



Dix-huitième séance

Mercredi 16 juin 2004, 10 h 45

Présidence de M. Ray Guevara

RATIFICATION DE L'INSTRUMENT D'AMENDEMENT DE LA CONSTITUTION DE L'OIT PAR LE NIGERIA

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Avant d'entamer nos travaux de la journée, je souhaite donner la parole au Greffier de la Conférence qui va nous faire une annonce importante.

Le GREFFIER de la CONFÉRENCE

J'ai le plaisir d'annoncer à la Conférence que, le 14 juin 2004, la ratification par le Nigéria de l'instrument d'amendement de la Constitution de l'OIT, adopté par la Conférence en 1997, a été enregistrée.

RAPPORT DE LA COMMISSION DU SECTEUR DE LA PÊCHE: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Le premier point de notre ordre du jour est l'examen du rapport de la Commission du secteur de la pêche, qui figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 21. Je demande à tous les membres du bureau de la commission, c'est-à-dire au président, M. Ribeiro Lopes, à la vice-présidente employeuse, M^{me} Karikari Anang employeur, au vice-président travailleur, M. Mortensen, et au rapporteur, M. Boumbopoulos, de bien vouloir venir à la tribune.

Je donne la parole à M. Boumbopoulos, rapporteur de la Commission du travail dans le secteur de la pêche, qui va nous présenter le rapport de la commission.

Original anglais: M. BOUMBOPOULOS (*conseiller technique gouvernemental, Grèce, rapporteur de la Commission du secteur de la pêche*)

Permettez-moi tout d'abord d'exprimer mes remerciements les plus sincères aux membres de la Commission du secteur de la pêche qui m'ont chargé de présenter le rapport de nos travaux et conféré l'honneur de prendre la parole devant la Conférence internationale du Travail. C'est pour moi un véritable privilège et je pense que ce choix a été dicté par une reconnaissance du fait que mon pays, la Grèce, à une longue tradition maritime.

Compte tenu du rapport du Directeur général intitulé *Une mondialisation juste. Le rôle de l'OIT*, il convient de souligner que le secteur de la pêche est l'un des principaux secteurs de l'industrie maritime. Or cette industrie est à la fois pionnière et l'un des moteurs de la mondialisation du point de vue du

développement de l'emploi et de la cohésion sociale.

Permettez-moi de dire quelques mots de nos travaux. En mars 2002, la 283^e session du Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de cette 92^e session de la Conférence un point concernant une norme d'ensemble (convention complétée par une recommandation) sur le travail dans le secteur de la pêche.

Il fut convenu que cette nouvelle norme porterait révision des sept instruments de l'OIT régissant ce secteur, à savoir les cinq conventions concernant l'âge minimum, l'examen médical, les accords d'engagement, le logement et les certificats de compétences et les deux recommandations concernant la formation professionnelle et les horaires de travail. Le but de cette révision devait être de refléter l'évolution du secteur de la pêche au cours des quarante dernières années, de faire en sorte que l'instrument élaboré soit largement ratifié, qu'il couvre, si possible, un plus grand nombre de pêcheurs dans le monde entier et tout particulièrement ceux qui travaillent sur de petits navires, et traite d'autres problèmes cruciaux tels que la santé et la sécurité. Il avait été aussi convenu que cette norme tiendrait compte des différences entre les méthodes de pêche, les arrangements concernant l'emploi, les modalités de rémunération et d'autres aspects encore.

Ce travail devait compléter les activités menées en parallèle par l'OIT pour consolider les normes relatives aux gens de mer en un nouvel instrument unique. Il devait favoriser aussi l'amélioration et le renforcement des normes de l'OIT de façon générale afin que tous puissent accéder à un travail décent.

La Commission du secteur de la pêche a été constituée par la Conférence et était saisie du rapport remis par le Bureau ainsi que des conclusions proposées en vue de la rédaction d'une convention et d'une recommandation.

La commission a tenu 20 séances, examiné plus de 210 amendements et de nombreux sous-amendements. Toute une série de votes indicatifs ont eu lieu, qui se sont révélés très utiles pour connaître la position des membres de la commission et progresser dans notre travail sans vote officiel. La commission a toutefois procédé à deux votes par appel nominal au cours de sa 19^e séance. Nous avons pu examiner la plupart des points contenus dans les conclusions proposées en vue d'une convention et d'une recommandation, mais pas tous.

La commission a adopté des dispositions concernant un certain nombre de questions de fond et tout d'abord des dispositions qui devraient fournir une couverture générale et très large à tous les pêcheurs. Les sept normes actuellement applicables ne couvrent qu'une petite partie des pêcheurs. Les conclusions adoptées par la commission visent à protéger la majorité des pêcheurs dans le monde, y compris ceux qui travaillent sur de petits navires. Cette norme sera ainsi applicable à un beaucoup plus grand nombre de pêcheurs, y compris des pêcheurs indépendants ou qui sont payés sur la base d'une répartition des prises.

Deuxièmement, elle devrait permettre suffisamment de souplesse pour être ratifiée et appliquée par un grand nombre d'Etats. Cette souplesse est particulièrement importante si l'on tient compte de la complexité du secteur de la pêche. La commission a essayé de parvenir à cette souplesse, sans pour autant affaiblir la protection accordée aux pêcheurs qui travaillent sur des navires de tailles différentes et effectuent des opérations de pêche variées.

Comme le Secrétaire général de la Conférence l'a dit lorsqu'il s'est adressé à notre commission, il ne faut qu'aucun pêcheur ne passe à travers les mailles du filet protecteur de la convention. Pour atteindre cet objectif, les mailles doivent avoir la taille qui convient; elles ne doivent être ni trop larges, ce qui permettrait de tout exclure, ni trop étroites, ce qui risquerait d'entraver la ratification et la mise en œuvre.

Pour ce faire, on a veillé à ce que les autorités compétentes puissent exclure certaines catégories de pêcheurs et de navires de pêche du champ d'application de la convention ou de certaines dispositions de celle-ci, lorsque cette application est jugée impossible. Cependant de telles exclusions ne pourraient se produire qu'après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernées, plus particulièrement les organisations représentatives des armateurs et des pêcheurs. Cela renforce le tripartisme lors de l'adoption et de l'application des lois et des réglementations nationales relatives au secteur de la pêche.

Troisièmement, cet instrument comprendra des dispositions qui traiteront de la sécurité et de l'hygiène dans le secteur de la pêche et contribueront donc à réduire le taux de lésions et de décès dans ce secteur. C'est un accord important, car les normes actuelles de l'OIT applicables aux pêcheurs ne s'intéressaient pas suffisamment au problème de la santé et de la sécurité professionnelle. Ces nouvelles dispositions devraient traiter du sujet de façon à prendre en compte la nature spécifique des opérations de pêche. Ce qui est tout aussi important, c'est que la commission propose que cet instrument comprenne des dispositions qui veilleraient à ce que les pêcheurs soient protégés en cas de maladie, de lésion ou de décès liés au travail, au cas où des événements malheureux viendraient à se présenter.

Enfin, il est proposé que l'instrument inclue de nouvelles dispositions relatives au respect et à l'application. Cela renforcera le rôle de l'Etat pavillon et encouragera l'Etat du port à intervenir pour contrôler les conditions qui s'appliquent à bord des navires de pêche qui font escale dans ses ports, lorsqu'il apparaît clairement que ces conditions sont dangereuses pour la santé et la sécurité des pêcheurs.

Ceci étant dit, il restera beaucoup à faire à la prochaine session de la Conférence, et tout le travail réalisé jusqu'à présent devra être soumis à l'approbation de la Conférence.

Pour ce qui est du travail qui reste à faire, notre commission a décidé d'inclure les dispositions concernant le logement à bord des navires de pêche dans un mécanisme approprié qui devrait être mis en place d'ici à la prochaine session de la Conférence. Cette procédure permettrait à la commission, quand elle se réunira au mois de juin 2005, d'avoir sous les yeux une série de propositions servant de base à ses discussions et visant un équilibre entre les dispositions relatives au logement et à l'alimentation qui sont obligatoires et celles qui ne le sont pas.

Du fait de contraintes de temps, nous n'avons pas pu mener à bien la discussion du problème des accords d'engagement du pêcheur. Même si nous avons beaucoup avancé à ce sujet, nous n'avons pas eu le temps de discuter de l'annexe concernant le contenu spécifique de tels accords. Nous y reviendrons l'année prochaine.

Nous n'avons examiné que partiellement la question de la sécurité sociale. La commission a pensé qu'on pourrait l'aborder lors de la discussion du problème de la sécurité sociale pour les gens de mer, à la Conférence technique maritime préparatoire prévue pour septembre.

Il a été convenu qu'une nouvelle partie VII concernant les prescriptions supplémentaires pour les navires d'une longueur non encore spécifiée devrait être mise au point par le bureau afin d'être examinée à la prochaine session de la Conférence.

Lorsque nous avons discuté des conclusions proposées, notre commission a dû traiter d'un sujet technique, sensible et complexe. Je pense fermement que, au cours des deux dernières semaines, la commission a jeté de bonnes bases, et pour certains éléments des bases solides, pour la poursuite des discussions l'an prochain.

Les résultats de la commission nous ont bien mis sur la voie de la seconde discussion, qui sera cruciale et que nous aurons à la même époque l'an prochain. L'esprit de tripartisme, le haut niveau d'expertise et notre engagement à l'égard de notre tâche au sein de la commission sont les garanties de la réussite. Notre objectif est de mettre en place et d'adopter des normes internationales nouvelles, complètes, cohérentes, modernes et réalistes concernant les activités dans le secteur de la pêche; des normes qui seront à l'avantage de tous les pêcheurs.

Le rapport des discussions de notre commission sera particulièrement important dans le cadre de nos préparatifs pour l'année prochaine. C'est le schéma directeur qui nous montre ce que nous avons fait, comment nous l'avons fait et pourquoi nous l'avons fait. Nous amènerons avec nous également les amendements dont nous n'avons pas pu discuter, même s'ils n'apparaissent pas dans le nouveau document; ils guideront nos délibérations au cours de l'année à venir.

Ce rapport est en fait un excellent reflet des travaux de la commission à cette session de la Conférence et nous en sommes reconnaissants au bureau, car nous n'aurions jamais pu obtenir les résultats que nous avons obtenus sans l'énorme soutien dont nous avons pu bénéficier de la part du Bureau. Cleopatra Doumbia-Henry et tout son personnel ont travaillé inlassablement pour nous soutenir.

J'aimerais remercier le Conseiller juridique, M. Loïc Picard, de même que M^{me} Antoinette Juvet-Mir, M. Brandt Wagner et M. Dani Appave.

Je remercie tout particulièrement M^{me} Anne Herbert et M. Norman Jennings, qui ont préparé notre rapport avec diligence et compétence. Je remercie aussi les interprètes et les traducteurs, qui ont facilité nos travaux et qui ont rendu la communication possible. Un grand nombre d'autres membres du secrétariat ont travaillé très dur dans les coulisses; je ne peux pas tous les nommer, mais ils doivent être bien conscients de notre profonde gratitude. Ils ont travaillé infatigablement, souvent tard dans la nuit, bien après que nous soyons rentrés chez nous.

Je demande à la Conférence internationale du Travail de bien vouloir adopter le rapport de la Commission du secteur de la pêche, les conclusions proposées en vue d'une convention et d'une recommandation ainsi que la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence d'une question intitulée «Travail dans le secteur de la pêche».

Je me réjouis de vous revoir l'an prochain à la Conférence, et avant cela, j'espère vous voir tous à Athènes pour les Jeux Olympiques.

Original anglais: M^{me} KARIKARI ANANG (conseillère technique des employeurs, Ghana; vice-présidente employeuse de la Commission du secteur de la pêche)

Au nom du groupe des employeurs, j'ai l'honneur de commenter les conclusions des premières discussions qui ont porté sur les conditions de travail dans le secteur de la pêche. Tout d'abord, je tiens, au nom du groupe des employeurs, à remercier le président de notre commission, M. Ribeiro Lopes. Je remercie le porte-parole des travailleurs, M. Mortensen, les membres gouvernementaux et M^{me} Doumbia-Henry, sans oublier son équipe. Ces personnes nous ont beaucoup aidés dans nos travaux. La 92^e session de la Conférence internationale du Travail s'est réunie pour examiner un instrument qui traite des conditions de travail dans le secteur de la pêche, et qui tient compte de la nature dangereuse de beaucoup d'activités de pêche, tant dans des pays en développement que dans des pays développés, et du fait qu'il existe cinq conventions sur ce sujet, conventions qui ont été très peu ratifiées, et deux recommandations. Ces conventions ont été adoptées en 1920, 1959 et 1966. Elles portent sur l'examen médical, le contrat d'engagement et les brevets de capacité des pêcheurs sur le logement à bord des bateaux de pêche et sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. Elles ont fait l'objet de 29 ratifications au plus.

Il faut donc les mettre à jour pour refléter les changements survenus dans le secteur des quarante dernières années; il faut obtenir davantage de ratifications et améliorer sensiblement les conditions de travail des pêcheurs et notamment des pêcheurs qui travaillent à bord de petits navires.

La révision des normes existantes et l'éventuelle extension d'un nouvel instrument à de nouvelles questions doivent s'inspirer de la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail. L'ensemble des travailleurs devrait donc prendre connaissance de l'objectif principal de l'OIT, à savoir la promotion de possibilités pour les hommes et les femmes afin d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté.

Pour nous, groupe des employeurs, la question est la préservation des emplois pour qu'hommes et femmes puissent obtenir un travail décent et productif. Il faut donc veiller à ne pas compromettre cet objectif mais sauver les entreprises – ce qui, trop souvent, devient un aspect secondaire des efforts qui sont déployés pour élaborer des normes du travail. Nous ne devons pas perdre de vue le fait que ce sont les entreprises qui créent des emplois.

La Conférence a devant elle l'occasion unique d'élaborer un instrument complet et ratifiable qui tienne compte des très nombreux pêcheurs qui travaillent à bord de petits navires, et qui représentent environ 90 pour cent des pêcheurs. Ces pêcheurs ne bénéficient d'aucune protection et nous voulons sauver leurs emplois. N'oublions pas non plus les pêcheurs qui travaillent à bord de navires plus grands et bénéficient d'un certain degré de protection. Il faut préserver cette protection. Il est essentiel de parvenir à la plus ample ratification possible. Nous ne voulons pas que quarante autres années s'écoulent avec des conventions peu ratifiées, comme c'est le cas des cinq précédentes conventions. Personne ne souhaite participer à la Conférence et élaborer des conventions rigides au point de ne pas pouvoir être mises en œuvre.

Nous devons élaborer de nouvelles normes qui – tous les membres de la Commission en ont convenu au début des travaux – devraient être suffisamment amples et flexibles pour pouvoir traiter de plusieurs questions et pour être effectives pour la majorité des pêcheurs. Elles devraient aussi se fonder sur les principes qui prendront en compte les conditions économiques et sociales de chaque pays et les différences des flottes de pêche. Le Conseil d'administration a noté que la convention ne devrait pas être trop rigide et qu'elle devrait être amplement ratifiée.

Il ressort des statistiques que, sur l'ensemble des personnes occupées dans le secteur de la pêche, 82,7 pour cent sont de l'Asie, 9,28 pour cent de l'Afrique, 2,75 pour cent de l'Amérique du Sud, et le reste, de l'Europe, de l'Amérique du Nord et de la Russie.

Ainsi, plus de 90 pour cent des pêcheurs se trouvent dans le monde en développement. Si nous voulons préserver l'emploi de la majorité des pêcheurs, il nous faut parvenir à un équilibre et accorder la protection minimale requise à ces pêcheurs, sans pour autant amoindrir la protection des 10 pour cent restants. Ce qui est difficile pour la Conférence, c'est de trouver l'équilibre entre ces deux mondes, sans déboucher sur un instrument trop rigide qui conduirait à ce que plus de 90 pour cent des États Membres demanderaient des clauses d'exclusion pour pouvoir ratifier la convention.

Nous remercions les membres gouvernementaux et le groupe des travailleurs pour leur contribution. Les conclusions que nous avons formulées sont assez amples, mais il ne faut pas laisser passer la chance qui se présente. Il y a plusieurs questions critiques, en particulier la catégorisation des navires de pêche, la formulation d'exigences supplémentaires pour certains de ces navires de pêche, et des clauses d'exclusion pour les États Membres qui ne peuvent pas satisfaire à ces exigences. Devons-nous élaborer deux conventions, l'une pour les pays en développement ou pour les petits navires qui opèrent dans le secteur informel, tant dans les pays développés qu'en développement, et qui représentent

la plupart des pêcheurs, et une autre pour les grands navires du secteur formel des pays développés?

L'OIT n'a-t-elle pas pour objectif d'englober progressivement le secteur informel dans le secteur formel et, par conséquent, d'appliquer progressivement ses normes aux deux secteurs?

Nous sommes conscients de l'objet des discussions actuelles sur le regroupement des normes internationales du travail maritime. Les normes du travail maritime visent principalement les marins des navires de mer. Cette Conférence devrait toutefois prendre conscience du fait que, la pêche, c'est la pêche, et que la marine marchande, c'est la marine marchande. Il ne faut pas confondre les deux. En outre, les pêcheurs n'ont pas été consultés lors des discussions actuelles sur le regroupement des normes du travail maritime et les pêcheurs n'acceptaient pas d'être confondus avec les marins.

Il faut penser à la seconde discussion de l'an prochain. Il y a d'autres questions à examiner, notamment les conditions de logement et d'alimentation à bord des navires de pêche et la question de la sécurité sociale. Nous pensons que l'OIT devrait trouver les ressources nécessaires pour convoquer une réunion tripartite d'experts qui permettra à la commission de s'acquitter de son mandat, à savoir élaborer une norme exhaustive qui soit suffisamment ample, souple, et pas trop rigide, qui tienne compte de la diversité des conditions sociales et économiques des pays et des différences des flottes de pêche dans une convention qui soit largement ratifiée.

Par conséquent, nous invitons les membres gouvernementaux et le groupe des travailleurs à revenir sur la position qu'ils ont adoptée sur nombre de ces questions, de sorte que, en 2005, nous puissions enfin saisir cette chance unique qui s'offre à nous et que nous puissions aboutir à une convention ample, souple et ratifiable, dont les pêcheurs ont tant besoin.

Original anglais: M. MASEMOLA (conseiller technique des travailleurs, Afrique du Sud)

Lorsque l'on m'a désigné volontaire, même si c'est paradoxal, j'ai été un petit peu intimidé, mais voilà, je suis censé vous transmettre les commentaires du groupe des travailleurs sur le rapport et les conclusions de la Commission du secteur de la pêche, et j'en suis très honoré. Nous commencerons par remercier tous les participants. Nous remercions le personnel du bureau, du secrétariat pour le rôle qu'ils ont joué; nous remercions les porte-parole des différents gouvernements, le porte-parole des employeurs et, bien entendu, le président de la commission.

Comme les documents du Bureau le soulignent, il y a environ 35 millions de pêcheurs opérant pour la plupart à bord de petits navires qui ne sont pas protégés par les conventions actuelles de l'OIT sur les pêcheries. Il est essentiel de le leur accorder cette protection. Le secteur des pêcheries est très diversifié: nous avons plusieurs types de navire et plusieurs types d'opération de pêche, et nous avons aussi plusieurs types d'emploi ou de contrat d'engagement. Les navires de pêche vont du petit navire naviguant dans les eaux territoriales, aux navires usines opérant en haute mer et faisant escale dans des ports étrangers. Ceci veut donc dire que certains grands navires opèrent à l'échelle mondiale et là, nous avons un lien avec les initiatives de l'OIT relatives à la mondialisation. Il faut aussi relever que le développement international du com-

merce des produits des pêcheries, signifie aussi que l'initiative de l'OIT a également des répercussions sur la plus petite section du secteur. Beaucoup de pêcheurs sont rémunérés via le système à la part et ne sont pas considérés par certaines lois et pratiques nationales comme des salariés.

Le groupe des travailleurs a souhaité l'adoption d'une convention équilibrée, qui reflète la réalité du secteur et qui complète d'autres instruments internationaux couvrant le secteur. Ceci veut dire qu'il n'y a pas de panacée, il n'y a pas de solution toute faite. Nous devons rechercher une approche équilibrée qui soit globale dans sa portée et qui aboutisse à une certaine souplesse et à une extension progressive des normes au secteur des petits navires, tout en assurant la protection qui est accordée à l'heure actuelle par les instruments de l'OIT aux grands navires. Il faut aussi penser aux pêcheurs qui sont rémunérés à la part. Nous savons aussi qu'un certain nombre de conventions en vigueur de l'OIT couvrent les gens de mer et comportent des dispositions qui prévoient l'extension au secteur des pêcheries. Ces conventions maritimes contiennent des protections importantes, dont jouissent de nombreux pêcheurs à l'heure actuelle. Par conséquent, il faut aussi veiller à ce que l'adoption d'une convention maritime consolidée n'aboutisse pas par inadvertance à des conditions de travail plus mauvaises pour ces pêcheurs. Le groupe des travailleurs estime aussi que l'adoption d'une convention consolidée doit être l'occasion d'actualiser les normes; il faut aussi pouvoir refléter tous les changements survenus dans le secteur et le progrès technique.

Le secteur des pêcheries a été présenté comme un secteur dangereux par l'Organisation, et il faut que les dispositions sur la santé et la sécurité au travail reflètent cet état de fait. Nous savons aussi qu'il y a un déficit sensible de travail décent dans ce secteur, que l'on soit à bord d'un petit navire ou d'un grand.

La question de la pêche illicite, non déclarée et non réglementée, a attiré l'attention de tous, et de nombreuses mesures ont été prises par des institutions des Nations Unies pour contrer ce phénomène. L'adoption par l'OIT des dispositions relatives au contrôle par l'Etat du port peut compléter les travaux entrepris par d'autres organisations internationales. Il est intéressant de noter que lors d'une affaire présentée au Tribunal international du droit de la mer, l'agent, parlant pour le gouvernement de la France, a mentionné les conditions déplorables dans lesquelles ont été trouvés les membres d'équipage des navires arraisonnés, ces membres d'équipage se trouvant malades, mal nourris et vivant dans des conditions d'hygiène médiocre; une situation proche de l'esclavage.

Il y a eu beaucoup d'autres cas de ce type.

En effet, au cours de la première séance de la commission, deux pêcheurs sont morts alors qu'ils étaient en train de travailler. Il faut veiller à ce que cette situation ne se reproduise pas et nous espérons que l'affaire va être instruite comme il se doit.

