressé au Bureau pour qu'il intensifie ses travaux dans ce secteur et fasse largement connaître les tendances et innovations observées dans ce domaine. Etant donné que nombre d'intervenants se sont référés aux liens entre la liberté syndicale et la négociation collective, il a rappelé que 2008 est l'année anniversaire de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Comme l'actuel document ne se réfère pas beaucoup à la négociation collective dans le secteur public, il a proposé qu'à l'avenir le Bureau rende compte sur cet important secteur. Il a en outre souligné la nécessité de développer davantage la recherche et les conseils techniques sur les liens entre la négociation collective et la dimension sexospécifique. Même si la commission a été le témoin de discussions à propos des concepts définis dans le rapport, il dit reconnaître les

liens profonds et constructifs existant entre les organisations d'employeurs et de travailleurs qui pratiquent quotidiennement la négociation collective.

119. La vice-présidente employeuse s'est déclarée satisfaite du débat qui a offert, une nouvelle fois, l'occasion d'un échange de vues sur des questions touchant à la négociation collective et au dialogue social. Elle a souligné le fait que, pour garantir l'efficacité de la réunion de haut niveau proposée sur la négociation collective, un complément d'analyse et de recherche est nécessaire. Il devra porter principalement sur les tendances et innovations récentes et prendre en compte les besoins des petites et moyennes entreprises.
120. La commission a pris note du document du Bureau ainsi que des vues qui y sont exprimées.

D. L'Agenda du travail décent dans les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP): évolution récente (Troisième question à l'ordre du jour)

121. Une représentante du Directeur général (M^{me} Berar Awad, directrice du Département des politiques de l'emploi) a présenté le document du Bureau ⁵. Elle a souligné que, huit ans après leur lancement, les DSRP demeurent un élément central dans les efforts d'allègement de la dette, pour l'obtention de prêts à des conditions de faveur, pour la nouvelle architecture de l'aide au développement et pour les cadres de planification nationale, et restent liés aux budgets. L'oratrice a axé son exposé sur trois éléments clés de l'expérience du BIT en matière de DSRP: les résultats, les défis à relever, les enseignements à tirer.
122. Après une période d'engagement à titre expérimental dans le processus des DSRP, le BIT s'est attaché à promouvoir leur intégration, en établissant des passerelles avec l'Agenda du travail décent dans 36 pays sur les 70 où des DSRP sont en cours. La nouvelle génération des DSRP prend davantage l'emploi en compte. La participation tripartite s'est renforcée mais elle reste inégale d'un pays à l'autre et d'un cycle SRP à l'autre. La visibilité de l'OIT s'est également améliorée, grâce aux appels lancés en faveur de la participation au dialogue mené aux niveaux régional et mondial sur ces questions. Dans les pays dont le PPTD a été mené à terme, les priorités de ce dernier ont été alignées sur les objectifs des DSRP. La République-Unie de Tanzanie est un exemple particulièrement réussi de pays qui a su aligner les OMD, le PNUAD et les cadres nationaux de planification sur son programme par pays de promotion du travail décent (PPTD).
123. Cependant, la stratégie d'engagement du BIT comporte encore de nombreux défis. Faire de l'emploi l'axe central des DSRP reste un combat. La participation active des partenaires tripartites au cycle prolongé des DSRP doit être soutenue. Il faut parfois choisir entre renforcer l'engagement du BIT dans le groupe initial de pays, à leur demande, et étendre le processus à de nouveaux pays. Il faut aussi établir un lien entre les stratégies de mobilisation de ressources et par ailleurs s'impliquer davantage dans les débats et les évaluations à l'échelle régionale.
124. Parmi les leçons tirées de l'engagement du BIT dans le processus des DSRP ressort la nécessité d'établir une relation à plus long terme entre croissance de l'emploi et réduction de la pauvreté. La protection sociale occupe une place croissante dans les DSRP, mais en cavalier seul, alors qu'il conviendrait de mieux l'intégrer dans la stratégie globale. Il est

⁵ Document GB.300/ESP/3.

essentiel de lier les recommandations pour les DSRP aux budgets nationaux. Il faut améliorer la cohérence entre les DSRP et les autres éléments, à savoir la Facilité pour la réduction de la pauvreté et la croissance (FRPC) et le Crédit d'appui à la réduction de la pauvreté (CARP). Le traitement des droits dans les DSRP reste inégal. Certaines dimensions – égalité entre hommes et femmes, travail des enfants, travail forcé, VIH/SIDA – reçoivent plus d'attention que d'autres droits fondamentaux. Les ressources dont dispose le BIT pour les DSRP restent limitées par rapport aux demandes de services qui lui sont adressées. L'expérience des DSRP fournit des leçons précieuses pour d'autres engagements, notamment au titre des PPTD, du PNUAD et de l'initiative «Tous unis dans l'action» dans les pays pilotes.