Le groupe des travailleurs estime que nous avons maintenant des bases solides pour la deuxième lecture qui permettraient de refléter la réalité qui prévaut dans le secteur et de trouver l'équilibre nécessaire entre souplesse et préservation des normes actuelles.

Il faudra consentir encore pas mal de travail pour être à la hauteur des attentes annoncées. Il y a aussi pas mal de questions qui ne sont toujours pas réglées.

La protection sociale est un aspect fondamental du mandat de l'OIT reflétée à juste titre dans la Déclaration de Philadelphie. Toutefois, l'article 77 de l'instrument phare de l'OIT sur la sécurité sociale, à savoir la convention n° 102, exclut expressément les marins pêcheurs. C'est une question qu'il va falloir régler par la convention sur les pêcheries.

On a reporté l'examen des dispositions portant sur le logement. Ce sont des dispositions extrêmement techniques, et l'on est convenu que l'on mettrait au point un mécanisme au Bureau pour vérifier que des progrès seront enregistrés, et ce avant la prochaine Conférence. L'adoption de normes modernes sur le logement est tout à fait fondamentale si l'on veut garantir un travail décent aux pêcheurs qui restent de longues périodes en mer.

Le rapport fournit le résultat d'une réunion difficile et nous espérons que les conclusions proposées seront développées plus avant lors de la prochaine session afin que nous puissions être à la hauteur des attentes placées en nous par la communauté internationale. Le groupe des travailleurs souhaite que la convention, qui découlera de tous ces travaux, soit largement ratifiée et nous espérons que cela fera vraiment la différence pour les pêcheurs, où qu'ils se trouvent et ce, dans leur travail quotidien.

Le groupe des travailleurs recommande l'adoption du rapport, ses conclusions ainsi que la résolution qui y est attachée. Nous sommes impatients de participer à la prochaine session et espérons que le tripartisme règnera et que nos efforts seront couronnés de succès.

Original portugais: M. RIBEIRO LOPES (délégué gouvernemental, Portugal, président de la Commission du secteur de la pêche)

En m'adressant à cette session de la Conférence, je souhaiterais tout d'abord dire que ce fut, pour mon pays et pour moi-même, un grand privilège que d'exercer les fonctions de président de la Commission du secteur de la pêche.

Lorsque au mois de mars 2002, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé d'inscrire la question du travail dans le secteur de la pêche à l'ordre du jour de la 92^e session de la Conférence, il n'a fait que reconnaître l'importance économique et sociale considérable de la pêche dans de nombreux pays.

Le secteur de la pêche emploie et nourrit une grande partie de la population mondiale. C'est un secteur qui a une structure très diversifiée, où de grandes entreprises multinationales qui possèdent des navires à la pointe de la technologie côtoient des micro-entreprises réunissant des pêcheurs indépendants qui pratiquent la pêche dans de petites embarcations artisanales.

Nous savons que les conditions de vie et de travail des pêcheurs sont très contrastées. De nombreux pêcheurs passent de longues périodes en mer et, pour eux, le logement et l'alimentation à bord sont des questions fondamentales. Parfois, les pêcheurs se retrouvent abandonnés dans des ports étrangers, parce que l'armateur a fait faillite ou parce qu'il a tout simplement disparu. D'autres fois, les pêcheurs sont détenus par les autorités de pays étrangers pour activités de pêche illicites alors qu'ils n'en sont nullement responsables. D'autres fois encore, ils sont victimes de méthodes de recrutement illégales et sont contraints à signer des contrats dont les conditions sont pires que celles qui leur avaient été promises avant qu'ils n'embarquent.

La pêche est une activité qui provoque de nombreux accidents. Cela s'explique par les risques liés à la navigation, à l'utilisation des équipements de pêche et à la fatigue due à des journées de travail très longues. En outre, avec leurs méthodes traditionnelles, les services d'inspection du travail ont plus de mal à contrôler et à faire respecter les conditions de travail notamment les conditions liées à la sécurité et à la santé des pêcheurs.

Compte tenu de ces aspects et de certains autres, il est à la fois important et difficile de réglementer le travail dans le secteur de la pêche.

Actuellement, il existe sept instruments normatifs de l'OIT qui s'appliquent spécifiquement au secteur de la pêche. Le mandat de notre commission consiste à élaborer des normes d'ensemble, une convention et une recommandation, normes qui permettent la révision de tous les instruments actuellement en vigueur et qui prennent également en considération d'autres questions qui ne sont pas traitées dans ces instruments. Il s'agit notamment du recrutement et du rapatriement des pêcheurs, des soins médicaux à bord, de la sécurité et la santé au travail et de la sécurité sociale.

La commission a tenu compte de ces activités et des instruments pertinents d'autres organes des Nations Unies, tels que l'Organisation maritime internationale (OMI) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), afin d'éviter que les normes des différentes organisations se contredisent et en fassent double emploi.

L'Organisation maritime internationale dispose de plusieurs instruments normatifs qui s'appliquent à la pêche, plus particulièrement, un instrument sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, un sur la sécurité des navires de pêche et un sur la formation du personnel.

La FAO, quant à elle, a adopté un code de conduite pour une pêche responsable, qui demande que toutes les activités du secteur de la pêche garantissent des conditions de vie et de travail sûres, saines et équitables.

Outre les groupes des employeurs et des travailleurs, 88 membres gouvernementaux, dont un grand nombre s'étaient organisés en groupes régionaux, ont pris part aux travaux de la Commission du secteur de la pêche. Le rapporteur de la commission, M. Boumbopoulos, membre gouvernemental de la Grèce, a présenté un rapport très complet des discussions qui ont eu lieu au sein de la commission et des conclusions de la commission.

Par ailleurs, la vice-présidente employeuse M^{me} Karikari Anang, ainsi que le vice-président travailleur, M. Mortensen, ont présenté les travaux de la commission dans la perspective de leurs groupes respectifs et ces exposés sont une excellente introduction au rapport de la commission.

Les conclusions proposées et la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Travail dans le secteur de la pêche», que nous proposons d'adopter, nous permettront de poursuivre l'année prochaine nos travaux en vue de l'adoption d'une nouvelle convention, complétée par une recommandation sur le travail dans le secteur de la pêche.

Nous savons tous qu'en 2005 la Conférence devra débattre et prendre des décisions sur des sujets extrêmement complexes, parfois sujets à controverse, notamment les prescriptions supplémentaires pour les navires de pêche de dimension plus importante

et sur le logement à bord. Néanmoins, j'ai la conviction que continuera à régner l'esprit de négociation constructive entre les groupes des employeurs, des travailleurs et des membres gouvernementaux et qu'il sera donc possible d'adopter une nouvelle convention qui soit à la fois suffisamment adaptée et souple, pour permettre de réglementer le travail des pêcheurs sur tous les navires qui se livrent à des opérations de pêche commerciale, qui puisse être très largement ratifiée.

Pour conclure, je souhaiterais remercier tous ceux qui ont rendu possible le travail de la Commission du secteur de la pêche. Les vice-présidents employeur et travailleur m'ont apporté leur coopération et leurs conseils opportuns et m'ont beaucoup aidé à conduire les travaux de la commission. Le rapporteur et le comité de rédaction ont travaillé de façon exemplaire dans la préparation et l'élaboration du rapport et des conclusions. Le Conseiller juridique, M. Picard, a aidé la commission à analyser les problèmes juridiques plus délicats et complexes qui se sont posés lors de la rédaction de certaines des conclusions. Le bureau, et tout le secrétariat, ont travaillé de façon exemplaire en apportant des informations et des conseils à la commission et à moi-même, et ils nous ont beaucoup aidé dans nos travaux et, bien entendu, dans la préparation et la traduction des documents, que nous avons toujours trouvés disponibles dans les délais, et de qualité. Donc, en la personne de M^{me} Doumbia-Henry, directrice du Département des activités sectorielles, je souhaite remercier le travail effectué par tous.

Enfin, j'aimerais remercier les membres de la commission, employeurs, travailleurs et membres gouvernementaux pour les efforts qu'ils ont déployés, pour l'intérêt qu'ils ont manifesté et pour l'esprit de collaboration et la compétence dont ils ont fait preuve.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

La discussion du rapport de la Commission du secteur de la pêche est maintenant ouverte.

Original anglais: M. PENDER (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Irlande, s'exprimant au nom de l'Union européenne)

Au nom de l'Union européenne, nous remercions la commission pour les efforts déployés en vue de la révision des sept instruments de l'OIT qui traitent des conditions de travail dans le secteur de la pêche.

Nous remercions tout particulièrement le président, M. Ribeiro Lopes, les vice-présidents, qui représentent les partenaires sociaux, M. Mortensen qui représente les travailleurs et M^{me} Karikari Anang qui représente les employeurs. Nous les remercions de leur travail pendant ces deux semaines où la commission a siégé.

Nous remercions également M^{me} Cleopatra Doumbia-Henry, ainsi que le personnel du bureau qui était présent, et qui a conseillé la commission pendant ces délibérations. Nous remercions aussi les interprètes, les traducteurs, pour leur patience et leur endurance. Nous remercions également les collègues de l'Union européenne ainsi que les collègues venant d'autres pays du monde.

Nous avons passablement avancé pendant ces deux semaines et nous sommes parvenus à un accord sur des parties importantes du texte. Des questions, telles que celles que nous avons au projet d'annexe II et qui portent sur le logement à bord des

navires de pêche, n'ont pas été discutées dans les détails et sont reportées à la session de l'an prochain de la Conférence.

Il y a eu divergence d'opinions entre les partenaires sociaux, s'agissant de l'application de normes à des navires de pêche qui dépassent une certaine taille.

Cependant, nous relevons que l'on continuera de discuter d'une norme d'ensemble et nous espérons que, l'année prochaine, à la Conférence, les efforts seront couronnés de succès et que nous arriverons à améliorer les conditions de travail des pêcheurs dans le monde entier.

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis)

Je m'exprime aujourd'hui au nom de M^{me} Tammy French, vice-présidente des ressources humaines de «American Seafoods Company» qui était notre conseillère pour le débat et qui a été empêchée de nous rejoindre aujourd'hui. Je citerai ses propres commentaires.

En examinant rétrospectivement nos discussions et négociations tripartites sur la fixation de normes dans le secteur de la pêche, je me demande si nous sommes bien tous dans le même bateau. Le comité des employeurs a adopté une approche basée sur les principes suivants.

Premièrement, établir des normes de travail minimum pour la protection du plus grand nombre de pêcheurs dans le monde, compte tenu des réalités économiques et sociales des pêcheurs dans les pays développés et les pays en voie de développement.

Deuxièmement, instaurer un instrument assez souple pour motiver une large ratification et pour concerner, en particulier, la grande majorité des pêcheurs travaillant sur de petites embarcations et qui, pour l'instant, ne disposent que de peu, voire d'aucune protection en matière de sécurité et de santé à cause, entre autres choses, d'un manque de volonté politique ou économique ou de ressources gouvernementales.

Troisièmement, protéger de l'érosion les normes existantes plus élevées telles qu'elles existent dans les législations et la pratique nationale pour les pêcheurs travaillant dans des pays développés ou sur des navires plus importants.

Une grande majorité des représentants gouvernementaux ont manifesté leur accord avec l'approche des employeurs pour l'élaboration d'une convention, et se sont exprimés contre la première initiative des membres travailleurs qui visait à introduire un concept de convention à plusieurs vitesses avec des exigences différentes pour les travailleurs, selon la dimension du bateau sur lequel ils travaillaient, et à lier la convention de pêche à un instrument qui reste à développer et qui serait adapté aux conditions de travail des gens de mer.

Une fois d'accord sur le principe de base, les employeurs ont travaillé à amender le texte afin d'éliminer les conditions trop contraignantes qui ont probablement entraîné moins de ratifications des conventions relatives à la pêche durant les quarante années passées.

Cet objectif d'établir des normes minimums a semblé parfois déplacé, comme cela a été le cas pour l'exigence des certificats médicaux. Bien qu'il s'agisse d'une idée louable pour la protection des pêcheurs et d'une stratégie de gestion de la sécurité pour les employeurs, elle semble peu pratique vu les

coûts de ces certificats et l'absence de services médicaux dans beaucoup de régions du monde.

Les risques inhérents au travail dans le secteur de l'industrie de la pêche ne peuvent être niés et ce serait une position intenable que de s'opposer aux certificats médicaux dans les accords de travail, ou aux contrats de travail rédigés dans des langues compréhensibles par tous les pêcheurs à bord, aux heures de repos obligatoires et autres conditions favorables. Toutefois, la possibilité d'améliorer, de façon considérable, les conditions de travail pour la majorité des pêcheurs du monde serait perdue si notre travail pour établir une convention largement adoptable s'enlisait dans des débats stériles sur des idéaux dogmatiques qui en empêcheraient la mise en œuvre et la ratification.

La dernière réunion tripartite de notre session s'est terminée par la réintroduction de la demande des membres travailleurs de la classification des navires selon la longueur. Et, à notre surprise, les gouvernements ont à l'unanimité accepté cet amendement à introduire lors de la session de 2005, contrairement à leur position première.

Lors de la prochaine session, je demanderai à chaque membre du groupe tripartite de prendre position au début de la Conférence sur le sujet de base de la convention et de s'y maintenir. Ces principes fondamentaux constituent la base des décisions et des négociations qui orientent notre travail vers un objectif commun.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons procéder à l'approbation du rapport proprement dit, c'est-à-dire du résumé des discussions de la commission, qui figure dans les paragraphes 1 à 789. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport?

(Le rapport – paragraphes 1 à 789 – est approuvé.)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption des conclusions proposées.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que les conclusions sont adoptées?

(Les conclusions – paragraphes 1 à 83 – sont adoptées.)

Nous allons maintenant passer à l'approbation du rapport dans son ensemble. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que le rapport est approuvé dans son ensemble?

(Le rapport est approuvé dans son ensemble.)

**RESOLUTION CONCERNANT L'INSCRIPTION A L'ORDRE
DU JOUR DE LA PROCHAINE SESSION ORDINAIRE
DE LA CONFERENCE DE LA QUESTION INTITULEE
«TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA PECHE»: ADOPTION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant passer à l'adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Travail dans le secteur de la pêche». S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la résolution est adoptée?

(La résolution est adoptée.)

Nous avons ainsi terminé notre examen du rapport de la Commission du secteur de la pêche. Je tiens à féliciter le président, les vice-présidents, le porte-parole du groupe des travailleurs, le rapporteur et tous les membres de la Commission du secteur de la pêche pour le travail admirable qui a été accompli,

sans oublier, bien entendu, la collaboration précieuse du et constante du secrétariat.

**VOTE PAR APPEL NOMINAL SUR LA RESOLUTION
CONCERNANT LES ARRIERES DE CONTRIBUTIONS
DE L'IRAQ**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant procéder au vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés des contributions de l'Iraq, dont le texte a été publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 17.

Je rappelle que, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'OIT, la Conférence peut, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents, autoriser un Membre de l'Organisation qui a des arriérés de contributions à participer au vote si elle constate que le manquement est dû à des circonstances indépendantes de la volonté du Membre. En vertu du paragraphe 5, de l'article 19 du Règlement, il est nécessaire dans un tel cas de procéder à un vote par appel nominal.

(Il est procédé à un vote par appel nominal.)

(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du Compte rendu de la présente séance.)

Le résultat du vote est le suivant: 421 voix pour, 12 voix contre, avec 12 abstentions. Le quorum étant de 286 et la majorité des deux tiers de 297, la résolution est adoptée.

(La résolution est adoptée.)

**VOTE PAR APPEL NOMINAL SUR LA RESOLUTION
CONCERNANT LES ARRIERES DE CONTRIBUTIONS
DU PARAGUAY**

Nous procédons maintenant au vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions du Paraguay, qui figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 17.

(Il est procédé à un vote par appel nominal.)

(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du Compte rendu de la présente séance.)

Le résultat du vote est le suivant: 419 voix pour, 11 voix contre, avec 15 abstentions. Le quorum étant de 286 et la majorité des deux tiers de 297, la résolution est adoptée.

(La résolution est adoptée.)

**VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL CONCERNANT
LE RETRAIT DE SEIZE RECOMMANDATIONS**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant procéder au vote par appel nominal concernant le retrait de seize recommandations, considérées comme obsolètes.

Ce point de l'ordre du jour fait l'objet du *Compte rendu provisoire* n° 4-2A. Il s'agit des recommandations: n°s 2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74 et 96.

Nous allons procéder à un vote unique, après quoi les délégués qui le souhaitent pourront expliquer leur vote.

(Il est procédé à un vote final par appel nominal.)

(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du Compte rendu de la présente séance.)

Le résultat du vote est le suivant: 437 voix pour, 1 voix contre, avec aucune abstention. Le quorum étant de 290 et la majorité des deux tiers de 292, le retrait des seize recommandations est adopté.

(Le retrait des seize recommandations est adopté.)

(La séance est levée à 12 h 45.)

Dix-neuvième séance

Mercredi 16 juin 2004, 15 heures

Présidence de M. Ray Guevara

RAPPORT DE LA COMMISSION DES RESSOURCES HUMAINES: PRESENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons procéder à l'examen du rapport de la Commission des ressources humaines, publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 20.

J'invite tous les membres du bureau de la Commission des ressources humaines à venir prendre place à la tribune: le président, M. Chetwin; le vice-président employeur, M. Renique; la vice-présidente travailleuse, M^{me} Yacob; et la rapporteuse, M^{me} Murty.

Je donne tout d'abord la parole à M^{me} Murty afin qu'elle nous présente le rapport.

Original anglais: M^{me} MURTY (*conseillère technique gouvernementale, Inde; rapporteuse de la Commission des ressources humaines*)

Je suis très heureuse de vous présenter aujourd'hui la recommandation révisée concernant la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie, ainsi que le rapport de la deuxième discussion de la Commission des ressources humaines, qui a mis au point la version définitive de cet important instrument de l'OIT.

Les travaux de la commission ont été menés sous la direction éclairée de son président, M. Chetwin, membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande. Ses qualités de dirigeant, sa profonde compréhension du sujet, sa courtoisie empreinte d'humour ont aidé la commission à accomplir sa tâche dans un climat de respect et de dialogue entre les partenaires sociaux.

Les travaux de la commission ont également largement bénéficié des efforts déployés par le vice-président employeur, M. Renique, des Pays-Bas, et par la vice-présidente travailleuse, M^{me} Yacob, de Singapour, pour trouver un terrain d'entente.

Je tiens également à remercier le secrétariat de la commission – qui a effectué un travail remarquable sous la direction de M. Henriques, représentant du Secrétaire général – pour son dévouement, la qualité de son engagement et l'aide qu'il a dispensée. Je dois en outre signaler que la commission n'aurait pas pu accomplir sa tâche sans les avis du Conseiller juridique, qui a notamment effectué la révision de la version définitive de l'instrument.

La commission s'est réunie à 15 reprises. Son rapport, y compris la recommandation révisée

concernant la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie, a été distribué ce matin à la plénière.

Les économies, les sociétés et le monde du travail connaissent de profondes transformations depuis 1975, soit l'année où la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, ainsi que la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, qui l'accompagne. Conscient de l'importance de ces changements, le Conseil d'administration a décidé en 2001 d'inscrire à l'ordre du jour de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail un premier débat sur une question relative à la mise en valeur des ressources humaines et sur la formation, en vue d'adopter en 2004 une norme révisée plus dynamique, susceptible d'aider les Etats Membres et les partenaires sociaux à formuler et à mettre en œuvre des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation axées sur la promotion durable de la croissance économique, de la création d'emplois et du travail décent pour tous.

La recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie de 2004 est une norme détaillée de grande portée, qui témoigne des efforts déployés par les partenaires sociaux pour élaborer un instrument équilibré, adapté aux défis actuels et aux exigences de demain et qui place l'individu au cœur même du développement économique et social.

Le préambule énonce les principes fondamentaux de l'instrument: l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie contribuent largement à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises et de la société dans son ensemble; la formation tout au long de la vie contribue également à l'épanouissement de l'individu, en favorisant son accès à la culture et en l'aidant à jouer un rôle véritablement actif au sein de la société; les partenaires sociaux ont un rôle à jouer à cet égard et il leur incombe de fournir un appui à la formation tout au long de la vie; il faut aider de nombreux pays en développement à élaborer, à financer et à mettre en œuvre des politiques d'éducation et de formation favorables à la croissance économique et à la création d'emplois; la mise en place du travail décent pour les travailleurs du monde entier est l'un des principaux objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

Ces principes reflètent les valeurs de l'OIT, d'où la référence explicite du préambule à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits

fondamentaux au travail ainsi qu'aux principales conventions et recommandations concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation.

C'est la première fois que les concepts fondamentaux d'employabilité et de formation tout au long de la vie se trouvent définis dans un instrument de l'OIT. L'instrument invite les Etats Membres à élaborer des lignes directrices ambitieuses, fondées sur le dialogue social, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie qui promeuvent l'employabilité tout au long de la vie. Il met l'accent sur le fait que l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent faire partie intégrante de programmes et de politiques économiques et sociaux visant à promouvoir la croissance économique et la création d'emplois. Il demande aux Etats membres de transformer les activités du secteur informel – notamment au moyen de l'éducation et de la formation – et de les intégrer dans l'économie moderne.

L'instrument rappelle que l'instruction élémentaire et les compétences de base, au même titre que la formation tout au long de la vie, sont indispensables pour assurer l'employabilité des individus et qu'il importe de reconnaître toutes les compétences, qu'elles aient été ou non acquises dans le cadre d'un parcours classique.

Dans ce contexte, les Etats Membres sont invités à établir, en consultation avec les partenaires sociaux, des mécanismes transparents d'évaluation et de certification des qualifications, afin que ces dernières puissent s'exporter aisément d'une entreprise, d'un secteur d'activités ou d'un institut d'enseignement à l'autre.

L'instrument – il s'agit là d'un point très important – reconnaît que l'éducation et la formation constituent un droit pour tous les individus. Il pose en principe que c'est en offrant aux personnes ayant des besoins spécifiques un accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie qu'on leur donne les moyens de conquérir leur autonomie économique et sociale. L'instrument classe ces personnes en divers groupes.

Parmi eux, nous trouvons les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les peuples autochtones, les groupes appartenant à des minorités ethniques, ainsi que les personnes socialement marginalisées. Nous y trouvons également les travailleurs indépendants et les travailleurs du secteur rural. L'instrument reconnaît que c'est aux gouvernements qu'il incombe d'assurer la formation de ces groupes.

La promotion de l'égalité de chances en matière d'éducation et de formation pour les femmes et les hommes et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe sont également fermement appuyées dans cet instrument.

La commission s'est également particulièrement intéressée aux moyens de remédier aux graves problèmes que rencontrent les pays en développement les plus endettés. L'instrument révisé appelle de nouvelles approches pour collecter des fonds supplémentaires en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour aider ces pays.

Dans l'instrument, on insiste également sur le rôle crucial, des enseignants et des formateurs, sur l'importance de disposer des outils et des infrastruc-

tures et des technologies de l'information et de la communication, sur la nécessité de tirer un enseignement des meilleures pratiques et de la contribution du dialogue tripartite dans l'élaboration de politiques efficaces et de programmes en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation.

Dans l'instrument, nous abordons le rôle significatif et de plus en plus important joué par les entreprises, notamment pour ce qui est d'accroître les investissements dans la formation et de la mise à disposition de programmes de formation et d'apprentissage sur le lieu de travail, par exemple en faisant appel à des pratiques de haute performance visant à améliorer les qualifications.

Les Etats Membres sont invités à reconnaître formellement de tels apprentissages, y compris l'apprentissage formel et non formel, et l'expérience professionnelle.

Dans la recommandation, il est prévu qu'une coopération technique et internationale en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie doit être apportée. Le partage de l'expertise technique, des modèles de meilleures pratiques internationales, de l'assistance financière et d'autres formes de coopération sont en effet indispensables pour renforcer les capacités nationales en faveur de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

L'instrument demande également que l'on mette en place des mécanismes internationaux pour atténuer l'impact négatif de la perte de personnes qualifiées sur les pays en développement, par le biais des migrations. De tels mécanismes comprennent, notamment, des stratégies pour renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine. La mise en pratique des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie disponibles à tous est une entreprise très ambitieuse dans tous les pays, riches ou pauvres.

Je suis néanmoins convaincue que la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines constituera un atout formidable en ce sens si les Etats Membres et les partenaires sociaux conjuguent leurs efforts pour remédier à ces problèmes cruciaux pour le bien-être de nos sociétés.

C'est avec une très grande fierté que je recommande à la Conférence l'adoption du rapport, y compris de l'instrument révisé présenté par la Commission des ressources humaines.

Original anglais: M. RENIQUE (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Pays-Bas; vice-président de la Commission des ressources humaines)

C'est un grand honneur pour moi que de vous présenter le point de vue du groupe des employeurs sur les conclusions de la Commission des ressources humaines.

La révision de la recommandation n° 150 est tout à fait opportune, puisque la recommandation existante, qui date de 1975, ne traitait que de l'orientation et de la formation professionnelles. Elle était solidement fondée sur les notions de description des tâches claires, traduisant ces termes en définition d'une formation professionnelle, de sorte que les personnes appropriées occupent les emplois correspondants. Mais trente ans ont passé, et une bonne communication entre l'éducation et le marché de l'emploi reste nécessaire. Il est clair qu'aujourd'hui on n'acquiert plus une qualification professionnelle pour toute sa carrière profession-

nelle. Le marché du travail a évolué; il est beaucoup plus dynamique, beaucoup plus mouvant. On a toujours besoin de compétences clés pour occuper certains emplois, mais les travailleurs doivent être disposés à se recycler, à se former tout au long de leur existence professionnelle. Et cette nécessité est très bien résumée par le texte révisé.

Pour commencer, nous avons élargi la portée du texte pour englober l'éducation tout au long de la vie sous tous ses aspects, de l'éducation de base au recyclage pendant la carrière. Nous avons ensuite introduit la notion d'employabilité, c'est-à-dire des compétences et les qualifications transférables qui sont très importantes pour le travailleur, pour qu'il puisse trouver un emploi, qu'il puisse avoir une certaine mobilité professionnelle et qui sont très importantes également pour l'entreprise, pour répondre à ses besoins. Enfin, nous avons introduit de nouveaux outils comme l'évaluation des apprentissages antérieurs et l'utilisation d'un cadre national de qualifications.

La reconnaissance de cette éducation tout au long de la vie est facilitée par la reconnaissance du fait que l'éducation et la formation sont un droit universel, un droit pour tous. C'est là une très haute ambition mais, dans les sociétés du savoir actuelles, c'est le minimum qu'il faut exiger. Pour assurer un accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, nous avons très clairement dit quels étaient les engagements des trois partenaires: les gouvernements doivent investir et créer des conditions permettant d'améliorer l'éducation à tous les niveaux; les entreprises doivent former leurs employés. Enfin, les travailleurs eux-mêmes doivent développer leurs compétences et s'occuper de leur carrière.

Cette première partie du débat a été l'une des plus importantes et intéressantes. A cela, plusieurs raisons. Tout d'abord, il est important de bien dire explicitement que la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie est une tâche qui exige la coopération des trois partenaires, chacun exerçant ses propres responsabilités. Deuxièmement, et c'est là aussi un élément nouveau par rapport à la recommandation existante, il y a maintenant un appel clair lancé à l'engagement des personnes, des individus eux-mêmes. Bien entendu, que l'on me comprenne bien. Les employeurs admettent tout à fait l'engagement qui est le leur, de faciliter des activités d'apprentissage qui répondent aux besoins des individus et des entreprises. Mais, les travailleurs eux-mêmes peuvent prendre des initiatives et s'investir dans leur développement personnel, par exemple en rapport avec les besoins dans leur emploi en cours ou avec leurs ambitions de mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

Nous offrons donc le matériau de base, en quelque sorte, mais l'individu, en ce début de millénaire, est devenu lui-même l'architecte de sa propre carrière, responsable du développement de ses propres aptitudes professionnelles. Troisièmement, notre exercice au sein de la commission a véritablement permis de créer un consensus. Nous avons réaménagé le texte en l'utilisant pour l'essentiel des valeurs existant déjà, mais en indiquant clairement que les ambitions très élevées exigeaient des engagements de la part des trois partenaires. Et nous avons réussi, je crois, de cette manière, à parvenir à un consensus plein et entier. A mes yeux, c'est là un résultat très important de la Conférence de cette année. Je suis très reconnaissant au groupe des travail-

leurs et aux gouvernements d'avoir permis de parvenir à cette solution.

Outre l'introduction de ce concept de formation tout au long de la vie, la nouvelle recommandation contient beaucoup de choses. Elle est trop riche pour que je puisse ici évoquer toutes les améliorations qui ont été apportées. Je m'arrêterai seulement sur quelques aspects.

Nous nous félicitons tout particulièrement de l'équilibre qui a été obtenu entre les aspects économiques et sociaux de la mise en valeur des ressources humaines. Le texte parle aussi bien de la croissance économique durable que du développement social et de l'insertion sociale. Nous avons souligné le fait que les politiques de l'éducation et de la formation doivent concorder, notamment, avec les politiques économiques et budgétaires. Enfin, nous avons parlé aussi bien de création de la croissance économique que de création d'emplois.

Nous nous félicitons aussi de l'attention qui a été accordée à la notion d'entrepreneuriat, qui était totalement absente du texte de 1975.

Nous tenons à cet égard à remercier le groupe des gouvernements africains, qui a beaucoup apporté à la discussion sur ce point, et nous acceptons pleinement le point de vue selon lequel le développement des capacités de chef d'entreprise est essentiel dans tous les pays, mais qu'il constitue assurément la base de la croissance et de l'emploi dans les pays en développement.

Le fait que les pays en développement soient bien conscients de l'importance de l'esprit d'entreprise est une raison de plus pour ne pas perdre de vue les aspects économiques et sociaux de la mise en valeur des ressources humaines.

Quant à la position des pays en développement eux-mêmes, deux améliorations importantes ont été apportées au texte par rapport à la première lecture qui en a été faite l'année dernière. Nous avons réussi là où nous avons alors échoué, c'est-à-dire inclure un paragraphe qui traite tout particulièrement des problèmes des pays en développement endettés, avec un appel à des approches novatrices pour dégager des ressources supplémentaires aux fins de la mise en valeur des ressources humaines, et nous nous sommes également entendus sur un paragraphe qui traite du problème de l'exode des cerveaux des pays en développement. Sur un plan un peu plus technique, je dois dire que chacun a fait preuve de bonne volonté pour rationaliser le texte de l'année dernière. Nous avons apporté plusieurs ajustements qui le rendent plus clair, mieux lisible, moins redondant et plus logique dans sa structure.

Nous comprenons le point de vue de certains gouvernements qui estimaient que nous aurions pu faire encore mieux. Néanmoins, nous considérons que des améliorations majeures ont été apportées au texte, et nous tenons à remercier les gouvernements ainsi que le groupe des travailleurs qui ont permis d'aboutir à ce résultat.

Toutefois, l'un de nos efforts, tout à fait innocent pour améliorer le texte, a tourné à la tragédie. Je fais référence à l'amendement que nous avons présenté pour fondre le texte de l'ancien paragraphe 5, alinéa i), et l'ancien paragraphe 7 sur le dialogue social, à tous les échelons, de l'échelon international à l'échelon de l'entreprise. Après un amendement déposé par les pays du MERCOSUR pour ajouter «et la négociation collective» après les termes «le dialogue social», le sens du texte a été totalement transformé. Au lieu d'encourager le dialogue social

en matière de formation, nous nous sommes soudain retrouvés dans un débat sur la négociation collective en matière de formation et sur le rôle des gouvernements dans la promotion de cette négociation collective à tous les échelons, de l'échelon international à l'échelon de l'entreprise.

Cette proposition était et demeure totalement inacceptable pour notre groupe. Même si la procédure a été respectée et que le rapport a pu être adopté formellement, nous estimons que nous nous sommes beaucoup éloignés de l'esprit qui s'est manifesté en de nombreuses autres occasions. En particulier dans les cas importants où il y avait des divergences de vues, non seulement entre travailleurs et employeurs, mais aussi parmi le groupe des gouvernements, on a toujours trouvé la volonté d'arriver à une meilleure formulation acceptable pour toutes les parties.

J'en veux pour preuve, par exemple, la question portant sur l'éducation et la formation où on a vraiment réussi à bien collaborer. Des tentatives ont également été faites pour ce problème précis sur la négociation collective, plusieurs fois même, sur le plan bipartite et tripartite, à tous les échelons, et jusqu'au tout dernier jour de travail de la commission. Nous avons beaucoup apprécié cet esprit de coopération. Nous avons pu progresser. Mais sur le point essentiel de ces divers niveaux de négociation collective, nous n'avons pu nous mettre d'accord.

Je n'entrerai pas dans le détail, mais je vous dirai simplement que ce qui était essentiel et non négociable pour nous, c'était que ce n'est pas aux gouvernements de décider à quel niveau ils sont prêts à s'engager dans la négociation collective sur la formation, mais c'est uniquement aux partenaires sociaux eux-mêmes de prendre cette décision.

Ce principe a été très largement reconnu, y compris dans la réunion tripartite, qui a été convoquée à titre informel pour trouver une solution. Nous avons été d'autant plus déçus, d'autant plus étonnés, qu'aucune des propositions que nous avons faites pour que ce principe soit expressément mentionné dans le nouveau paragraphe 5 f) n'ait pu être acceptée. Etant donné cette situation, nous sommes contraints de rappeler que nous sommes fermement opposés au paragraphe 5 f) dans sa version actuelle. J'ajouterai, sur un plan plus général, qu'il est très décevant à nos yeux et qu'il est regrettable qu'une discussion sur ce point, qui aurait parfaitement pu être menée dans le cadre d'une discussion sur un instrument de l'OIT concernant la négociation collective, ait maintenant été introduite comme un véritable cheval de Troie dans un texte sur la mise en valeur des ressources humaines. Exactement comme dans la guerre de Troie.

Pour conclure sur une note positive, je répéterai que, à l'exception du paragraphe que je viens de mentionner, nous estimons que le texte, dont la Conférence est saisie, est une véritable amélioration par rapport à la recommandation existante. Ce texte est porteur d'avantages potentiels pour les personnes qui suivent une éducation, une formation préalable à l'emploi, pour les travailleurs, pour les chômeurs, pour les groupes ayant des besoins particuliers et pour les pays en développement. C'est un texte qui profitera aux entreprises, favorisera la croissance économique, améliorera l'employabilité et facilitera l'obtention d'un emploi.

Nous remercions le groupe des travailleurs, dirigé par M^{me} Yacob, et les gouvernements pour les excellentes discussions que nous avons eues, les bon-

nes solutions que nous avons pu trouver, en recherchant le consensus. Je remercie aussi le président de la commission qui n'a pas ménagé ses efforts pour mener les travaux à bon port. Il a dû parfois se sentir comme le capitaine d'un navire dix secondes avant la collision inévitable avec un iceberg.

Je remercie notre rapporteuse, M^{me} Murty, l'équipe du Bureau, dirigée par M. Henriques. Je remercie l'OIE et ACT/EMP de leur appui, et puis, je ne saurais oublier les membres du groupe des employeurs au sein de la Commission des ressources humaines qui nous ont fait part de leur riche expérience et de leurs points de vue, sur la base desquels les propositions de mon groupe ont été élaborées.

Original anglais: M^{me} YACOB (déléguée des travailleurs, Singapour; vice-présidente travailleuse de la Commission des ressources humaines)

Le groupe des travailleurs appuie pleinement la révision de la recommandation n° 150, recommandation qui doit être remplacée. La mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie ont une importance fondamentale pour tous les peuples. Le droit à l'éducation et à la formation et l'accès à la formation, tout au long de la vie, sont des droits universels reconnus non simplement par l'OIT, mais également dans d'autres enceintes internationales.

La mise en valeur des ressources humaines est une question tellement fondamentale qu'elle ne saurait être reléguée au second plan ou laissée au hasard sans initiatives précises des responsables politiques et des institutions internationales telles que l'OIT.

La situation est donc grave, et il est absolument urgent que l'on s'intéresse à cette question en priorité et à tous les niveaux – un mot devenu impossible dans cette maison – dans nos pays et sur le plan international. Si nous ne nous y intéressons pas, nous ne serons jamais en mesure de lutter contre l'exclusion sociale, contre la pauvreté ou contre l'analphabétisme.

L'écart de revenus entre les riches et les pauvres, entre les pays et dans les pays, continuera de se creuser. Tous les efforts visant à rendre la mondialisation plus humaine resteront vains malgré l'adoption récente par l'OIT du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Nous vivons dans une société du savoir où l'information peut être transmise par un simple bouton que l'on presse. Malgré cela, dans le monde, 884 millions d'adultes sont analphabètes et ne savent même pas fonctionner de manière efficace avec les outils de l'ancienne économie. L'UNESCO estime que dans les PMAs, 144 millions d'adultes étaient analphabètes en 1985, ce chiffre sera de 188 millions en 2005. En d'autres termes, le nombre d'adultes analphabètes va croître de 30 pour cent dans les pays les moins avancés. Dans ces pays, les niveaux d'éducation et de compétence sont peu élevés, et bien qu'ils disposent de nombreuses ressources naturelles, nombre d'entre eux ne sont pas en mesure d'ajouter une haute valeur aux produits qu'ils exportent. Par conséquent, ils ne sont pas en mesure d'optimiser l'utilisation de leurs ressources.

Même pour des économies très industrialisées, la formation des travailleurs adultes est très urgente et prioritaire. En l'an 2000, plus de 80 pour cent des adultes actifs dans les pays de l'OCDE exercent un

emploi et vont continuer à travailler pendant longtemps.

Ce qui est inquiétant pour l'OCDE c'est qu'une partie importante de la main-d'œuvre a quitté l'école en ayant atteint un niveau de formation minimal, et que la majorité ne reçoit pas d'éducation des adultes systématique et ne bénéficie pas d'une reconversion professionnelle.

La situation est donc grave et va certainement contribuer à aggraver le problème du chômage structurel dans les pays de l'OCDE: même si des emplois sont disponibles, les personnes au chômage ne peuvent pas les prendre car elles n'ont pas les qualifications nécessaires.

En 1999, le G8, groupe des huit pays industrialisés, a adopté la Charte de Cologne sur les objectifs et les aspirations de l'apprentissage continu. Le préambule de la Charte est formulé en ces termes: «Chaque pays est appelé à définir la façon de devenir une société du savoir et de faire en sorte que ses citoyens aient les connaissances, les compétences et les qualifications dont ils auront besoin au XXI^e siècle. Les économies et les sociétés reposent de plus en plus sur le savoir. L'éducation et les compétences sont indispensables à la réussite économique, au sens civique et à la cohésion sociale.»

Cette déclaration reflète très bien l'importance et la pertinence de cette recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation, la formation et la formation tout au long de la vie, que nous sommes en train de discuter cet après-midi en plénière, et que nous voterons demain.

L'adoption de cet instrument permettra à l'OIT, organisation internationale tripartite, d'explorer de manière active les moyens d'aider les pays à élaborer des politiques, des stratégies et des programmes pour mettre en valeur leur main-d'œuvre. Par cet instrument, l'OIT pourrait agir comme chef de file de la coopération internationale pour renforcer les capacités du dialogue social et du partenariat en matière de formation. La recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines que vous avez devant vous est donc un instrument très important pour tous les pays, quel que soit leur niveau de développement. Il s'agit d'un instrument dynamique, novateur et équilibré qui sera un outil précieux pour aider les gouvernements à élaborer des politiques en matière de mise en valeur des ressources humaines, et qui orientera l'action des partenaires sociaux.

Nous reconnaissons que cette recommandation n'est pas une solution en soi. Un système de mise en valeur des ressources humaines très développé n'est pas la panacée à tous les maux, parce que ce système ne peut pas à lui seul créer des emplois ou garantir une croissance économique plus forte. Comme le précise la recommandation, il faut pour cela une cohérence des politiques. L'objectif de la recommandation dit clairement que les Membres devraient veiller à élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines qui soient compatibles avec les politiques économiques, budgétaires et sociales.

Etant donné que la mise en valeur des ressources humaines est si importante, le paragraphe 4 a) de la présente recommandation affirme clairement que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et que les gouvernements, en coopération avec les partenaires sociaux, devraient faire en sorte que chacun ait accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous sommes conscients que les gouvernements ne disposent pas du même niveau de ressources à

cette fin, et tel n'est pas le but visé par la recommandation. Cela dit, le point de départ est que l'ensemble des gouvernements doivent investir davantage dans l'éducation et la formation et accorder à ces questions une priorité accrue. En effet, pour nombre de personnes et de petites entreprises, l'action gouvernementale est l'élément clé qui leur permet de participer à ce processus, car leurs perspectives et leur potentiel immédiats leur permettent rarement d'avoir des ambitions plus vastes.

La recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines reconnaît clairement aussi la responsabilité qu'ont les entreprises de former leurs salariés, afin de leur permettre de développer leurs compétences et leur carrière. Cette reconnaissance précise et le fait que l'accent est mis sur les responsabilités des entreprises et de l'individu sont importants. De fait, les entreprises ont la responsabilité d'investir dans la formation de leurs salariés, car elles profitent ainsi d'une main-d'œuvre bien formée et bien qualifiée. Aujourd'hui, alors que la plupart des entreprises ne peuvent plus fournir un emploi à vie, elles doivent contribuer à ajouter de la valeur à leurs salariés en les formant, ce qui permettra aux intéressés de ne pas être dépassés par les changements technologiques rapides et de trouver un autre emploi lorsqu'ils sont licenciés. C'est là l'essence même de l'employabilité, qui est définie pour la première fois dans un instrument international et qui est le fil conducteur de nombreuses dispositions du présent instrument.

A cet égard, la notion de négociation collective incluse dans le texte est une clause novatrice. Nombre d'entreprises multinationales offrent déjà des programmes de formation à leurs salariés. Un bon exemple est celui de Danone, entreprise agroalimentaire française qui est bien connue pour ses yaghourts, notamment en Suisse – certains d'entre vous en mangent peut-être tous les jours! Danone a conclu avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) un accord de formation qui s'applique dans le monde entier à tous ses adhérents et leur permet de bénéficier d'une formation, où qu'ils se trouvent. Un tel système offre aux entreprises comme Danone d'immenses avantages, car il leur permet de développer les compétences de leur personnel dans le monde entier, en se fondant sur leurs propres normes, et de transférer les salariés d'un pays à un autre.

La négociation collective en matière de formation est également importante pour d'autres raisons. En effet, nous entendons souvent des travailleurs se plaindre de ce que la formation qui leur est fournie est insuffisante ou trop étroite, ou que les méthodes employées sont inefficaces, ou que les ressources affectées aux travailleurs peu qualifiés ou âgés sont insuffisantes par rapport à ce dont bénéficient les travailleurs plus qualifiés ou mieux éduqués. La négociation collective peut permettre d'améliorer la situation. Nous pouvons faire en sorte que les entreprises affectent des ressources suffisantes à la formation, qu'il y ait une plus grande justice dans l'utilisation et la répartition des ressources de formation et que les programmes de formation répondent aux besoins des travailleurs. C'est pourquoi le texte mentionne la nécessité pour les gouvernements de renforcer le dialogue social et la négociation collective en matière de formation.

Comme ce point a été mentionné par le Vice-président employeur, je voudrais assurer tous les représentants gouvernementaux ici présents que, d'après cette disposition, le rôle des gouvernements est d'appuyer et de faciliter la négociation collective en matière de formation, et non d'y participer directement.

Les gouvernements peuvent appuyer les négociations collectives sur la formation, comme ils le font dans d'autres secteurs, par exemple par l'adoption de mesures en ce domaine ou la mise en place de cadres relatifs au règlement des différends.

Comme vous le voyez, la présente recommandation compte 22 paragraphes, dont un seul traite de la négociation collective en matière de formation. Hier, quelqu'un a calculé que cela représente 1 ou 1,3 pour cent de la totalité du texte de la recommandation. Cependant, pour les raisons mentionnées, la négociation collective a été incluse, et l'instrument pourra contribuer ainsi largement à permettre une bonne utilisation des ressources en matière de formation, à garantir l'équité dans l'entreprise et à faire en sorte que la formation ne soit pas l'exclusivité des gouvernements, car peu d'entre eux disposent de vastes ressources à la formation.

Les nombreuses références faites au secteur informel sont un autre aspect important de cet instrument. Il est reconnu dans la recommandation que dans beaucoup de pays ce secteur est beaucoup plus important que le secteur formel. Ainsi dans certains pays africains, il représente pratiquement 90 pour cent.

Il est donc recommandé de répondre aux préoccupations de ces pays. L'accent est mis sur la nécessité de transformer les activités relevant de l'économie informelle en emplois décents pleinement intégrés dans la vie économique normale.