- 125.** Le vice-président travailleur a déclaré qu'il a essayé d'inviter trois pays à partager leur expérience collégiale avec la commission. Le temps disponible ne permettant pas d'écouter maintenant ces exposés, l'orateur a demandé qu'ils soient remis à une prochaine session et il a proposé de limiter ses observations à un petit nombre de questions clés, notamment: au cours du processus des DSRP, dans quelle mesure le BIT a-t-il consulté les mandants, quel a été le degré de renforcement des capacités de ceux-ci et quel a été l'impact sur le dialogue national? Quels sont les exemples d'engagement du BIT vis-à-vis des DSRP qui peuvent être considérés comme les plus réussis et à quels facteurs ce succès doit-il être attribué? Quelles raisons sont invoquées par le FMI et la Banque mondiale pour restreindre le dialogue aux DSRP et ne pas l'étendre à des instruments fixant des paramètres macroéconomiques et permettant d'obtenir des crédits comme les FRPC et les CARP? Quels exemples de conditions liées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale aux DSRP, aux FRPC et aux CARP peuvent être donnés? Les réformes du marché du travail figurent-elles parmi les éléments qui déclenchent cette conditionnalité et impliquent-elles une réduction des normes du travail? Quelle a été la participation du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs au processus des DSRP? Ceux-ci ont-ils amélioré les normes du travail? Comment les OMD ont-ils été liés aux DSRP? Quel modèle de développement le BIT a-t-il mis en avant pour les DSRP basés sur l'Agenda du travail décent et l'Agenda global pour l'emploi? Enfin, quel est le niveau des dépenses budgétaires et extrabudgétaires engagées dans le processus des DSRP, et de l'équivalent en ressources en personnel à plein temps?
- 126.** Le temps étant très limité, la vice-présidente employeuse a confiné ses remarques à quelques points très importants. Elle a fait part du ferme appui des employeurs à l'engagement en faveur des stratégies de réduction de la pauvreté (SRP), mais elle s'est interrogée, par exemple, sur l'utilité de consacrer le peu de temps restant à discuter de l'architecture générale de l'aide au développement et sur la place de l'OIT dans la nouvelle initiative *Un seul ONU*. L'oratrice a déclaré que son groupe constate avec satisfaction que le document relate une expérience largement positive sans pour autant minimiser les défis qui restent à relever. Toutefois, les employeurs ont un certain nombre de préoccupations, en ce qui concerne notamment l'idée exposée dans le document qu'il est difficile de maintenir l'intérêt des partenaires sociaux pour le processus SRP. Cela ne devrait pas être le cas dans la mesure où ce processus offre un moyen unique aux partenaires sociaux d'exprimer leurs préoccupations et de peser sur l'élaboration des politiques. Les partenaires sociaux sont-ils insuffisamment appuyés par le BIT? Y a-t-il d'autres façons de les accompagner? Est-ce parce que les SRP sont axées sur les zones rurales que le Bureau n'est pas à même d'assister de façon optimale les partenaires sociaux? L'oratrice a approuvé l'engagement soutenu du BIT dans le processus. Se référant au paragraphe 9, elle a souligné que tous les paragraphes sont importants mais que le premier sur l'autonomisation des mandants doit constituer le principal domaine de travail de l'OIT pour la prochaine période biennale. L'oratrice a aussi souligné la nécessité à cet égard de travailler avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, et de collaborer avec la Banque mondiale.

- 127.** Le représentant du gouvernement de la France a demandé à s'exprimer au nom des Etats membres de l'UE ainsi que d'un certain nombre de pays candidats et candidats potentiels. Conscient qu'en raison de l'heure tardive les interventions étaient closes, il a demandé qu'une autre possibilité soit donnée à la commission de traiter de cette question.
- 128.** Les vice-présidents employeur et travailleur ont appuyé la demande de l'orateur précédent.
- 129.** La commission ayant épuisé le temps dont elle disposait, il a été décidé d'ajourner la réunion et de remettre la discussion à la prochaine session de la commission en mars 2008. La discussion du point de l'ordre du jour concernant l'évaluation des progrès accomplis dans le cadre du projet pilote de Fiducie sociale mondiale a aussi été reportée à la prochaine session de la commission.
- 130.** La présidence a remercié les membres de la commission du débat fructueux et intéressant qu'ils ont mené.
- 131.** Il a été annoncé que M. Rashid Amjad partira à la retraite peu de temps après la présente session du Conseil, à la suite de quoi M. Salazar-Xirinachs lui a rendu hommage pour sa longue et brillante carrière au BIT, en exprimant sa gratitude pour la contribution qu'il a fournie tout au long de ses 27 années de service au BIT.

Genève, le 9 novembre 2007.

Document soumis pour information.