La nécessité d'améliorer les capacités et les compétences des travailleurs du secteur informel est reconnue afin qu'ils puissent ensuite migrer vers le secteur formel. Il est admis en même temps que dans beaucoup de pays en développement, il ne suffit peut-être pas de se concentrer uniquement sur l'éducation et la formation pour préparer les gens à occuper des emplois salariés dans l'économie formelle.

Il faut également les aider à acquérir des compétences en matière de création d'entreprises afin qu'ils puissent avoir un revenu et subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

Il est donc recommandé de les aider en leur permettant de bénéficier d'une éducation et d'une formation et en mettant en œuvre des politiques et des programmes afin qu'ils puissent développer et utiliser dans la pratique leurs compétences en matière de création d'entreprises et créer des emplois décents pour eux-mêmes et pour d'autres.

La création d'emplois décents, l'éradication de la pauvreté et la promotion du développement durable sont les bénéfices les plus importants retirés de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et que l'on trouve évoqués tout au long de la recommandation. Il est reconnu que les pays en développement lourdement endettés ont besoin d'une aide particulière pour mettre en valeur leurs ressources humaines et atteindre ces objectifs. Grâce à une coopération technique et internationale, il faudrait, compte tenu des problèmes spécifiques que connaissent ces pays, explorer et mettre en œuvre des approches novatrices pour obtenir des ressour-

ces supplémentaires permettant de financer la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation. Ainsi la communauté internationale pourrait contribuer à mobiliser les ressources nécessaires pour aider les pays en développement à concevoir, financer et mettre en œuvre les politiques modernes en matière d'éducation et de formation indispensables à leur développement et à leur croissance économique.

Il s'agit là d'une des dispositions les plus difficiles que nous ayons eues à négocier avec les membres de la commission. Certains d'entre eux, qui sont dans la salle, comprendront très bien ce que je veux dire. C'est une des dispositions dont la négociation a vraiment posé un problème. A un moment donné, nous avons demandé une suspension de séance pour discuter avec les pays développés et les pays en développement car nous ne parvenions pas à un consensus, mais à l'issue de cette suspension et de nos discussions, nous y sommes parvenues, ce qui a rendu inutile le recours à un vote formel sur cette disposition difficile.

Le groupe des travailleurs est très heureux d'avoir contribué à ce que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs trouvent une solution satisfaisante par consensus sur un sujet manifestement difficile pour tous.

Les pays en développement sont confrontés à un autre défi important. En effet, même s'ils utilisent les ressources limitées dont ils disposent pour mettre en valeur leurs ressources humaines, les gens partent à l'étranger en quête d'une vie meilleure. C'est la raison pour laquelle, et ceci est nouveau, une coopération internationale en matière de mise en valeur des ressources humaines est prévue ainsi que la mise en place de mécanismes permettant d'atténuer l'impact négatif de cet exode de personnes qualifiées sur les pays en développement, notamment des stratégies visant à renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine. En même temps, il est reconnu que créer des conditions propices à la croissance économique, à l'investissement, à la création d'emplois décents et à la mise en valeur des ressources humaines aura un effet positif sur la rétention de la main-d'œuvre qualifiée.

L'un des principaux obstacles que rencontrent les travailleurs pour avoir accès aux possibilités d'éducation et de formation est le manque de politiques et de structures sociales efficaces pour les aider lorsqu'ils suivent une formation. Ils devraient pouvoir bénéficier de congés-éducation payés, avoir accès à des crèches et trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Nous sommes heureux que ce problème soit abordé dans la recommandation qui préconise que les membres adoptent des politiques permettant aux individus de trouver un équilibre entre vie familiale, vie professionnelle et aient accès à l'apprentissage tout au long de la vie. C'est une disposition qui marque un véritable progrès parce qu'elle reconnaît clairement la nécessité de trouver un équilibre entre les besoins de l'individu et ceux de la société.

L'un des points importants de la recommandation pour le groupe des travailleurs c'est l'engagement d'éliminer toutes les formes de discrimination sur la base du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, d'un handicap et d'autres facteurs, pour que chacun puisse vraiment avoir accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

Je me dois également de dire quelque chose à propos de la question soulevée par M. Renique, du groupe des employeurs. Je tiens à répondre d'emblée que nous n'avions nullement l'intention d'introduire un cheval de Troie. L'orateur aura sans doute été influencé par le film «Troie», film américain qui passe actuellement sur les écrans. Je ne l'ai pas vu moi-même, mais je me souviens d'avoir lu l'histoire de Troie lorsque j'étais à l'école primaire. Ceux qui parmi vous sont membres de la Commission des ressources humaines savent que cette question, relative à l'inclusion des termes «négociation collective» à l'alinéa 5 f), a fait l'objet d'un vote à la demande du groupe des employeurs. Je le répète sur ce point, un vote formel a été demandé par les employeurs, non par le groupe des travailleurs ni par les gouvernements. En effet, les travailleurs pensaient à ce stade qu'il fallait poursuivre la discussion afin de parvenir à un plus large consensus sur la question. Mais, malheureusement, le groupe des employeurs a demandé un vote et le résultat a été favorable à l'inclusion des termes «négociation collective», l'alinéa 5 f). Nous avons donc été choqués d'entendre les employeurs contester la décision adoptée en disant qu'il n'y avait pas eu de consensus alors qu'ils avaient eux-même exigé le vote. De l'avis des travailleurs, un vote, une fois qu'il a eu lieu, doit être respecté parce que sinon, le processus décisionnel de l'OIT pourrait être gravement compromis. Voter n'aurait aucun sens et toute décision adoptée pourrait être réouverte à l'infini. Cela créerait un précédent dangereux et malsain, dont les conséquences dépasseraient largement la Commission des ressources humaines. Tout en étant conscient de la nécessité de conserver une clause adoptée à l'issue d'un vote en bonne et due forme, pour ne pas remettre en question tout l'OIT, le groupe des travailleurs a néanmoins accepté de bonne foi et dans un esprit de dialogue social, l'invitation des employeurs à procéder à des consultations informelles en vue de modifier le libellé de cet alinéa. Mais nous ne sommes parvenus à aucun accord et avons alors accepté sur la suggestion du président de la commission M. Chetwin, de demander l'aide des gouvernements. Jeudi soir, nous avons passé plus de trois heures avec six représentants gouvernementaux de différentes régions pour trouver une autre formulation. Et de ce fait, nous sommes tombés d'accord sur un libellé. En effet, un texte a été trouvé que les gouvernements ont demandé aux travailleurs et aux employeurs d'examiner. Le groupe des travailleurs s'est prononcé en faveur du libellé issu de la consultation tripartite. Et nous avons été choqués, une deuxième fois lorsque les employeurs ont rejeté ce texte qui, pourtant, avait été négocié avec les gouvernements. Pour sortir de l'impasse, les gouvernements de la France et du Royaume-Uni ont alors soumis au président de la commission un amendement à discuter lundi, lors de l'adoption du rapport en commission. Cet amendement reflétait l'esprit de l'accord auquel nous étions parvenus lors de la consultation tripartite. Sa formulation aurait clarifié dans un large mesure, le rôle des gouvernements sur le point en question mais malheureusement, les employeurs ne se sont pas ralliés au consensus et le président n'a donc pas pu la retenir. C'est donc le texte initial, celui que vous avez sous les yeux, qui a été adopté. Il est très regrettable que les choses en soient arrivées là et que les souhaits des gouvernements et des travailleurs, aient été ignorés. Lundi dernier, lorsque

nous avons discuté de l'adoption de ce texte, les gouvernements eux-même et celui de la France notamment – cela figure dans le compte rendu des travaux de la commission des ressources humaines – ont reconnu que le groupe des travailleurs avait fait de grandes concessions pour parvenir à un texte acceptable.

De nombreuses heures de travail ont été consacrées à la préparation de cette recommandation. En fait, on m'a dit que les préparations ont commencé il y a cinq ans. C'est un bon instrument, équilibré, dynamique, moderne et il est très dommage que l'on démolisse maintenant tout cet instrument à cause d'une seule disposition, sur un total de 22, et à cause de deux mots: «négociation collective», alors que ce principe est un des droits fondamentaux que l'OIT s'est collectivement engagée à promouvoir et à honorer. C'est très dommage pour nous également si l'on permet de réduire à néant le résultat d'un vote formel simplement parce qu'un groupe ne veut pas l'accepter et veut imposer sa volonté aux autres.

Pour conclure, je voudrais dire que pendant ces deux années de discussions sur le texte de cette recommandation, le groupe des travailleurs a déployé beaucoup d'efforts pour essayer de trouver un consensus, même sur des questions où nous aurions pu demander un vote formel et l'emporter, mais nous ne l'avons pas fait. Nous préférons trouver des solutions par consensus, demander des suspensions de séance pour discuter, pour que chacun puisse accepter le texte.

Si vous me demandez ce que je ressens aujourd'hui, je dois dire que je me sens très attristé par cette situation et j'espère véritablement que ce seul problème ne va pas signifier l'échec de toute la procédure.

Je pense qu'il faut dépasser la polémique et qu'il faut penser aux intérêts de millions de femmes et d'hommes que vous représentez et envers qui nous avons une obligation. Je vous demande donc de considérer leur bien-être avant toute autre chose lorsque vous voterez demain. Par conséquent, je vous demande d'appuyer cette recommandation, pas simplement pour donner votre voix mais aussi pour nous donner votre soutien sans réserve.

L'OIT est une organisation qui a pour but d'améliorer la vie des travailleurs. Je sollicite votre appui pour défendre la dignité de cette organisation et la dignité des gens du monde entier, et je vous demande également de défendre la dignité du processus de décision de l'OIT. Nous n'avons ménagé aucun effort pour trouver un consensus. Malheureusement, cela n'a pas été possible parce que le texte qui avait été accepté par les gouvernements et par nous-mêmes n'a pas été accepté par les employeurs.

Je me dois de terminer en remerciant plusieurs personnes qui ont travaillé d'arrache-pied pour que le travail de cette commission aboutisse.

Tout d'abord, je voudrais remercier le président de la commission, M. John Chetwin, de la commission qui a dirigé nos travaux. Il a fait preuve d'une grande compétence et d'une patience sans bornes pendant tout ce temps. Je voudrais également remercier le Bureau de l'excellent travail qui a été accompli pour la préparation des documents, de même que le secrétariat pour l'appui qu'il nous a fourni. Mes sincères remerciements vont également à tous les autres membres de la commission et plus particulièrement aux membres du groupe des travailleurs de la Commission des ressources humaines

pour leur formidable appui, encouragement, ardeur et dévouement. Je voudrais également remercier tous les membres des gouvernements. Nous avons travaillé sur des dispositions très difficiles et avons traversé des moments difficiles pendant les travaux de la commission et je pense que chacun a fait de son mieux pour essayer de trouver une solution, et je vous en remercie. C'était tout à fait dans l'esprit du dialogue social et du tripartisme que prône l'OIT. Je voudrais également exprimer ma gratitude à l'équipe qui m'a secondée, M. Frank Hoffer et M^{me} Lene Olsen d'ACTRAV et M^{me} Yvonne O'Callaghan de la CISL, pour leur appui et leur engagement.

Original anglais: M. CHETWIN (conseiller technique gouvernemental, Nouvelle-Zélande; président de la Commission des ressources humaines)

J'ai eu le grand honneur de présider les deux débats auxquels a procédé la Commission des ressources humaines, ce qui fut aussi un grand défi. J'ai également été le rapporteur de la commission qui a tenu un débat général sur cette même question dans le cadre de la 88^e session de la Conférence, ce qui m'a donné une vision qui n'est peut-être pas tout à fait neutre de la nature de cette tâche. Je ne pense pas que j'ai à m'en excuser.

Le développement des ressources humaines et de la formation est un véritable potentiel positif parce que cela permet aux personnes d'être préparées pour entrer sur le marché du travail; pour participer activement aux activités de la société; pour être employées, à long terme et permettre à tous de progresser et de s'adapter; pour créer des emplois décents; améliorer la productivité et favoriser la compétitivité des entreprises, soutenir le développement économique et social durable, et promouvoir l'insertion sociale et la lutte contre la pauvreté.

Le défi qu'a dû relever la commission a été d'élaborer un instrument plus dynamique permettant aux Etats Membres et aux partenaires sociaux de formuler des politiques relatives au développement des ressources humaines pour l'avenir. Je crois que nous nous sommes acquittés de cette tâche.

Notre objectif cette année consistait à progresser sur la base des travaux effectués en 2003 et depuis, c'est-à-dire d'affiner et de rendre plus claires certaines notions déjà amplement discutées plutôt que d'y revenir. Certains feront valoir que la recommandation proposée n'est pas aussi cohérente ou aussi succincte qu'elle aurait pu l'être et peut-être n'ont-ils pas tort. Mais je suis persuadé que la commission s'est très bien acquittée de sa tâche dans les limites d'un processus donné. La structure de ce document s'est aussi grandement améliorée.

Je ne veux pas maintenant m'appesantir sur le fond de la recommandation qui a déjà été parfaitement résumée par le rapporteur de la commission, M^{me} Asha Murty. Mais je voudrais tout de même évoquer ici quelques éléments qui me semblent particulièrement importants.

Nous sommes inspirés des idées importantes qui ont été élaborées l'année dernière – l'employabilité, l'éducation et la formation tout au long de la vie, le rôle et la responsabilité des parties, les cadres qui permettent de reconnaître des compétences où qu'elles aient été acquises et à quelque moment que ce soit de fournir des opportunités égales pour les hommes et les femmes et l'accès des personnes qui ont des besoins spéciaux.

A ces idées, nous en avons ajouté de nouvelles. Il y en a trois qui sont très importantes: le rôle de la formation et de la mise en valeur de l'esprit d'entreprise; l'impact de la fuite des cerveaux sur les pays en développement et les problèmes particuliers auxquels doivent faire face les pays en développement endettés.

En s'attaquant de nouveau à cette tâche, la commission a été aidée par deux vice-présidents enthousiastes et extrêmement compétents, M. Renique pour le groupe des employeurs et M^{me} Yacob pour le groupe des travailleurs. Les membres gouvernementaux des pays en développement et des pays développés du monde entier ont apporté des éclaircissements extrêmement divers qui ont enrichi notre débat. Nous avons toujours naturellement tendance à appréhender les problèmes en se basant sur notre propre expérience, mais je crois que les membres de cette commission étaient désireux d'écouter les autres, de s'en inspirer et de discuter de points de vue différents.

Nous avons également eu la chance d'avoir un secrétariat tout aussi enthousiaste et extrêmement compétent. Ceux à qui incombait la préparation et le traitement de toute la documentation ont fait partie intégrante de l'effort que nous avons entrepris.

Je voudrais remercier tout particulièrement le représentant du Secrétaire général, M. Michael Henriques, le représentant adjoint, M. Trevor Piordan, et le coordinateur, M. Mark Levin, ainsi que toute son équipe. Leur engagement a été total, et malgré certaines difficultés d'ordre informatique, ils ont toujours surmonté les difficultés avec humour. Nous avons également bénéficié d'une équipe d'interprètes extrêmement compétents; qui ont dû aussi faire face à des problèmes techniques. Sans eux, la commission n'aurait pu fonctionner. Enfin, le comité de rédaction a fait le nécessaire pour veiller à ce que le texte de la recommandation soit clair, cohérent et conforme aux normes de l'OIT. Le conseiller juridique, M. Loïc Picard, que je remercie, a mené les travaux ainsi que ses adjoints, les deux vice-présidents, le rapporteur de la commission et le représentant gouvernemental de la Côte d'Ivoire, M. Felix N'Zwe.

La commission n'a eu recours au vote qu'une seule fois au cours de ses travaux. La question qui a été tranchée par ce vote a fait l'objet de beaucoup de discussions et en fera encore certainement à l'avenir. Je n'ai pas l'intention d'apporter un nouvel élément à ce débat. Il s'agissait de la question du renforcement de la négociation collective en matière de formation qui est une discussion sans conteste importante. La clause concernée devrait être considérée dans le contexte d'un instrument qui comprend 22 paragraphes, cinq sous-paragraphes, et 71 alinéas.

Cette recommandation, fidèle à son temps, regarde vers l'avenir et est tout à fait en mesure d'apporter un plus dans un monde dynamique où il faut sans cesse relever de nouveaux défis et où les besoins et les priorités évoluent.

Les travailleurs du monde ne peuvent bénéficier de cet état de choses que si leurs employeurs, les gouvernements, les syndicats et les formateurs s'en inspirent pour élaborer et mettre en place des politiques et des systèmes de mise en valeur des ressources humaines autour de l'axe (de la formation). La commission a recommandé à l'unanimité que cette nouvelle recommandation remplace la recomman-

dation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Je sou mets à la Conférence pour approbation le rapport de la Commission des ressources humaines et également le projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

La discussion générale du rapport de la Commission des ressources humaines est maintenant ouverte.

M. TRICOCHÉ (*conseiller technique des travailleurs, France*)

Je vous remercie de me donner la parole pour apporter au nom des travailleurs de la région Europe mon soutien au rapport sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le développement des qualifications et des compétences des travailleurs est une des clés essentielles du progrès social durable et, par-là même, de la création d'emplois décents partout dans le monde.

L'investissement dans l'éducation et la formation est déterminant pour promouvoir durablement les intérêts des travailleurs, des entreprises et de la société dans son ensemble, pour lutter contre l'exclusion sociale, pour éliminer la pauvreté et pour transformer des activités de l'économie informelle en un travail décent.

Notre commission a reconnu que l'éducation et la formation sont des droits pour tous. Les gouvernements doivent investir dans l'éducation et dans la formation, ils doivent définir une stratégie nationale avec la participation des partenaires sociaux et créer, par des politiques économiques, fiscales et sociales, les conditions favorisant le développement des connaissances et des compétences.

De leur côté, les entreprises doivent former leurs salariés et les partenaires sociaux doivent assumer leurs responsabilités pour que les travailleurs bénéficient, en cours d'emploi, de meilleures conditions de formation, et puissent ainsi développer et entretenir leur employabilité et s'assurer un emploi décent.

Sur tous ces points, le dialogue social et la négociation collective sont les meilleurs outils d'une bonne gouvernance.

Il est donc naturel que le projet de recommandation invite les gouvernements à renforcer le dialogue social et la négociation collective. A partir des principes de l'OIT, les gouvernements doivent renforcer le dialogue social tripartite et soutenir la négociation collective bipartite à tous les niveaux: international, national, sectoriel, local et de l'entreprise.

Cette disposition du projet de recommandation se réfère à l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cet article de l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT précise que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement de la négociation de conventions collectives entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

D'autre part, le niveau de la négociation collective n'est pas un obstacle au dialogue bipartite. Il existe déjà de multiples exemples. M^{me} Yacob a mentionné celui de Danone – groupe français d'origine – au niveau international. Nous voyons là la possibilité

d'un accord sur la formation qui fonctionne pour l'intérêt des travailleurs et l'intérêt des entreprises. Mais, nous-mêmes, en France, au niveau national, nous avons une pratique de la négociation collective et, ces derniers temps, un accord national interprofessionnel historique a été signé par tous les partenaires sociaux.

Enfin, les prérogatives des partenaires sociaux étant respectées, le cadre d'intervention étant établi en prenant compte les systèmes de relations professionnelles nationales, il n'y a aucune raison pour que les partenaires sociaux contestent la légitimité du gouvernement à soutenir la négociation collective.

La négociation collective fait partie des principes et droits fondamentaux inscrits dans la déclaration de l'OIT de 1998. Avec la liberté syndicale, elle est l'objet du rapport global soumis à cette Conférence sous le titre *S'organiser pour plus de justice sociale*. Il est donc tout à fait utile à la stratégie de l'OIT que le projet de recommandation invite les gouvernements à soutenir la négociation collective.

Au moment de conclure mon intervention, je voudrais, moi aussi, remercier l'ensemble des acteurs de la commission. Ils ont permis d'élaborer une recommandation adaptée aux défis de la mondialisation. Je remercie le Président M. Chetwin, le vice-président employeur M. Renique, ainsi que les gouvernements qui, tout au long de cette commission, ont montré de grandes dispositions pour favoriser l'entente, et tout particulièrement celui de la France et celui du Royaume-Uni qui, jusqu'au dernier moment, ont tout fait pour rechercher le consensus. Mes remerciements vont aussi à M^{me} Yacob, la vice-présidente travailleuse, qui a contribué, par ses qualités de conviction, son esprit d'ouverture et son sens du dialogue, à la qualité et à l'équilibre de l'instrument soumis aujourd'hui à votre appréciation.

J'appelle donc tous les membres de la Conférence à adopter le projet de recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines: Education et formation tout au long de la vie. Ce texte s'inscrit pleinement dans l'agenda de l'OIT pour la création d'emplois décents pour tous et contribuera donc ainsi, nous le pensons tous, à une mondialisation plus équitable.

Original anglais: M^{me} LENOIR (*conseillère technique des travailleurs, Etats-Unis d'Amérique*)

Notre travail est la concrétisation au niveau international du tripartisme. C'est une idée vieille de 85 ans, qui était bien à l'avance de la pensée de l'époque, comme l'a déclaré M. Zapatero, Président du gouvernement espagnol, les fresques, à quelques mètres, clament haut et fort les valeurs suprêmes de la paix, de la justice, du respect du droit international et de la défense, de la dignité de la personne.

Au cours du XX^e siècle de grands progrès ont été accomplis dans le domaine des droits de l'homme. Les droits politiques et civils ont été consolidés et ont englobé les peuples du monde. Le XXI^e siècle, le siècle de l'Afrique doit aussi consolider et élargir les droits sociaux car ils sont la base même d'un développement économique équilibré. La mondialisation doit se dérouler dans un cadre de développement durable, et le développement le plus durable est celui qui est respectueux des droits sociaux et qui repose sur la dignité humaine. Se fondant sur la lutte menée dans son pays, le président Zapatero a fait des remarques de visionnaire. Cette recomman-

dation a, elle aussi, un caractère visionnaire. Le travail n'est pas une marchandise et le temps et la technologie étant passé à la vitesse supérieure, nous devons créer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Cette culture embryonnaire apparaît dans notre recommandation. Cette recommandation n'est pas seulement axée sur l'emploi mais aussi sur la dignité de l'homme, qui résulte du développement personnel, de l'instauration et de la promotion de l'égalité des chances, y compris de la citoyenneté active et des initiatives favorables à la famille qui permettent également de mieux concilier le travail et la vie de famille, car tout cela contribuera à améliorer notre vie et à renforcer nos sociétés.

Dans cet instrument, nous préconisons une mondialisation dont la dimension sociale repose sur des valeurs universellement partagées et sur le respect des droits humains et de la dignité de la personne. Ses détracteurs voudront surtout insister sur le fonctionnement efficace des marchés et des entreprises, mais pour cet instrument, nous avons livré des batailles durement gagnées, dans un esprit de consensus en vue d'atténuer l'impact de la mondialisation sur les communautés, les familles et les individus. Il n'y a pas d'investissement plus viable ni plus important que puissent faire les employeurs, les gouvernements et les syndicats, qu'un investissement consacré à l'être humain. Cet investissement devrait ouvrir l'accès à une éducation et à une formation tout au long de la vie, car il en va de notre avenir collectif.

Je pense, quant à moi, que nous devons mobiliser tous les éléments de la société pour modifier le monde et pour en faire un monde meilleur. Nous pouvons le faire, grâce à cette recommandation. Nos mandants, nos collègues, ceux qui sont au travail, ceux qui sont sous-employés, les marginalisés, les chômeurs, les pauvres du monde entier attendent les décisions que nous prendrons en leur nom demain, lors du vote sur cet instrument. Ils sont persuadés que nous aurons la possibilité de modifier leurs conditions de vie, de leur offrir de nouvelles perspectives qui leur permettront de sortir de la pauvreté par le biais d'un travail décent. Nous pensons que nous sommes en mesure d'y parvenir, car autrement nous n'aurions pas consacré trois ans d'efforts pour arriver à ce point de nos travaux. Nous voudrions donc vous prier instamment d'appuyer cette recommandation, qui résulte d'un consensus auquel sont parvenues des personnes tournées vers l'avenir, novatrices et ouvertes au progrès, qui ont collaboré dans un esprit de tripartisme pour achever quelque chose de beaucoup plus important que nous tous ici réunis, en faveur de milliards de personnes qui travaillent de par le monde.

Original anglais: M. RAMAN (conseiller technique des travailleurs, Inde)

C'est pour moi un honneur et une fierté de représenter au sein de cette commission les travailleurs de l'Inde et de m'exprimer en faveur de cette recommandation.

Deux années de dur labeur dans cette commission tripartite, dans un esprit de respect mutuel et de compréhension, ont permis, sous la présidence avisée de M. Chetwin de la Nouvelle-Zélande, d'élaborer et de peaufiner le texte qui est aujourd'hui soumis à la Conférence. Cela a abouti à un consensus parfait qui s'exprime dans ce projet de recommandation novateur, concernant la mise en

valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Ce texte définit les rôles et les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Il témoigne de l'engagement commun des partenaires sociaux et de la capacité qu'a le tripartisme de tenir constamment compte d'un monde du travail en perpétuelle évolution.

Le projet de recommandation encourage tous les partenaires sociaux à comprendre les facteurs sociaux, politiques et économiques, et vise à développer les connaissances et les qualifications pour aider les gens à comprendre le monde dans lequel ils vivent et à y participer en tant que citoyens bien informés.

Le texte révisé que la commission a adopté à l'unanimité pour remplacer la recommandation n° 150 incarne les valeurs de l'OIT. C'est un texte concret, axé sur la technologie, la productivité, les compétences, l'employabilité, l'investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui insiste sur l'importance du dialogue social et de la négociation collective en matière de formation.

Reconnaissant le droit à l'éducation, le texte qui vous est proposé envisage l'intégration de mécanismes qui permettront d'élargir considérablement le groupe de bénéficiaires et de répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables. Il contient des recommandations et des principes directeurs pour les groupes défavorisés dans les pays en transition et les pays en développement. Le projet de recommandation traite de nombreuses questions – lutte contre la discrimination, santé et sécurité – et des questions plus générales, comme les crises sociales et humaines entraînées par la pauvreté.

Des nouvelles normes, entre autres sur l'évaluation des connaissances et des qualifications acquises préalablement, la reconnaissance et la certification des qualifications, la recherche sur les qualifications traditionnelles qui se sont perdues, la création d'emplois décents, le maintien de normes éthiques, l'émigration et la sédentarisation, la migration des personnes qualifiées, la fuite des cerveaux, l'intégration sociale, trouvent leur place dans ce document très complet.

Je conclurai en disant que les contributions de gouvernements de pays développés en transition ou en développement, avec celles du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, ont débouché sur ce texte remarquable qui attend non seulement votre adoption unanime en tant que recommandation de l'OIT mais aussi votre soutien sans réserve et votre mise en œuvre.

Original espagnol: M^{me} OIZ (conseillère technique des travailleurs, Uruguay)

Pour l'OIT, l'objectif de l'économie mondiale devrait être de créer des possibilités de travail décent pour les femmes et les hommes, un travail productif effectué dans la liberté, l'équité, la sécurité et la dignité. L'éducation et la formation aident l'individu à les libérer de la pauvreté, car grâce à elles, il acquiert les connaissances et les aptitudes qui lui permettent d'augmenter son rendement. Mais les entreprises, elles aussi, en profitent d'une part parce que les travailleurs bien formés améliorent leur productivité, leur permettant d'affronter avec succès la concurrence sur des marchés mondiaux de plus en plus intégrés.

Le développement social et la croissance économique vont de pair avec l'investissement dans

l'éducation et la formation. Pour ce qui est des pays moins avancés, l'évidence s'impose de plus en plus que l'éducation et la formation sont à la base du développement économique et durable et du progrès social, de la promotion de la démocratie, de la mobilisation de la société civile et des efforts de développement économique et social.

Beaucoup de pays formulent leurs objectifs de mise en valeur des ressources humaines en se fondant sur l'éducation permanente. Dans de nombreux cas, c'est la constitution nationale qui consacre le droit à la formation et au développement des ressources humaines: en Amérique latine, on peut citer notamment l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, le Chili, le Guatemala et le Mexique. Ce droit est reconnu aussi, sur le plan international, par la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme, et sur le plan régional, par la Déclaration relative aux questions sociales et du travail du MERCOSUR, par exemple.

On observe aujourd'hui un large consensus, aux niveaux tant politique que social, sur la nécessité de restructurer l'offre en matière d'éducation et de formation de manière suffisamment souple pour répondre à l'évolution et à la diversité des besoins de qualifications. L'éducation de base acquise dans la jeunesse ne suffit plus aujourd'hui pour toute la vie. Le monde change à un rythme accéléré, ce qui nécessite une mise à jour permanente du savoir, et en même temps, l'éducation de base des jeunes tend à se prolonger. Le changement est avant tout qualitatif s'il suffisait, avant, de transmettre des connaissances techniques déterminées, certaines aptitudes manuelles pour que les individus puissent occuper l'emploi qui les attendait, aujourd'hui, c'est toute une gamme de compétences qui est nécessaire, y compris des compétences auxquelles, jusque là, on n'accordait pas assez d'importance.

L'initiative, la créativité, l'esprit d'entreprise, les compétences relationnelles, l'esprit d'équipe, sans oublier les nouvelles compétences techniques qui sont, peut-être, moins spécifiques que par le passé: langues, raisonnement logique, capacité d'analyse et d'interprétation de codes divers, etc.

Il devient donc prioritaire de fournir à chacun les moyens d'autogérer son développement professionnel: trouver un premier emploi, en chercher un nouveau, créer son entreprise, se recycler par le biais de cours de formation, bref se former tout au long de la vie, qu'on ait un emploi ou qu'on soit au chômage, chez soi ou sur son lieu de travail.

En Amérique latine, les organisations de travailleurs participent et s'intéressent à la formation professionnelle beaucoup plus qu'il y a vingt ans, comme il ressort de leur engouement pour la question des modalités, de leur participation et de l'espace qu'elles y consacrent.

Pour ce qui est des employeurs, en revanche, la perspective n'est pas différente. Le mouvement de création de centres de formation professionnelle dans la région, à commencer au Brésil, par l'établissement des services nationaux d'apprentissage industriel et d'apprentissage commercial, n'a pas donné lieu au même type d'activités de la part des entreprises. Celles-ci continuent de jouer un rôle actif dans ce domaine, elles ont contribué à renforcer la formation professionnelle, parvenant à transmettre leurs conceptions et leur vision dans les instances les plus diverses,

tant dans les négociations bi ou tripartites qu'au niveau sectoriel, de l'entreprise, national, etc.

Développer les qualifications essentielles pour l'emploi, garantir l'éducation permanente pour tous: c'est là une mission d'envergure pour toute personne, pour tout pays, y compris les plus riches. Pour mener à bien cette tâche, il faut poursuivre et accélérer les réformes entreprises dans le domaine de la formation et de l'éducation.

La recommandation que nous avons adoptée dans les commissions et qui est soumise à la conférence, reprend tous les éléments que nous considérons indispensables à une formation professionnelle adaptée, c'est-à-dire qui tient compte des intérêts des travailleurs, des entreprises et des pays. Travailleurs, employeurs, gouvernements, nous avons chacun notre mot à dire et beaucoup à apporter en la matière. Par le biais du dialogue social comme de la négociation collective, nous pouvons trouver des solutions qui répondent à l'ensemble de ces inquiétudes. La présente recommandation nous donne les armes pour y parvenir.

Original arabe: M. ABDULHUSSAIN (conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs, Bahreïn)

Dans le préambule de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, il est dit que l'OIT se doit plus que jamais de tout mettre en œuvre en vue de promouvoir les normes du travail ainsi que l'emploi et la formation.

Tout cela nous montre clairement l'importance de renforcer la collaboration entre toutes les parties concernées afin de promouvoir la formation professionnelle.

En ce qui concerne la mise en valeur des ressources humaines, toutes les discussions que nous avons engagées et tous les efforts qui ont été déployés par la commission sont très importants, et la recommandation qui nous est soumise, la révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, met l'accent sur la formation, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie. La recommandation insiste également sur l'importance du dialogue social car, en fin de compte, il ne peut y avoir de démocratie véritable sans négociation collective et sans dialogue social, à tous les niveaux.

Les représentants des pays arabes, en général, et les représentants des pays du Golfe, en particulier, voudraient insister sur l'importance du dialogue en ce qui concerne la mise en valeur des ressources humaines, car le dialogue social et les négociations collectives au sujet de l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie, et la formation, sont très importantes, d'autant que nous assistons actuellement, compte tenu de la mondialisation à des transformations très profondes à tous les niveaux.

Cela étant, toutes les parties, qu'il s'agisse des gouvernements, des employeurs ou des travailleurs, devraient s'efforcer de mettre en œuvre une telle recommandation, car c'est un moment historique que celui où l'accent est mis sur la nécessité de promouvoir la collaboration pour réfléchir sur les moyens de mettre en œuvre l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, de faire baisser le niveau de chômage et de lutter contre la pauvreté.

Au nom des travailleurs du groupe arabe ayant participé à la Commission des ressources humaines, nous voudrions insister sur l'importance d'un tel instrument. Cet instrument est très important et il

aura un impact très important sur l'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation dans les pays arabes. Il s'agit là d'une préoccupation que partagent tous les pays arabes et nous sommes en train de mettre au point des projets et des programmes d'apprentissage technique ainsi que d'éducation et de formation. Tout cela est le fruit du dialogue social engagé entre les partenaires sociaux.

Original anglais: M^{me} RIGGS (conseillère technique des travailleurs, Nouvelle-Zélande)

Je m'exprime au nom des travailleurs de la Nouvelle-Zélande.

Cette recommandation, comme elle est rédigée, donne la possibilité aux employeurs comme aux travailleurs de se mettre d'accord sur des mesures d'éducation et de formation et sur les politiques dans ce domaine, pour le plus grand bénéfice des partenaires sociaux et de la population dans toutes nos sociétés. Toutefois, cela ne peut se faire que dans un contexte de réalité sociale et économique existante, dans les pays concernés. Pour insuffler vie à cette recommandation, tous les pays doivent être conscients du fait que l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mise en valeur des ressources humaines représentent un investissement.

Cela ne se fera pas comme par magie, simplement parce qu'une recommandation aura été adoptée ici, à la Conférence internationale du Travail. Cela ne viendra pas simplement parce que l'on pense que c'est une bonne idée, cela ne viendra pas aussi longtemps que les ressources qui sont si nécessaires, notamment dans les pays en développement, ne seront pas allouées à ce secteur.

Le problème d'endettement des pays en développement doit être traité pour que des ressources supplémentaires puissent être dégagées. Comme vous l'avez entendu, il y a eu dans cette discussion, au sein de la commission, un degré élevé de consensus pour développer cet instrument. Nous ne sommes pas toujours tombés d'accord sur tous les aspects de cet instrument, mais il y a une chose sur laquelle nous sommes tous d'accord, c'est que les pays en développement – on veut qu'un jour ils cessent d'être appelés «en développement» – doivent absolument pouvoir investir en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie; c'est la pierre angulaire du développement, et sans ressources, cela sera impossible.

Voilà une tâche qui nous incombe à tous. Il faut faire en sorte que cet instrument soit non seulement adopté, mais soit pleinement mis en œuvre par tous les partenaires. Il faut y parvenir non pas demain, pas après-demain, mais aujourd'hui. Merci.

Original anglais: M. LAMBERT (délégué des employeurs, Royaume-Uni)

Pendant les années 2000, 2003 et 2004, un excellent travail a été fait par cette commission. J'ai participé à chacune des discussions qui ont eu lieu. Ce thème est d'une importance capitale. Je citerai le Président Bill Clinton, excellent dans l'art de la communication lorsqu'il essayait de convaincre la population américaine et qui a eu cette phrase: «L'économie est-elle stupide»? Je pourrai paraphraser ce propos en disant pour les problèmes du développement, l'éducation est-elle stupide? Or c'est l'éducation qui est la clé de tout ou, pour paraphra-

ser quelqu'un d'autre, l'éducation, l'éducation, l'éducation, voilà ce qui changera la face du monde.

Le débat qui a eu lieu au cours des trois dernières années a été très important. L'éducation conduit à l'emploi et elle peut mener, à terme, à l'objectif suprême qu'est l'éradication de la pauvreté. C'est pourquoi il est extrêmement regrettable, aux yeux des employeurs, qu'il y ait une clause concernant la négociation collective sur la formation, à tous les échelons, qui a été insérée dans le texte. Nous sommes pas opposés à la négociation collective pour des conditions de rémunération ou autre, mais pourquoi en matière de formation? De toute évidence, nous sommes là en contradiction avec une grande partie des théories et des pratiques dans le domaine de la gestion.

Le fait que nous n'apprécions pas cette disposition n'empêchera pas les entreprises d'investir en matière d'éducation, de formation liées au travail de leurs employés. Les employeurs sont la source principale de la formation, après l'éducation à plein temps. Ce sont les employeurs qui payent le plus souvent pour ces mesures d'éducation et de formation, et l'on sait bien que les employés bien formés contribuent à la bonne réputation des entreprises.

Il y a cinq ans, avant de quitter mon emploi à plein temps, j'ai dû assumer la responsabilité de la fermeture d'une grande usine au Royaume-Uni. Dans des situations extrêmement difficiles, le marché s'était effondré, nous avons dû fermer cette usine. Ce que nous avons fait pendant des années, c'était de rechercher la flexibilité la plus grande possible, de tous les travailleurs dans cette usine. Nous avons discuté avec les syndicats, nous les avons consultés. Nous avons essayé de faire en sorte que chaque employé de l'usine puisse se déplacer entre cinq à dix emplois différents. Lorsque nous avons fermé cette entreprise, dans les quatre mois qui ont suivi, nos 2 000 employés qui souhaitaient continuer à travailler avaient tous trouvé un nouvel emploi. Parce qu'ils avaient été dûment formés, ils pouvaient faire preuve d'une flexibilité suffisamment grande. C'était une décision prise par la direction de l'entreprise. Celle-ci avait décidé que ces mesures étaient justes.

Personne ne conteste la nécessité de la formation. La discussion porte sur la négociation collective dans ce domaine. La formation peut avoir des effets importants pour les entreprises et pour les employés. C'est la responsabilité de l'employeur car le succès de l'entreprise dépend de la bonne formation des employés et l'avenir de l'entreprise dépend de la main-d'œuvre, de son engagement et de sa formation relative au travail qui lui est confié.

Ce document contient de nombreuses dispositions excellentes, et je félicite toutes les personnes qui ont travaillé d'arrache-pied pour élaborer un document moderne orienté vers l'avenir. C'est donc avec beaucoup de tristesse que, dans cette intervention, j'exprime la déception des employeurs concernant cette disposition inacceptable, ou, pour reprendre presque les termes de M^{me} Jacob, ce n'est pas une conclusion satisfaisante. Je vous remercie.

Original anglais: M. WAJDA (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Canada)

Depuis trois ans, nous nous sommes efforcés de rédiger une nouvelle recommandation qui correspondrait aux besoins des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à la fois. Je crois que toutes les parties concernées se sont efforcées de

rédigé une recommandation moderne et progres-
siste qui correspond à la société mondialisée en muta-
tion d'aujourd'hui.

Il s'agissait de remplacer la recommandation
n° 150 par un document concis correspondant aux
réalités actuelles, mais qui tienne compte également
des changements rapides qui se produisent dans les
technologies de l'information et de la communica-
tion ainsi que de la prise de conscience du fait que
l'apprentissage se fait tout au long de la vie.

Nous avons eu des discussions très animées où
chacun était prêt à discuter ouvertement des ques-
tions posées. Je voudrais en évoquer deux qui ont
fait l'objet d'un débat particulièrement animé.
L'éducation et la formation sont un droit pour tous,
et il faut que tous aient accès à la formation tout au
long de la vie.

Du point de vue des employeurs, en particulier de
ceux du Canada, le libellé du texte n'est pas tout à
fait satisfaisant car il risque d'être interprété comme
signifiant que les individus pourraient exiger une
formation qui ne correspond pas aux besoins de
l'entreprise. Les employeurs ont essayé de clarifier
le texte et se sont engagés à former les employés
selon les besoins de l'entreprise.

Mais nous n'avons pas pu arriver à un consensus
en matière de terminologie. Les employeurs ont
renoncé à leur position, et cela par souci de dialo-
gue.

Au cours des deux dernières années, des discus-
sions tripartites ont permis d'adoucir certaines posi-
tions, et beaucoup de pays ont dit que, dans le
monde actuel, il serait difficile de mettre toutes les
dispositions en œuvre à tous les niveaux. Nous es-
timons cependant que c'est une aspiration impor-
tante.

Un autre point important dans cette recommanda-
tion est l'engagement des gouvernements, des em-
ployeurs et des individus qui reconnaissent la res-
ponsabilité de tous les partenaires pour traduire,
dans les faits, la formation tout au long de la vie.
Nous étions convenus qu'il appartient aux gouver-
nements d'investir et de créer les conditions permet-
tant d'améliorer l'éducation et la formation à tous
les niveaux. Les entreprises doivent jouer le leur en
formant leurs employés pour veiller à leur compéti-
tivité et les individus doivent développer leurs qua-
lifications et leur carrière. Il est extrêmement impor-
tant que les individus prennent conscience du fait
qu'ils sont les architectes responsables de leurs qua-
lifications et de leur progression de carrière. Je crois
que dans un esprit de dialogue tripartite chacun a
fourni un effort considérable pour parvenir au
consensus sur les questions essentielles. Nous pen-
sons que cette recommandation est moderne, qu'elle
va de l'avant et que 90 à 95 pour cent de son conte-
nu reflètent fidèlement le travail que nous avons
effectué. Mais nous ne sommes pas arrivés à un ac-
cord sur l'alinéa f) du paragraphe 5, dans lequel il
est question de la négociation collective en matière
de formation aux niveaux international, national,
régional, local et sectoriel et au niveau de
l'entreprise. Nous sommes tous d'accord pour dire
que la négociation collective fait partie du dialogue
social. Mais ce n'est pas tout le dialogue social. Le
point 5 f) tel qu'il est actuellement libellé aura des
conséquences importantes sur les employeurs cana-
diens. C'est pourquoi nous ne pouvons pas appuyer
cette recommandation, même si, l'essentiel de son
contenu tient effectivement compte des besoins de

toutes les parties concernées et aussi des problèmes
particuliers des pays en développement.

Je voudrais remercier les gouvernements et les
travailleurs qui ont participé à un débat sur un sujet
qui nous tient particulièrement à cœur. Je voudrais
également remercier tous les employeurs qui ont
participé au débat, et tout particulièrement
M. Renique, les représentants de l'OIE et
d'ACT/EMP, qui se sont efforcés de parvenir à un
accord au nom du groupe des employeurs.

M^{me} AWASSI ATSIMADJA (*députée des employeurs, Gabon*)

Au nom de la Confédération patronale gabonaise
(CPG), je souhaite tout d'abord féliciter et remercier
les deux porte-parole des employeurs et des travail-
leurs pour le professionnalisme et le respect avec
lesquels ils ont tous deux transmis, débattu et dé-
fendu les positions des employeurs et des travail-
leurs dans le processus de deuxième lecture du pro-
jet de recommandation concernant la mise en valeur
des ressources humaines: Education et formation
tout au long de la vie.

Mes félicitations vont de même à l'ensemble des
gouvernements qui ont démontré une volonté mani-
feste de faire montre de juste milieu, et à la prési-
dence de la commission pour l'expertise et le doigté
avec lesquels elle a dirigé nos travaux en commis-
sion tripartite.

J'ai été particulièrement impressionnée par le dé-
vouement aux méthodes de négociation et de dialo-
gue social qui ont prévalu dans la recherche urgente
de solutions pour qu'un texte acceptable par toutes
les parties puisse naître.

Je ne puis m'empêcher de constater, cependant,
que ce dialogue social n'est pas allé jusqu'au bout.
On peut affirmer sans risque de se tromper qu'au
cœur des préoccupations de cet instrument sur les
ressources humaines se trouve ancré le souci tripar-
tite du travail décent, d'un meilleur bien-être pour la
majorité, si ce n'est pour tous. Un bien-être qui, je
voudrais le confirmer ici, ne peut être réalisable que
si l'entreprise créatrice de biens et de services est
libre et satisfaite des conditions de l'environnement
juridique, économique, etc., favorable à
l'investissement privé, conditions qui sont du do-
maine de l'Etat.

Education et formation tout au long de la vie, oui
naturellement, car les entreprises privées savent et
sont convaincues que les ressources humaines que
nous sommes tous, par ailleurs, sont au cœur de tout
développement socio-économique humain et de
toute productivité satisfaisante pour le plus grand
nombre, si ce n'est pour tous. C'est pour cette rai-
son que le dialogue social que nous prônons tous
dans cette maison doit absolument prévaloir.

Au cours des débats de cette norme sur les res-
sources humaines, il est fait référence à un certain
nombre de thématiques dont je ne mentionnerai que
quelques-unes par contrainte de temps.

Le dialogue social, et je suis tentée d'ajouter le
dialogue social constructif. Un exemple me vient à
l'esprit, c'est mon pays, le Gabon, car nous vivons
cette expérience de dialogue social constructif pré-
sentement avec la signature d'une trêve sociale
triennale.

Autre thème, enfin, et non des moindres:
l'approche en termes de genre. Je voudrais, à cet
effet, avec votre permission, élaborer sur cette der-
nière thématique de manière fort succincte.

A cet effet, je voudrais mentionner tout d'abord le
malentendu qui persiste dans l'entendement de cette

notion. En effet, loin de n'être adressée qu'en faveur des femmes, cette notion vise à rétablir un équilibre en faveur des femmes, certes, mais aussi des hommes. En marge de la Conférence s'est tenue une table ronde à laquelle a participé le Directeur général du BIT, intitulée «*Le rôle des femmes dans la Conférence internationale du Travail: Attentes futures*».

Cette réunion, certes en marge de la Conférence, traite tout de même d'un thème abordé de manière satisfaisante à mon avis dans le présent instrument. Le représentant des employeurs qui a exprimé le point de vue des employeurs dans cette table ronde a fourni une illustration concrète de la manière dont les employeurs s'attèlent au mieux à mettre en application le concept de l'approche en termes de genre, car il s'agit bien de mettre sur pied des programmes ciblés de formation et de responsabilisation des ressources humaines féminines et de progressivement, mais sûrement et sans ambages, partager les postes de décision.

M. Henri Claude Oyima, président de la Confédération patronale gabonaise, comme l'ensemble des représentants patronaux ici présents, prône une entreprise citoyenne qui laisse le libre arbitre à nos ressources humaines, et en particulier aux femmes, pour que celles-ci puissent s'approprier de manière effective et participer activement à leurs propres formations et développement professionnel tout au long de la vie.

Je terminerai en disant que l'année dernière, au cours de la séance plénière de la première discussion, j'avais indiqué que la Confédération patronale gabonaise était un exemple en matière de bonnes pratiques dans l'approche en termes de genre.

Lors de la plénière de 2003, j'avais indiqué comme témoignage concret de cette assertion, que la représentante de la Confédération patronale gabonaise (CPG) auprès du BIT, de l'OIE et de la Confédération panafricaine des employeurs est une femme.

Je voudrais terminer mon propos en indiquant que la CPG est heureuse de partager, une fois de plus, le fait qu'elle s'est enrichie avec l'arrivée d'une femme en son sein comme secrétaire générale adjointe.

Ces exemples, venant du Gabon et de l'employeur qui a témoigné pendant la table ronde et beaucoup d'autres en Afrique sont des exemples intéressants à citer et à partager pour servir d'inspiration en Afrique, dans les contextes socioculturels respectifs.

Original anglais: M^{me} GOLDBERG (conseillère technique et déléguée suppléante des employeurs, Etats-Unis)

Quand l'OIT a adopté sa recommandation en matière de ressources humaines en 1975, le monde était fort différent. Notre univers politique était défini par la guerre froide.

Les ordinateurs, les faxes, les téléphones portables n'existaient pas et d'autres outils, qui sont devenus indispensables, n'avaient pas encore été inventés. L'Internet n'existait pas non plus. Le monde du travail, à l'époque, était statique. Son horizon était délimité par des frontières géographiques et physiques et son potentiel semble être défini par des idées sur la nature du marché du travail qui sont à présent complètement dépassées. Aujourd'hui, des millions de par le monde travaillent et produisent et utilisent des biens et services inimaginables, il y a 30 ans, emploient des technologies qui ont rendu possible la

mondialisation. Ces technologies ont aussi modifié les domaines de la formation et de l'éducation.

Par conséquent, il est juste, voire essentiel, que nous revenions sur nos conseils en matière de développement de ressources humaines qui s'adressent aux gouvernements qui ont la responsabilité de fournir l'éducation de base permettant aux individus de devenir des membres productifs de nos sociétés et de mettre en œuvre les politiques nécessaires au développement économique et humain. Les entreprises ont dû également former la main-d'œuvre nécessaire pour rester concurrentielles et innovatrices. Les travailleurs eux aussi doivent gérer leur propre carrière au cours de toute leur vie active.

Pour ces raisons, les employeurs des Etats-Unis se sont félicités de la révision de la recommandation n° 150, qui est remplacée par cet instrument moderne et souple qui nous est soumis. Pour les mêmes raisons, nous regrettons profondément que le texte final contient toujours le paragraphe 5 f), et un langage auxquels nous ne pouvons en aucun cas souscrire. C'est un document vaste qui incorpore tout, même des idées innovatrices, dans le domaine de la formation, tel que le concept de l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous espérons que ces concepts et suggestions extrêmement utiles que nous trouvons dans ce texte, qui ont recueilli un large consensus, constitueront une base pour une action de mise en œuvre par toutes les parties.

Original anglais: M. PATIL (conseiller technique des employeurs, Inde)

La proposition de recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation, la formation et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie est un texte extrêmement opportun, extrêmement approprié dans le contexte de la mondialisation, alimentée, entre autres choses, par les technologies de la communication et de l'information. C'est également un texte extrêmement précieux et de portée universelle pour les pays les moins avancés, les pays en développement et les pays industrialisés.

Dans son intérêt même, chaque société doit éduquer ses membres, les préparer à exercer leur citoyenneté et, également, les aider à rechercher un emploi rémunérateur et intéressant. Une formation orientée vers un emploi spécifique permettrait d'appuyer la productivité et la compétitivité. Dans un monde en proie à des bouleversements incessants, l'acquisition de connaissances tout au long de la vie sont indispensables pour soutenir l'employabilité et la protection des revenus.

Ce sont autant de moyens importants d'atteindre l'objectif d'un travail décent pour tous.

Dans le contexte de l'Asie, en particulier, la proposition de recommandation peut accélérer la croissance économique dans le progrès social si les partenaires sociaux et les autres parties prenantes arrivent à coopérer pour mettre en place des politiques découlant de cet instrument.

Le document prévoit la reconnaissance de l'éducation et de la formation en tant que droit pour tous, et il prévoit clairement un rôle pour les partenaires sociaux et tous ceux qui sont concernés. Le document fournit un cadre de politique assez large dans lequel chaque pays peut concevoir ses propres politiques et programmes en fonction de ses besoins et de son contexte propre.

Le cadre politique général est lié à l'éducation et à la formation sous tous leurs aspects. Il aborde notamment le développement des compétences, la reconnaissance et la validation des connaissances, la validation des qualifications des prestataires de formation, l'offre de services d'orientation professionnelle et d'appui, la recherche en matière de mise en valeur des ressources humaines et la coopération internationale et technique. Le document prévoit également d'encourager le développement de l'esprit d'entreprise. Si ce texte était mis en œuvre, il pourrait nous aider à progresser vers l'objectif d'une mondialisation plus juste.

Les millions de personnes qui vivent dans les pays les moins avancés et les pays en développement, trouveront là la possibilité de voir s'accomplir leurs aspirations justes et légitimes à une sécurité économique et sociale par l'emploi et par un travail correspondant à leurs attentes.

Je sais, en tant qu'Indien, quelle différence peuvent faire l'éducation et la formation pour un pays. C'est l'éducation qui a permis à l'Inde de se faire une place de choix dans le concert des nations grâce à ses travailleurs dans le domaine de la connaissance. C'est l'éducation qui a permis de fournir les capacités qui font que l'Inde a pu concentrer à l'intérieur de ses frontières beaucoup de travail demandé par les pays développés. C'est l'éducation qui a permis en même temps de créer des milliers d'emplois et à des clients du monde entier de trouver des solutions rentables. Il en est peut-être découlé des déséquilibres temporaires en matière d'emploi dans les pays développés, mais, à moyen et long terme, ce processus apportera sans aucun doute des bénéfices tant aux bailleurs d'ouvrages qu'aux entités mandatées pour accomplir ce travail. En outre, il a permis de limiter les flux migratoires au strict nécessaire dans ce domaine.

Si la recommandation a un potentiel important, c'est aussi et surtout parce qu'elle peut susciter une prise de conscience à l'échelle mondiale de la nécessité d'une mise en valeur des ressources humaines, et de l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Je crois que cette prise de conscience peut conduire à la compréhension indispensable pour un engagement durable. Je suis persuadé qu'avec un tel engagement, on trouvera toujours un moyen d'atteindre même les objectifs les plus difficiles.

On a beaucoup travaillé pour amener le document à sa forme actuelle. J'exprime l'espoir et la conviction que les partenaires sociaux trouveront, même à ce stade, une solution qui soit acceptable pour tous pour résoudre les problèmes qui ont surgi, au paragraphe 5 f), au cours des débats sur la recommandation. Sous sa forme actuelle, elle n'est pas acceptable pour le groupe des employeurs. J'espère aussi très sincèrement, au cas fort improbable où ce texte ne serait pas adopté par la Conférence, que le cadre politique auquel ce document a donné forme permettra d'aboutir à des mesures importantes en matière de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie. Je vous remercie de votre attention.

Original anglais: M. ARNOLD (délégué des employeurs, Nouvelle-Zélande)

Le rapport de la Commission des ressources humaines offre un champ d'application important dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Quant à moi, je voudrais mettre

l'accent sur les problèmes relatifs à l'esprit d'entreprise, la croissance et la négociation collective.

Les dispositions relatives à l'esprit d'entreprise sont un exemple de recommandations adaptées au monde moderne du travail. Nous sommes encouragés par l'appui exprimé par les pays en développement durant les discussions. Comme le souligne la recommandation, il est important de sensibiliser les formateurs au rôle de l'entreprise et de promouvoir l'esprit d'entreprise et l'innovation.

L'OCDE a reconnu que l'amélioration du niveau de connaissance est un facteur commun de la croissance économique des pays de l'OCDE durant les dernières décennies, et c'est à la suite de cet effort en matière d'éducation et de formation qu'il y a eu une croissance sensible au cours des années quatre-vingt-dix, par rapport aux décennies précédentes. L'investissement en matière d'éducation est un des moyens reconnus de réaliser des taux d'emploi élevés, la croissance économique et le progrès social.

L'éducation et la formation affectent la productivité. D'abord on acquiert de nouvelles connaissances, qui se traduisent par des améliorations techniques et des gains de productivité. Les individus acquièrent aussi des nouvelles compétences et ils ont donc une plus grande chance de rester au travail. La capacité d'apprendre, d'innover, de s'adapter, en même temps que la communication, l'analyse et la gestion sont fondamentales.

Les différences principales entre les partenaires ont porté sur une disposition particulière du texte. Les membres employeurs n'étaient pas d'accord avec la mention faite de la négociation collective à l'alinéa f) du paragraphe 5 de la partie II qui traite l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation. Cependant, les membres employeurs ont pu accepter la référence à la négociation collective au paragraphe 9 c) de la partie IV relative au développement des compétences. Il n'y a pas eu une seule référence à la négociation collective dans le texte, comme l'a signalé la vice-présidente représentante des travailleurs, mais deux références aux paragraphes 5 f) et 9 c).

Il est très regrettable que ces différences résident dans les améliorations apportées à l'intérieur de la commission par rapport à la recommandation originale. Il est vrai que nous avons été responsables de quelques problèmes de procédure. Mais nous nous sommes toujours opposés de manière cohérente à la référence à la négociation collective au paragraphe 5 f). Cela nous l'avons répété tout au long, parce que nous trouvons que la mention de la négociation collective dans ce texte est inappropriée, ce qui n'est pas le cas pour le paragraphe 9 c).

En tant que délégué des employeurs de Nouvelle-Zélande, je peux confirmer qu'en Nouvelle-Zélande nous allons continuer à nous occuper des questions relatives au dialogue social et à la négociation collective. Les employeurs de Nouvelle-Zélande participent à des dialogues avec le gouvernement et avec les syndicats. Ce sont là des exemples d'un partenariat social responsable au niveau national. Cette participation concerne la campagne de renforcement des compétences, des discussions bilatérales sur les questions de productivité et un groupe spécial de travail créé par le gouvernement traitant de la productivité sur le lieu de travail.

Cet engagement est volontaire. Il n'est pas imposé. Il se concentre sur des objectifs communs tels que le renforcement des compétences, la productivité

té et le développement économique et social. Cela n'a rien à voir avec la négociation collective, que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur. En fait, la séparation très nette entre la question de la négociation collective et les problèmes relatifs aux compétences professionnelles, à la productivité et autres questions de caractère économique, a rendu possible des progrès qui n'auraient pas été possibles autrement.

Les employeurs et les syndicats de Nouvelle-Zélande ont mené des discussions bilatérales extrêmement fructueuses en matière de productivité depuis novembre 2002. Ces discussions ont pu définir trois domaines importants: la productivité sur le lieu de travail, les infrastructures, les compétences et les questions relatives à la formation.

Le gouvernement de Nouvelle-Zélande a constitué également un groupe de travail des secteurs privé et public qui examine les mesures que pourraient prendre les partenaires sociaux pour améliorer la productivité sur le lieu de travail. Le groupe a notamment mis l'accent sur des méthodes non réglementaires afin d'améliorer la productivité.

Pour conclure, le succès du partenariat en Nouvelle-Zélande est dû à la distinction très nette entre les questions d'importance nationale où existe une cause commune que nous partageons, et les questions relatives aux relations professionnelles et la négociation collective au niveau de l'entreprise ou du secteur. Sans cette séparation, il est probable qu'on n'aurait pas obtenu de progrès sur les questions délicates abordées. Et sans cette même séparation dans le texte de cette recommandation, des problèmes analogues pourraient se poser.

Original anglais: M. LEWIS (délégué des employeurs, Jamaïque)

Je ne parle pas seulement pour la Jamaïque. Le point de vue que je vais exprimer est partagé par mes amis employeurs des Caraïbes. Depuis deux semaines, nous avons pris part avec beaucoup d'intérêt aux discussions consacrées aux ressources humaines et je ne doute pas que nous ayons bénéficié de la participation de tous.

Ces discussions ont été constructives, franches, caractérisées par un respect mutuel. Le Président et les Vice-présidents ont fait leur travail avec une très grande compétence. Quant au personnel, il s'est acquitté de sa tâche de manière irréprochable, ce dont je le remercie au nom de la région des Caraïbes.

Nous avons abouti à un document sur la formation et l'éducation qui peut être considéré comme excellent, à l'exception d'un paragraphe que les employeurs ne pourraient accepter s'il contenait une référence à la négociation collective. Après de nombreux efforts, aucun consensus n'a pu être trouvé sur ce paragraphe, ce que nous trouvons décevant, pas seulement pour le groupe des employeurs, mais surtout pour nous dans les Caraïbes.

En effet, cette région du monde est une région pauvre. Elle a déjà beaucoup souffert de l'iniquité du commerce, et des investissements. Dans des économies ouvertes à la concurrence, il faut constamment réaffecter les ressources de manière à les utiliser de la façon la plus rentable possible, ce qui entraîne sans cesse des changements dans le monde du travail et dans la structure de l'emploi.

Dans nos entreprises, cela peut se traduire par le redéploiement ou le limogeage de certains travailleurs. Et pour ce qui est de l'économie en général,

cela peut entraîner des changements structurels, des faillites, des dépôts de bilan et des démantèlements d'entreprises.

Je m'empresse de dire que pour les employeurs, améliorer la contribution des travailleuses et des travailleurs à la productivité par l'éducation et la formation, fait partie intégrante du processus de développement et doit s'accompagner de mesures permettant aux travailleurs d'exprimer leurs points de vue de telle sorte que les employeurs disposent d'un mécanisme de concertation sur tous les sujets, y compris sur l'éducation et la formation.

C'est pourquoi les employeurs des Caraïbes appuient l'activité normative de l'OIT, mais le libellé des normes devrait être suffisamment souple pour donner une chance aux pays pauvres. Nous reconnaissons que les pays pauvres doivent absolument être capables de relever les défis d'un monde en mutation, mais des normes trop rigides risquent non seulement d'entraver la création d'emplois et de favoriser la suppression d'emplois mais encore d'empêcher que les entreprises de se développer ou d'investir dans de nouvelles activités, voir de provoquer des faillites. Aux Caraïbes, nous considérons l'emploi comme l'un des principaux moyens de sortir de la pauvreté. Pour qu'il en soit ainsi, il faut que toutes les économies créent des possibilités d'investissement, des entreprises, des emplois et des sources de revenus durables.

Dans les années quatre-vingt-dix, le nombre de pauvres de notre région est passé de 121 millions à 132 millions et un quart de la population vit encore avec deux dollars ou moins par jour.

C'est précisément pour cette raison que les employeurs des Caraïbes rejettent le paragraphe controversé qui mentionne la négociation collective. Nous considérons que l'adopter ouvrirait la porte à une législation qui serait un fardeau pour nous et qui, en fin de compte, dans le monde d'aujourd'hui, pourrait forcer les employeurs à envisager leur politique de l'emploi et les relations professionnelles dans une perspective différente. Cela pourrait avoir des conséquences sur les relations, au demeurant excellentes, qu'entretiennent les employeurs et les syndicats de nos pays.

Les discussions sur ce paragraphe ont pris une tournure malheureuse alors que le document, dans son ensemble, pourrait être excellent. C'est malheureux, parce qu'il a fallu beaucoup de temps pour réviser l'actuelle recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 et, parce que, ce paragraphe mis à part, tous les membres de la commission admettent que le texte révisé est meilleur que celui de la recommandation n° 150.

Si nous avions pu nous mettre d'accord, cette recommandation aurait été très utile pour former une main-d'œuvre qualifiée et productive. Mais tout n'est pas perdu. Aussi déçus que nous soyons, nous allons tous rentrer dans nos pays respectifs, enrichis par le débat que nous avons eu pendant ces deux semaines. Mais alors que nous sommes à la veille du départ, nous ne pouvons nous empêcher de penser que si, dans cette organisation, nous n'avons pas réussi à trouver un terrain d'entente alors que nous avons bénéficié de l'aide d'experts, alors nous avons encore beaucoup à faire pour faire vivre le tripartisme au sein de notre groupe. Sachant que tous les pays ne sont pas au même niveau de développement, nous vous prions de voter en ayant à l'esprit la situation difficile dans laquelle se trouvent les pays pauvres: gérer l'éducation et la forma-

tion par le biais de la négociation collective, poserait un problème aux pays en développement.

Original anglais: M^{me} ROJVITHEE (conseillère technique gouvernementale, Thaïlande)

Au nom du gouvernement de la Thaïlande et en tant que membre de la Commission des ressources humaines, je suis heureuse de vous informer du fait que ce projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines, a été rédigé avec beaucoup de soins grâce aux efforts des États Membres dans un esprit d'harmonie, de concorde et de compromis.

Je vous dirai franchement que le résultat n'est pas aussi bon que nous l'aurions souhaité, étant donné les divergences qui existent entre les politiques sociales, économiques de chaque pays qui sont à la base de la formulation de leur politique nationale.

Cela dit, je puis vous assurer du fait que pour l'essentiel le contenu de cette recommandation sera un instrument vital pour permettre aux ressources humaines de surmonter les difficultés de la mondialisation, et ce texte pourra être un outil très important de lutte contre la pauvreté en favorisant la promotion de l'emploi, l'insertion sociale, le travail décent et en protégeant les droits des peuples à avoir accès à l'éducation, et à la formation tout au long de la vie.

Ce texte incarne de toute évidence la coopération des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et des partenaires sociaux, à l'échelon national et international, en les engageant à coopérer en matière de développement pour renforcer les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles de la population, partout dans le monde.

Je pense que les États Membres tireront le plus grand parti de cette recommandation en observant le texte, et en choisissant les parties qui sont parfaitement compatibles avec leur propre contexte national pour les mettre en œuvre.

La politique actuelle du gouvernement de mon pays, la Thaïlande, insiste sur le fait que l'économie de la Thaïlande devra être axée sur le savoir, et met la population, l'homme, au centre du développement. Les gens doivent avoir le droit de développer leurs capacités en permanence. C'est exactement le sens de la notion de la formation tout au long de la vie, non seulement pour favoriser leur employabilité, mais aussi pour améliorer leur qualité de vie et pour leur bonheur personnel. La promotion de l'esprit d'entreprise fait également partie de la principale stratégie du gouvernement thaïlandais visant à promouvoir l'emploi.

Nous sommes donc très heureux d'apporter notre appui à ce projet de recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui vise à remplacer la recommandation de 1975 sur le même sujet.

J'aimerais, en conclusion, remercier très sincèrement le président de la commission ainsi que les deux vice-présidents représentant respectivement le groupe employeurs et le groupe travailleurs. Je remercie également le secrétariat de l'OIT et les interprètes qui nous ont permis de mener nos travaux à bon port.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

La liste des orateurs étant épuisée, nous allons procéder à l'approbation du rapport, c'est-à-dire du résumé des discussions de la commission qui figure dans les paragraphes 1 à 999. S'il n'y a pas

d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport?

(Le rapport, paragraphes 1 à 999, est approuvé.)

Projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines: Education et formation tout au long de la vie: Adoption

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant procéder à l'adoption du projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines, paragraphe par paragraphe, en commençant par le préambule.

(Le préambule et les paragraphes 1 à 4 du projet de recommandation sont adoptés successivement.)

Je donne la parole au vice-président employeur de la commission à propos du paragraphe 5.

Original anglais: M. RENIQUE (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Pays-Bas; vice-président employeur de la Commission des ressources humaines)

Un grand nombre de membres se sont déjà exprimés sur le paragraphe 5, alinéa f). J'ai écouté attentivement. J'ai écouté aussi les intervenants qui se sont exprimés au nom du groupe des travailleurs disant qu'il faudrait peut-être entreprendre une dernière tentative pour adopter cet instrument à l'unanimité. C'est la raison pour laquelle le groupe des employeurs voudrait vous proposer un amendement. Avant de vous donner lecture du texte, je voudrais répondre à M^{me} Yacob qui a dit que les employeurs ne respectaient pas le vote. Et bien nous le respectons. Vous avez entendu dans certaines interventions qu'il y avait des opinions divergentes sur ce point, mais la question qui nous préoccupe c'est de savoir si oui ou non la négociation collective peut être un instrument utile pour débattre des questions de formation. Nous pouvons l'accepter; bien entendu ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui déterminent leur programme; dans certains pays de telles questions peuvent relever de la négociation collective, dans d'autres non; mais sur le principe, nous sommes d'accord.

Deuxièmement, l'autre question qui se pose c'est que, du côté du groupe des travailleurs, il y a une volonté d'engager ce processus à différents niveaux. Nous sommes prêts à l'accepter, donc nous voulons respecter totalement les questions qui ont fait l'objet d'un vote. Souhaitons-nous introduire une nouvelle procédure dans cette Organisation? Non, ce n'est pas notre intention. Nous ne souhaitons pas chaque fois qu'il y a un vote à l'OIT reprendre la discussion en plénière pour procéder à un nouveau vote, car cela exigerait un temps supplémentaire et ce n'est pas du tout notre intention.

Je voudrais souligner qu'il s'agit là d'une demande tout à fait exceptionnelle, d'accepter notre proposition pour que nous puissions nous joindre à l'appui qui s'est manifesté à l'égard de cet instrument. Voilà la raison qui me pousse à vous proposer un amendement dont je vous donne maintenant lecture.

Le paragraphe 5, alinéa f), se lirait donc comme suit: «renforcer le dialogue social et appuyer les initiatives volontaires de négociation collective sur la formation aux différents niveaux où elles existent, à titre de principes de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes, en tenant

compte des spécificités de la législation et de la pratique nationales».

Original anglais: M^{me} YACOB (déléguée des travailleurs, Singapour; vice-présidente travailleuse de la Commission des ressources humaines)

J'ai bien écouté ce que M. Renique a dit, à savoir que le groupe des employeurs respecte le vote qui a déjà eu lieu. Il n'y a pas d'intention de rouvrir le débat mais, en introduisant cet amendement, les employeurs rouvrent en fait le débat. Or, à la commission, nous avons longuement débattu, chacun a eu l'occasion de donner son point de vue. Après la discussion, une tentative a été faite pour trouver un consensus grâce à l'intervention des gouvernements. D'ailleurs, les gouvernements de la France et du Royaume-Uni avaient même présenté un amendement. Mais, malheureusement, cet esprit de consensus, de dialogue social et de tripartisme ne s'est pas imposé aux employeurs.

Donc, nous nous trouvons aujourd'hui dans une situation exceptionnelle, étant donné que l'on nous demande de rouvrir le débat. Cela ne s'est jamais fait dans l'histoire de l'OIT. C'est un manque de respect envers la commission. C'est ne pas tenir compte du fait qu'un vote a eu lieu à la demande des employeurs et du fait que tous les efforts ont été faits pour essayer de trouver un consensus. Le vote a eu lieu. Malgré cela, nous avons accepté des consultations bilatérales. Nous ne sommes pas parvenus à un accord et nous avons participé à des consultations tripartites. Des suggestions d'amendements ont été faites, mais elles n'ont pas été acceptées par les employeurs.

Je voudrais donc vous poser cette question: sommes-nous dans une institution qui respecte le tripartisme, qui croit dans le dialogue tripartite? Devrait-il s'agir d'une institution où il faut toujours qu'un vote soit favorable à un groupe donné? Il me semble que c'est une question absolument fondamentale.

Cela dit, et si vous le permettez, je voudrais aussi revenir sur ce qui a été dit par l'un des représentants du groupe des employeurs, à savoir que j'avais donné à entendre qu'il n'y avait dans la proposition de texte qu'une seule référence à la négociation collective. Je voudrais corriger cela. J'ai dit: Voulons-nous faire échouer l'ensemble de l'instrument au seul motif que, sur 22 paragraphes, une porte sur la négociation collective. Je dis simplement que cette disposition irrite les employeurs.

Quel est donc ce problème si important que pose la négociation collective? Il a été dit que dans beaucoup de pays la négociation collective existe en matière de formation. Veut-on qu'il n'y ait de négociation collective que dans les pays devenus développés? Non. Le mécanisme de négociation collective est bien établi et il est prévu par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il a été renforcé avec la présentation du rapport global. A l'évidence, la négociation collective est un moyen pour faire en sorte que la mondialisation profite à tous.

Pour ce qui est de l'amendement qui a été présenté par le vice-président employeur, je voudrais, au nom du groupe des travailleurs, présenter un amendement qui a été accepté par la très grande majorité des gouvernements. La France et le Royaume-Uni avaient présenté cet amendement initialement et je voudrais moi-même le présenter. Je vous lis le texte: Les membres devraient «renforcer le dialogue social et appuyer la négociation collective bipartite

sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et sectoriel et au niveau de l'entreprise à titre de principes de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes, en tenant compte des spécificités de relations professionnelles nationales.

Pour conclure, permettez-moi de vous dire pourquoi nous estimons que l'amendement proposé par les employeurs est contestable, par exemple le libellé suivant: «initiatives volontaires de négociation collective sur la formation aux différents niveaux où elles existent». Ce libellé est tout à fait ambigu. Nous ne savons pas bien à quoi il est fait référence dans ce contexte. Les mots «aux différents niveaux où elles existent» se réfèrent-ils à la négociation et à la formation à niveaux différents? Font-ils référence aux principes de base du développement de systèmes? Nous ne le savons pas. Ensuite, à propos de la responsabilité des gouvernements, l'encadrement indique que les «Membres», c'est-à-dire les «gouvernements», devraient renforcer le dialogue social et la négociation collective. Si l'on adoptait le texte des employeurs, la conséquence serait que les gouvernements ne devraient renforcer ou appuyer la négociation collective qu'aux niveaux où elle existe. Par conséquent, si la négociation collective n'est prévue qu'au niveau de l'entreprise c'est à ce niveau-là que les gouvernements pourront appuyer la négociation. Mais, s'il y a aussi une intention de négocier à l'échelle sectorielle alors que la négociation collective n'est prévue qu'à l'échelle de l'entreprise, le gouvernement ne pourra pas l'appuyer.

Par conséquent, nous ne pouvons pas accepter l'amendement qui a été proposé par les employeurs.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Je constate que deux amendements ont été présentés qui visent l'alinéa f) du paragraphe 5 de la partie II qui traite de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation.

En ce sens, nous espérons que les présidents des groupes des travailleurs et des employeurs prendront contact avec le secrétariat de la présidence pour nous remettre les propositions d'amendement.

(La séance est suspendue pendant quelques minutes.)

Après consultation des présidents des groupes des employeurs et des travailleurs, Daniel Funes de Rioja et Sir Roy Trotman, après, bien entendu, consultation du Conseiller juridique du BIT et en présence des vice-présidents et des membres du bureau, il a été décidé de ne pas examiner les amendements présentés par les travailleurs et par les employeurs.

En conséquence, la présidence va soumettre le texte original envoyé par la commission à cette séance plénière, ce qui veut dire que le rapport de la commission sera soumis au vote demain et que chaque groupement fixera son vote sur le rapport à ce moment-là.

Nous poursuivons donc l'adoption du texte du projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines, paragraphe par paragraphe, à partir du paragraphe 5 et jusqu'au paragraphe 22.

(Les paragraphes 5 à 22 du projet de recommandation sont adoptés successivement.)

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que le projet de recommandation est adopté dans son ensemble?

(Le projet de recommandation est adopté dans son ensemble.)

Nous avons ainsi terminé l'examen du rapport de la Commission des ressources humaines.

Conformément à l'article 40, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, le projet de recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie sera transmis au Comité de rédaction de la Conférence pour la préparation du texte définitif de cet instrument.

Le vote par appel nominal sur le projet de recommandation aura lieu demain matin en séance plénière.

Je félicite très sincèrement le président, la vice-présidente travailleuse, le vice-président employeur, ainsi que la rapporteuse de la commission. Je félicite également tous les membres de la commission pour le travail très important qu'ils ont réalisé. De même, je remercie tous les membres du secrétariat qui ont permis que l'on obtienne ce résultat.

**DEUXIEME ET TROISIEME RAPPORTS DE LA
COMMISSION DE VERIFICATION DES POUVOIRS:
PRESENTATION DES RAPPORTS DONT LA CONFERENCE
PREND ACTE**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous procédons à présent à l'adoption des deuxième et troisième rapports de la Commission de vérification des pouvoirs, qui figurent respectivement dans les *Comptes rendus provisoires* n^{os} 6C et 6D.

J'invite M. Oni à nous présenter les deux rapports.

M. ONI (délégué gouvernemental, Bénin, président et rapporteur de la Commission de vérification des pouvoirs)

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence un bref résumé des activités de la Commission de vérification des pouvoirs de cette année, qui figure dans les deuxième et troisième rapports (*Comptes rendus provisoires* n^{os} 6C et 6D).

Au cours de la Conférence, la commission a été saisie de dix protestations concernant la désignation des délégations et de six plaintes concernant le non-paiement ou le paiement partiel des frais de délégués des partenaires sociaux.

Nous avons également reçu une communication. La commission note que le nombre de cas a diminué sensiblement depuis quelques années. Les protestations examinées par la commission concernent en majorité des problèmes d'ingérence présentés par le gouvernement lors de la désignation des délégués d'employeurs ou de travailleurs pour la Conférence.

La commission note avec préoccupation qu'un certain nombre de situations se présentent d'une année à l'autre, et souligne, à cet égard, l'importance que revêt le respect de l'obligation constitutionnelle qu'ont les gouvernements de s'assurer que les employeurs et les travailleurs peuvent librement choisir les membres de leurs délégations respectives.

En ce qui concerne les plaintes, la commission note avec satisfaction que certains gouvernements ont réagi rapidement en payant les frais des délégués des partenaires sociaux, rendant ainsi les plain-

tes sans objet. Tout en s'alliant un tel effort, la commission espère qu'à l'avenir de tels problèmes pourront être résolus sans que les délégués soient obligés de déposer une plainte.

La commission note que la Conférence a décidé hier de modifier provisoirement son Règlement, afin de doter la Commission de vérification des pouvoirs d'outils plus efficaces.

La commission se félicite de cette décision.

Enfin, je souhaite remercier la Conférence d'avoir renouvelé sa confiance en me nommant à nouveau membre de la commission. Je tiens également à adresser mes vifs remerciements à mes deux collègues, M^{me} Sasso Mazzufferi et M. Edström pour l'esprit de consensus qui a marqué nos travaux. Permettez-moi aussi de dire mes sincères remerciements au secrétariat de la commission pour l'excellent appui technique et le sens du travail bien fait.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

La Commission de vérification des pouvoirs a adopté ces rapports à l'unanimité et la Conférence est simplement invitée à en prendre acte.

(Il est pris acte des rapports.)

Je remercie très sincèrement les membres du bureau de la Commission de vérification des pouvoirs pour l'excellent travail réalisé. Je remercie également le secrétariat qui les a beaucoup aidés.

**RAPPORT DE LA COMMISSION DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS: PRESENTATION, DISCUSSION ET
APPROBATION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant procéder à l'examen du rapport de la Commission des travailleurs migrants, qui figure dans le *Compte rendu provisoire* n^o 22. J'invite tous les membres du bureau de la Commission des travailleurs migrants, c'est-à-dire M. Dé, son président, M. de Regil, son vice-président employeur, M^{me} Burrow, sa vice-présidente travailleuse, et M. Kebbon, son rapporteur, à me rejoindre à la tribune.

Je donne la parole à M. Kebbon, qui va nous présenter le rapport de la commission.

Original anglais: M. KEBBON (*conseiller technique gouvernemental, Suède; rapporteur de la Commission des Travailleurs migrants*)

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence le rapport adopté hier par la Commission des travailleurs migrants.

Le Conseil d'administration a décidé à sa 283^e session, en mars, d'inscrire à l'ordre du jour de l'actuelle session de la Conférence internationale du Travail, une discussion générale sur les travailleurs migrants fondée sur une approche intégrée.

Elle devait porter sur les migrations de main-d'œuvre à l'ère de la mondialisation, les politiques et structures favorisant des migrations plus ordonnées de travailleurs à la recherche d'emplois et l'amélioration de la protection des travailleurs migrants. La Commission des travailleurs migrants avait pour tâche d'examiner ce point à l'ordre du jour en s'appuyant sur un rapport soumis par le Bureau intitulé *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*.

La commission a entamé ses travaux avec une discussion générale sur les migrations internationa-

les d'un point de vue général, avant d'en examiner les quatre aspects spécifiques sur lesquels nous étions tombés d'accord. Un projet de texte a été rédigé par un groupe de travail restreint. La commission a ensuite examiné en détail les amendements proposés à ce texte avant d'adopter par consensus un ensemble des conclusions.

Celles-ci contiennent un plan d'action qui, d'une part, lance un processus visant à contribuer aux échanges multilatéraux en cours sur la question et qui, d'autre part, précise comment l'OIT pourrait apporter sa contribution à l'amélioration du sort des travailleurs migrants dans l'économie mondialisée. Ce plan d'action comporte plusieurs volets. Premièrement, un cadre multilatéral non contraignant, prévoyant l'élaboration de principes directeurs pour toute une série de questions à partir des meilleures pratiques dans le domaine des migrations internationales; deuxièmement, la promotion des normes de l'OIT applicables aux travailleurs migrants; troisièmement, le renforcement des capacités et l'assistance technique; quatrièmement, l'élaboration d'une base de données mondiale; et, cinquièmement, un appui au dialogue social en la matière. Pour ce qui est du suivi, plusieurs propositions sont soumises à l'examen du Conseil d'administration.

La question des migrations est fort complexe; elle est controversée et les débats en commission ont reflété les divergences de points de vue. Mais il faut relever que la commission a pu, malgré cela, conclure ses travaux par consensus.

Il est vrai qu'à une reprise nous avons failli mettre une question aux voix. Mais, grâce aux efforts concertés de toutes les parties, nous avons pu aboutir à un compromis. C'est donc un esprit de coopération qui a fini par prévaloir; toutes les parties en présence ayant consenti de gros efforts pour que l'on trouve une conclusion acceptable pour tous.

Dans l'ensemble nous pouvons dire qu'un consensus est en train de se dégager au sein des diverses instances internationales qui reconnaissent que les migrations peuvent être bénéfiques pour tous si elles sont mieux gérées. Ce consensus reste encore fragile, et des efforts considérables devront être déployés pour permettre un débat éclairé sur la question. Il faut éviter que les craintes ne prennent le dessus et trouver un équilibre entre les intérêts, parfois divergents, en présence. Les résultats des travaux de la commission apporteront certainement une contribution importante à cet effet.

Enfin, des pressions sont souvent exercées sur les gouvernements pour qu'ils relèvent de nouveaux défis. Ces pressions sont exercées par les travailleurs et les employeurs, voire par des ONG et d'autres acteurs de la société civile; bref, par tous ceux qui sont directement concernés par les problèmes en discussion.

La structure tripartite, unique en son genre, de l'OIT donne aux partenaires sociaux un pouvoir considérable, conférant à l'Organisation une importance qui en fait un acteur clé en matière sociale. Pour garder ce pouvoir, il est crucial que même lorsqu'il y a accord de la majorité, tout doit être fait pour rallier l'assentiment des trois parties.

Je crois que dans les circonstances nous pouvons être satisfaits car, grâce aux efforts supplémentaires que nous avons consentis, nous sommes parvenus à un résultat qui est une avancée tout en étant largement accepté. Cela devrait fournir à l'OIT une base solide pour progresser dans l'amélioration du sort des travailleurs migrants dans l'économie mondiale.

Dans ce contexte, la Conférence internationale du Travail est invitée, d'une part, à adopter le projet de résolution et de conclusion concernant une approche pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée qui comporte le plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants et qui figure dans le rapport de la Commission des travailleurs migrants et, d'autre part, à prier le Conseil d'administration et le Directeur général de bien vouloir en tenir dûment compte dans les activités qui pourraient être programmées à l'avenir.

Original espagnol. M. de REGIL (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Mexique; vice-président employeur de la Commission des travailleurs migrants)

En tant que représentant d'Amérique latine, je félicite le Président pour votre élection, et je me réjouis car il est bon d'avoir un Président si compétent lorsque les discussions sont aussi délicates.

Je suis très honoré de pouvoir vous présenter l'opinion des employeurs sur le rapport et le projet de conclusions qui découlent des travaux intenses menés par la Commission des travailleurs migrants.

Comme nous l'avons vu pendant les discussions, le thème des travailleurs migrants et ses effets revêt une grande importance pour les employeurs. Dans un monde mondialisé, qui connaît des changements structurels accélérés, des progrès technologiques sans précédent, l'emploi se meut d'un pays à l'autre avec une facilité déconcertante. C'est pourquoi, il est essentiel que nos entreprises aient accès à la main-d'œuvre et que les connaissances, les aptitudes augmentent, que les uns et les autres puissent accroître leur productivité, leur efficacité, leur compétitivité, ce qui est d'autant plus important que l'on connaît les tendances démographiques et celles relatives à l'emploi.

Le rapport évoque les inquiétudes actuelles concernant le phénomène des migrations, qui est vieux comme ce monde. Or il faut savoir que le XXI^e siècle connaîtra le plus grand mouvement migratoire de tous les temps.

A l'heure actuelle, sur les 175 millions de migrants dans le monde, près de 86 millions sont des travailleurs. Et il se pourrait que le phénomène soit encore plus important à l'avenir. C'est pourquoi cette question concerne tous les pays, que ces pays soient des pays de destination, d'origine ou de transit. En ce qui concerne le Mexique, il est évident que nous sommes touchés à ces trois égards. En effet, de nombreux Mexicains se rendent dans des pays comme les Etats-Unis ou le Canada; beaucoup de personnes d'Amérique centrale travaillent au Mexique et d'autres le traversent pour aller vers le Nord. Comme on peut s'en douter, le cas du Mexique montre qu'il est impérieux de trouver des formules nous permettant de régler le problème. Mais il n'y a pas que le Mexique qui soit concerné par ce phénomène. Beaucoup d'autres pays sont touchés, d'où le mandat confié à la commission par le Conseil d'administration pour que l'on examine comment l'Organisation peut faire face à ce défi, comment elle peut résoudre le problème et comment finalement faire en sorte que les travaux futurs de l'OIT portent sur cette question très actuelle et fondamentale.

Il ne fait aucun doute que le travail des migrants contribue à la croissance économique. Le rapport du Bureau, excellent et très fouillé, montre que les migrations de main-d'œuvre découlent d'une expansion économique, non-inflationniste, qui a permis

de créer des emplois, de mobiliser les qualifications et les aptitudes, ce qui a rajeuni les populations.

Mais il est vrai qu'il y a aussi d'autres problèmes. Toute cette série de questions a été analysée, débattue par notre commission et, au fur et à mesure que les travaux se déroulaient, la question qui occupait tous les esprits était dans l'esprit la suivante: comment tirer parti au mieux de ces migrations de main-d'œuvre et comment en minimiser les risques?

L'OIT fonctionne selon ses normes justement, d'où l'importance pour la commission de la question des conventions relatives au travail des migrants. Nous avons discuté de la pertinence, de l'actualité et de la mise en œuvre des conventions n^{os} 97 et 143, adoptées respectivement en 1949 et 1975. Le résultat de cette discussion a été que le Bureau devrait essayer de comprendre pourquoi ces instruments ont été si peu ratifiés.

La convention n^o 97, qui existe depuis 55 ans, a été ratifiée par 42 pays seulement, c'est-à-dire par 24 pour cent des États Membres. La convention n^o 143, quant à elle, n'a reçu que 18 ratifications, ce qui représente 10,2 pour cent de la communauté internationale.

La discussion a mis en évidence un nombre important des raisons expliquant le faible taux de ratification. Les employeurs ont expliqué que ces conventions ne traitaient pas du problème actuel des migrations de main-d'œuvre, qu'elles ne proposent pas de solution à la situation dans laquelle se trouvent actuellement les migrants et ne règlent pas non plus la question de l'origine ou de la destination de ces travailleurs au XXI^e siècle. Ces instruments sont donc obsolètes et, même si on peut s'en servir à des fins historiques, ils ne correspondent plus à la réalité d'aujourd'hui.

C'est pourquoi nous avons pensé et fait valoir que le Bureau devrait consacrer ses maigres ressources à des recherches sur les obstacles rencontrés par les pays à l'égard de ces instruments.

Nous pensons qu'il est tout à fait inutile de lancer une campagne de ratification de ces conventions, et que cela serait une dépense inutile qui ne permettrait pas d'obtenir de bons résultats. Nous pensons en revanche que le bureau devrait se concentrer sur l'assistance technique au bénéfice des États Membres, tant dans les pays d'origine que de destination, pour l'aider à formuler correctement leurs politiques migratoires, les politiques d'accueil et donc conjuguier les thèmes de développement national, de protection de la famille, d'investissement des sommes qui sont envoyées par les émigrés à leurs familles, de qualifications professionnelles, etc.

Dans les pays d'origine, l'assistance technique doit permettre d'identifier les causes de ces migrations et de proposer des moyens pour résoudre le phénomène. Il faut aussi examiner les moyens de retenir les travailleurs qui rentrent au pays et de négocier et appliquer les conventions bilatérales et régionales. La question de la retraite et de la sécurité sociale doit aussi être examinée.

Le nombre de travailleurs migrants a considérablement augmenté ces dernières années. Il y a de plus en plus de femmes et de jeunes gens qui émigrent illégalement, le plus souvent.

Ce nouvel afflux massif de travailleurs sans papiers pose de nombreux problèmes non seulement pour les travailleurs eux-mêmes qui sont victimes d'abus et de mauvais traitement, mais aussi pour les gouvernements qui sont là pour protéger les droits de l'homme.

Nous ne pouvons que reconnaître que cela pose également de nombreux problèmes aux employeurs. Car lorsque l'on recrute des gens en situation irrégulière, on s'expose à des sanctions administratives, voire pénales. On s'expose même à des peines de prison.

En outre, pour les employeurs qui veulent respecter la loi, le problème de la concurrence déloyale est posé. L'employeur qui viole la loi doit être sanctionné mais, si le marché du travail exige davantage de main-d'œuvre, l'employeur n'a pas d'autre remède que de la débusquer, faute de quoi il y aurait des problèmes de productivité, de compétitivité qui ne manqueraient pas d'affecter l'entreprise et ses travailleurs.

Vous voyez vous-mêmes, cette question nous met face à des contradictions et à des problèmes qui touchent les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.

On ne remet pas en question le droit, tout à fait naturel, qu'ont les gouvernements d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques migratoires. Mais, d'autre part, l'on ne saurait nier la réalité du marché du travail qui doit être prise en compte par les gouvernements. Ceux-ci doivent faciliter le recrutement de migrants et la régularisation de leur situation. Il faudrait donc un guide, un manuel, un instrument qui servirait tout le monde et traiterait les questions relatives aux droits du travail, aux charges fiscales, à la sécurité sociale et au marché du travail.

Pendant la discussion, on a beaucoup parlé de la protection des droits du travail pour les migrants, on a parlé du statut du migrant, on a parlé du respect des droits de l'homme, et les employeurs sont d'accord sur le principe. Mais il faut bien comprendre que les lois et pratiques nationales doivent être revues et, le cas échéant, modifiées.

La question de la protection sociale est un autre sujet de grande préoccupation. Il faut que les législations permettent cette protection sociale sur le plan national, mais il faut aussi penser aux accords bilatéraux et régionaux. L'Europe a une grande expérience en la matière et peut nous aider à trouver des solutions ad hoc dans d'autres économies de type régional.

Par ailleurs, je voudrais dire clairement qu'il nous faut trouver une nouvelle voie. Nous devons essayer de mieux comprendre la migration de main-d'œuvre. Il faut coordonner les travaux avec d'autres entités qui s'occupent de ces questions, notamment la Commission mondiale sur les migrations internationales des Nations Unies et l'Organisation internationale pour les migrations. Il faut aussi choisir les principes fondamentaux des autres instruments sur les migrants auxquels le rapport et cette résolution font référence.

Ensuite, nous devons étudier les liens que la migration établit entre pays d'origine et pays de destination. Nous avons également besoin de meilleures statistiques et il faut un appui total à l'assistance technique.

Cette commission nous a permis de tirer quelques leçons et cela vaut la peine de les mentionner. Lorsqu'il y a première lecture, le Bureau doit faire en sorte que les documents soient neutres. Il faut éviter tout élément qui n'ait pas de rapport direct avec le monde du travail. Deuxième grande leçon, nous avons des conclusions qui ne sont que des conclusions. Il ne s'agit pas de répéter les documents et les rapports. En outre, on ne peut pas parvenir à des conclusions lorsqu'on perd de vue l'essentiel. Troi-

sième grande leçon, les porte-parole du groupe travailleurs et du groupe employeurs doivent traiter du thème avant la Conférence pour déterminer les positions et essayer de trouver des solutions.

Nous l'avons fait, pour la deuxième fois. Le résultat est maintenant visible. Les gouvernements doivent être informés au préalable. Il faut chercher une réponse, surtout sur un sujet comme celui-là, qui a de vastes implications politiques.

Je dois rappeler que nos travaux au début nous inclinaient au pessimisme. Nous avons travaillé d'arrache-pied, nous avons travaillé avec constance, patience et intelligence sous la direction de notre président, M. Dé. Nous avons aussi M^{me} Burrow, porte-parole des travailleurs. Grâce à leur expérience, à leur bonne foi, à leur pragmatisme et à leur intelligence supérieure, nous avons pu trouver des solutions. Nous avons pu préparer des textes et maintenir une certaine dynamique. Alors, félicitations et mes remerciements les plus chaleureux à eux deux.

En ce qui concerne le secrétariat, je tiens à remercier tous les membres de la merveilleuse équipe du Bureau, en particulier, Monique Zarka-Martres, Manolo Abella, Javier Escobar et Patrick Tarán. Je n'oublie bien évidemment pas M. Assan Diop. Toutes ces personnes nous ont beaucoup aidés.

Je remercie le rapporteur M. Kebbon qui a rendu compte de tous nos travaux et qui a permis l'adoption de ce rapport.

Pour mon groupe, je dirais simplement que nous avons là une belle mosaïque avec toutes sortes de nationalités. Je lui suis très reconnaissant, je le remercie de sa sagesse et de sa grande résistance.

A l'intention des délégués gouvernementaux, je dirais simplement que je leur suis très reconnaissant, que je les remercie de leur compétence et de leur intelligence. Ils ont su adapter les propositions de telle manière que, sans avoir un texte contraignant, les portes s'ouvrent pour apporter la solution à un problème qui nous touche tous.

Enfin, j'adresse mes remerciements aux interprètes et aux traducteurs, aux personnes indispensables qui travaillent en coulisse et sans lesquelles nous n'aurions pas pu communiquer.

Original anglais: M^{me} BURROW (déléguée des travailleurs, Australie; vice-présidente travailluse de la Commission des travailleurs migrants)

Je suis très heureuse de pouvoir m'exprimer à propos des conclusions relatives à un plan d'action de l'OIT sur la question très importante des migrations.

D'abord, permettez-moi de présenter mes excuses aux membres de la Commission des travailleurs migrants pour mon absence, hier, au moment de l'adoption du rapport. Malheureusement, j'avais accepté une invitation à participer à une autre réunion, en Europe, alors que l'adoption de notre rapport, avait été initialement prévue pour lundi. Néanmoins, mes collègues m'ont indiqué ce qui s'était passé hier, et j'ai été ravie d'apprendre que les conclusions de notre rapport ont été adoptées et pleinement approuvées par l'ensemble des membres de la commission.

J'aimerais remercier tout particulièrement M. Dé, notre président, des commentaires fort agréables qu'il a fait hier au moment de l'adoption du rapport. Je réitère les remerciements du groupe des travailleurs pour la façon très professionnelle et la bonne humeur manifestée par notre président au cours des

deux dernières semaines et la manière dont il a conduit les travaux de cette commission. Je remercie également les représentants gouvernementaux et le bureau de toutes les contributions qu'ils ont faites à notre travail.

Merci aussi à M. de Regil, mon homologue du groupe employeur, pour la collaboration extrêmement constructive dont il a fait preuve et de l'amitié authentique qui s'est développée entre nous ces dernières semaines. Je suis certaine que nous continuerons de travailler étroitement ensemble en vue de l'application de ces conclusions et de la mise en place d'un cadre multilatéral.

Notre collaboration se fonde sur le respect réciproque et la reconnaissance que tant les organisations d'employeurs que les syndicats ont des enjeux très importants à ce sujet. Les besoins du marché du travail, et la protection des travailleurs coïncident et représentent une préoccupation importante pour nos mandants.

Les syndicats et les employeurs ont des enjeux importants dans les débats qui ont eu lieu à propos des migrations aux niveaux national et international à l'heure actuelle. Si nos voix ne sont pas prises en compte les tensions qui existent déjà en matière de migrations seront exacerbées.

Par ailleurs, comme les discussions ces deux dernières semaines l'ont montré, nous pouvons contribuer à atténuer les craintes à propos des conséquences des migrations et à parvenir au consensus.

La mise en place d'un cadre multilatéral en matière de migrations fera que l'OIT, et par conséquent, les employeurs, les travailleurs et les gouvernements, se retrouveront au centre des délibérations sur les migrations.

L'OIT a un mandat naturel à propos des migrations de main-d'œuvre, et nous espérons que ce plan d'action sera réalisé.

J'ai appris que, dans ces commentaires de clôture hier, M. Dé s'est référé à la force du tripartisme et à la façon dont l'OIT, par sa structure tripartite, nous permet d'examiner des questions controversées, comme les migrations, à partir de tous les points de vue. Je partage entièrement son avis. Les migrations, sans aucun doute, sont un problème complexe et, malheureusement, de plus en plus sujet à controverse.

Les débats ces deux dernières semaines ont toujours été francs, et parfois un peu houleux. Pourtant, nous sommes parvenus, par le compromis, à un consensus.

Les conclusions reflètent de façon équilibrée, nous semble-t-il, les souhaits des uns et des autres.

Au cours du débat, nous avons examiné plus de 180 amendements au projet de conclusions. Une grande proportion de ces amendements ont été soumis par les gouvernements des pays industrialisés à économie de marché (PIEM). Les économies de la majorité de ces pays dépendent des migrations et sont confrontées à un débat politique et social important à propos des migrations et de leur impact. Par le biais de consultations et de négociations constructives, nous avons finalement trouvé des compromis, et nous avons pu tenir compte non seulement des préoccupations des PIEM, mais aussi de celles des gouvernements des pays en développement dans les conclusions finales. Il est surprenant que, malgré la nature du sujet, il n'ait pas été nécessaire de passer une seule fois au vote au sein de la commission. Nos conclusions ont pu être adoptées à

l'unanimité et c'est là, je crois, la preuve même de l'équilibre du résultat.

J'ai également pris pleinement connaissance des commentaires faits par le Directeur général du BIT au moment de l'adoption de notre rapport, hier. Je crois avoir compris qu'il a estimé que nos conclusions étaient un véritable jalon pour l'avenir de la cohérence du système multilatéral et une réponse concrète au rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. On m'a dit que le Directeur général a manifesté un fort soutien pour le plan d'action et accepté la demande, dans nos conclusions, que l'OIT élabore un cadre multilatéral pour les migrations. Il s'est engagé à faire rapport au Conseil d'administration, au mois de novembre 2005, comme nous le lui avons demandé.

L'élaboration d'un cadre multilatéral sur les migrations a été au centre des interventions du groupe des travailleurs. Nous avons adopté cette approche parce que nous croyons fondamentalement que des migrations améliorées et mieux administrées peuvent constituer un avantage substantiel pour les pays d'émigration et les pays d'accueil.

Comme tous les membres de la commission le savent, j'ai longuement parlé ces deux dernières semaines des avantages économiques des migrations, lesquelles contribuent à la croissance économique des pays d'accueil. Il faut poursuivre ces migrations pour équilibrer les changements démographiques et rajeunir les forces de travail vieillissantes. Au Canada, par exemple, d'ici à 2010, la croissance nette de la main-d'œuvre viendra des migrations.

Nous nous sommes également concentrés sur les avantages économiques potentiels de la migration pour les pays en développement. Une offre réduite de main-d'œuvre dans les pays où le chômage et le sous-emploi sont élevés et où l'économie informelle est massive, peut réduire la pression sur le marché du travail, améliorer les salaires et les conditions de travail, et, par conséquent, garantir plus de sécurité et plus de dignité aux travailleurs et à leurs familles. L'argent envoyé, les migrations de retour et le potentiel qu'ont les migrants d'aider leur pays d'origine à recevoir des investissements en technologie et à accroître les possibilités de commercer qui sont nécessaires pour le développement économique sont aussi des aspects positifs des migrations.

Malheureusement, à l'heure actuelle, les possibilités économiques que comportent les migrations, tant pour les pays d'accueil que pour les pays d'origine, ne sont pas maximisées. Nous croyons que le cadre multilatéral pourra aider les pays industrialisés et les pays en développement à ajuster leurs politiques et aider tous les pays à tirer les avantages potentiels liés à l'accroissement des migrations.

Le groupe des travailleurs a également adopté cette position, car nous souscrivons à de nombreuses conclusions sur les migrations qui figurent dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

La Commission mondiale estime que la structure institutionnelle de l'économie mondiale souffre d'une insuffisance majeure, à savoir l'absence de cadre multilatéral pour gérer les mouvements transfrontières de personnes. Au paragraphe 431 du rapport de la Commission mondiale, on peut lire l'argument suivant: «Du point de vue des pays en développement, l'absence de cadre multilatéral pour les mouvements internationaux des personnes

traduit une autre lacune des règles régissant l'économie mondiale. Nombre de ces pays estiment qu'une libéralisation des migrations vers les pays industrialisés constituerait un moyen rapide et efficace d'accroître les avantages offerts par la mondialisation». Les pays en développement ont pris conscience de ce potentiel et sont favorables à un développement important des migrations temporaires, dans le cadre du mode 4 de l'accord général sur le commerce des services (AGCS).

Nous comprenons que les pays en développement souhaitent fortement étendre le mode 4 afin de couvrir les travailleurs sans qualifications et augmenter, de manière très sensible, le nombre de personnes couvertes par cet accord.

Malgré toutes les discussions qui ont eu lieu au cours de ces deux dernières semaines sur les diverses instances internationales chargées d'examiner la question des migrations internationales, ce sont probablement les négociateurs commerciaux de l'OMC qui, dans l'avenir immédiat, vont influencer le plus directement sur l'ampleur des migrations.

Le mouvement syndical constate toutefois avec préoccupation que les discussions relatives au mode 4 de l'AGCS n'ont absolument pas tenu compte des conditions de travail applicables aux personnes qui franchissent les frontières et qui sont couvertes par cet accord.

Aucun débat sérieux n'a été mené sur l'égalité de traitement ni sur l'application des normes pertinentes de l'OIT dont devraient bénéficier ces travailleurs dans le cadre des négociations de l'OMC. Par ailleurs, l'OMC ne dispose pas des compétences techniques nécessaires pour traiter les questions relatives au travail sans devoir faire appel à d'autres organisations internationales.

C'est pour nous une raison supplémentaire de penser qu'un cadre multilatéral est nécessaire pour influencer et équilibrer les divers aspects de la migration.

Nous sommes également d'accord avec la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, qui exprime sur ce sujet le point de vue suivant: «Un régime multilatéral propre à rendre le mouvement plus cohérent et à éliminer l'exploitation des migrants offrirait de gros avantages à tous.» Au paragraphe 433, la Commission mondiale fait observer que «l'absence de régime multilatéral cohérent a entraîné par défaut l'apparition d'un certain nombre de graves difficultés», au nombre desquelles figurent, selon la commission, la fuite des cerveaux, l'augmentation des migrations clandestines, la traite internationale des êtres humains et l'exploitation de la main-d'œuvre.

Je suis heureuse de noter que, dans ses conclusions, la commission reconnaît nombre de ces conséquences négatives des migrations. Une grande partie de nos conclusions portent principalement sur l'étendue et la gravité de l'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants.

La plupart, mais non pas la totalité, des mauvais traitements touchent les travailleurs migrants clandestins. La rapide expansion des migrations clandestines constatée ces dernières années est un facteur supplémentaire qui contribue à l'augmentation de l'incidence des mauvais traitements. On peut également invoquer le phénomène de la mondialisation, ainsi que

l'intensification de la concurrence sur les marchés, qui incite à réduire les coûts de main-d'œuvre.

Cette situation a malheureusement débouché sur l'exploitation des travailleurs migrants en situation irrégulière, qui sont vulnérables et ne peuvent pas défendre leurs droits.

Les personnes travaillant dans le secteur agricole ou dans celui de la construction, de même que les femmes employées comme domestiques, sont particulièrement exposées aux mauvais traitements et nécessitent une attention toute particulière. L'expansion des migrations temporaires, si elle n'est pas assortie de mesures de protection adéquates en faveur des travailleurs, pourrait aggraver considérablement ces problèmes. Pour modérer l'ampleur de ces derniers, il faut prendre le plus rapidement possible des mesures pour favoriser et développer les migrations régulières. Je constate avec plaisir que nos conclusions font valoir que la mise en place d'une procédure plus transparente et plus cohérente en matière de migrations permettraient de favoriser les migrations régulières et de faire reculer les migrations clandestines.

Au cours des débats, le groupe des travailleurs a également fait observer qu'il faut mettre en œuvre des programmes d'amnistie pour réduire le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière. Nous constatons avec regret que les conclusions ne contiennent pas de recommandations plus précises sur cette question. Le groupe des travailleurs a également souligné le rôle des agences d'emploi privées dans l'exploitation des travailleurs migrants. Pour réduire la fréquence de ces problèmes, nous souhaitons que ces agences reçoivent une licence et soient surveillées régulièrement, et préconisons la prise de sanctions à l'encontre de celles qui enfreindraient la loi. Nos conclusions témoignent de ces préoccupations et s'efforcent de trouver une parade.

Pour les pays d'origine, le risque le plus important associé aux migrations est celui de la fuite des cerveaux. Nos conclusions reconnaissent l'importance de cette question, mais je constate néanmoins avec un certain regret qu'elles ne contiennent pas de déclarations plus précises sur la nécessité de dédommager les pays en développement pour les investissements qu'ils consacrent, à perte, à former des travailleurs hautement qualifiés qui quittent ensuite le pays.

Je suis déçu de constater que les conclusions ne traitent plus en détail des politiques économiques inadaptées adoptées par de nombreux pays en développement. Le fait que l'on continue à privilégier la privatisation, la souplesse du marché du travail et des politiques macroéconomiques restrictives sont des facteurs incitatifs importants expliquant l'importance des migrations en provenance des pays en développement.

D'autre part, nos conclusions ont montré que les migrations ont souvent un coût social considérable lorsqu'elles entraînent une dislocation des familles, et qu'il est indispensable d'appuyer l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT pour créer des emplois décents dans les pays d'origine.

Si l'on tient compte du potentiel économique lié aux migrations, du fait que ce potentiel n'est pas encore utilisé et des pratiques abusives dont sont souvent victimes les travailleurs migrants, nous avons à l'évidence une marge de manœuvre considérable pour mieux gérer les migrations et obtenir

de meilleurs résultats pour toutes les parties intéressées.

Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une tâche difficile et qu'il faudra viser un équilibre des intérêts rivaux. Étant donné la complexité des problèmes auxquels il faut faire face pour créer des conditions équitables pour les pays de départ, les pays et les travailleurs migrants eux-mêmes, le groupe des travailleurs pense, comme la commission l'a énoncé au paragraphe 23 de ses conclusions, que «pour aider les États Membres à améliorer l'efficacité de leurs politiques en matière de migrations de main-d'œuvre, les mandants tripartites sont convenus de concevoir un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, qui tienne compte des besoins nationaux en termes de marché du travail».

Le paragraphe 24 contient 20 points, qui sont des exemples des types de questions et de politiques qui, avons-nous estimé, devraient être inclus dans le cadre multilatéral.

Beaucoup des questions que l'on mentionne au paragraphe 24 répondent aux problèmes économiques, sociaux et de travail dont je viens de parler. Au paragraphe 24, il y a une liste ouverte de sujets qui seront visés dans le cadre multilatéral et nous avons convenu que le cadre ne se limitera pas à ces sujets. Les 20 points mentionnés entrent dans le cadre du mandat de l'OIT. Beaucoup portent sur les mesures destinées à protéger plus efficacement les droits de l'homme et les droits liés au travail de tous les travailleurs migrants, et à promouvoir les avantages économiques des migrations, tant pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil.

Je dois admettre que le terme *rights based* (fondée sur les droits), a provoqué toute une discussion au sein de la commission. Pendant les discussions, le groupe des travailleurs a été cohérent et clair quant au sens de ces mots. À notre avis, une démarche fondée sur les droits en matière de migrations, est celle qui tient compte des normes du travail international pertinentes et des principes qui ont été mis au point par l'OIT. Nous sommes heureux que la commission ait finalement accepté cette approche et l'ait reflétée dans les conclusions. Les conclusions que nous avons adoptées reconnaissent clairement que les conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, sont toujours pertinentes. La commission a convenu à l'unanimité que l'OIT lance une campagne pour encourager la ratification de ces conventions et l'application des principes contenus dans ces conventions qui sont liés à la protection des migrants. Nous demandons au Conseil d'administration et au Bureau de veiller à ce que les ressources soient disponibles pour appliquer cette décision.

Nous savons que quelque 22 pays ont demandé une assistance. Cela est essentiel si nous voulons que les travailleurs migrants soient protégés et que les flux migratoires soient efficaces et respectés. Nous pensons que c'est dans l'intérêt de toutes les parties – gouvernements, travailleurs et employeurs – d'éviter toute concurrence déloyale, laquelle préoccupe beaucoup les employeurs à juste titre.

Nos conclusions concernent également toute une série d'autres instruments de l'OIT qui intéressent les travailleurs migrants. Ces instruments sont, entre autres, les conventions fondamentales de l'OIT et les conventions de l'OIT concernant les agences

d'emploi privées, la sécurité sociale, la protection des salaires, la protection de la maternité, l'inspection du travail et la santé et la sécurité au travail. Pris ensemble, ces instruments fournissent une base adéquate pour une approche des migrations fondée sur les droits.

Nous attirons également l'attention sur le paragraphe 29 qui dit que les participants ont appuyé les conclusions de la réunion d'experts tripartite de l'OIT qui s'est tenue en 1997.

Dans nos conclusions, nous demandons au Bureau de promouvoir l'application des directives sur les mesures de protection en faveur des travailleurs migrants qui réalisent des activités limitées dans le temps. Ces directives comprennent les dispositions concernant le traitement égal en matière de salaires et d'autres conditions d'emploi entre, d'une part, les travailleurs occupés à des activités limitées dans le temps ou temporaires et, d'autre part, les nationaux qui réalisent des tâches analogues. A notre avis, ces conclusions devraient nous permettre de surmonter les lacunes qui pourraient encore exister dans les conventions (n° 97) et (n° 143) en ce qui concerne ce qu'on appelle souvent les travailleurs migrants détachés.

Le paragraphe 31 de nos conclusions reconnaît l'importance du renforcement des capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les migrations. Il y est reconnu que la politique migratoire, les droits des travailleurs, la pratique et la législation, les bases de données nationales, les services d'inspection du travail, les campagnes contre le racisme et la xénophobie, de même que la création d'emplois décents, sont des aspects qui revêtent une importance capitale et par lesquels une assistance est absolument nécessaire.

Le dialogue social est indispensable pour parvenir à une entente et formuler des politiques sur les migrations. Au paragraphe 34 de nos conclusions, nous demandons à l'OIT de soutenir le dialogue social aux niveaux national et international.

Permettez-moi de remercier à nouveau toutes les personnes concernées et en particulier les membres de mon équipe: Bob Kyloh, Luc Demaret et Verena Schmidt, du bureau des activités pour les travailleurs, ainsi que Elsa Ramos, de la Confédération internationale des syndicats libres, en sa qualité de secrétaire du groupe des travailleurs. Ils ont travaillé sans relâche; leur compétence, leur capacité de trouver des solutions m'inspirent le plus grand respect. Grâce à la compétence du groupe de travail et du Bureau, je pense que nous avons bien servi le groupe des travailleurs. Mais je pense aussi que nous avons servi la commission dans son ensemble et aussi les travailleurs migrants.

Pour conclure, je dirai que cette discussion générale sur les migrations a été l'une des premières expérimentations de la démarche intégrée que préconise l'OIT depuis quelques années. Nous avons décidé qu'il n'était pas nécessaire pour l'instant de réviser les instruments existants de l'OIT qui traitent des migrations, mais qu'il convenait au contraire d'en faire la promotion. Nous avons également décidé que l'OIT devrait beaucoup développer ses activités dans ce domaine. A cette fin, nous avons conçu un plan d'action pour les activités futures du Bureau, y compris l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre multilatéral non contraignant sur les migrations.

Je pense, comme le Directeur général, que cela représente une très importante étape dans les travaux de l'OIT en matière de migrations.

L'époque que nous vivons et les décisions que nous proposons sont comparables aux décisions qui ont été prises en 1949 et en 1975, quand l'OIT a adopté les deux conventions existantes sur les travailleurs migrants. Rappelons que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, a jeté les bases des accords bilatéraux qui ont ensuite facilité l'administration des politiques migratoires à partir des années cinquante. Nous sommes certains que notre plan d'action et le cadre multilatéral inspireront les mesures requises pour mieux gérer – et mieux réglementer – les migrations de travailleurs au XXI^e siècle. Nous vous demandons votre soutien.

M. DÉ (*ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, Sénégal; président de la Commission des travailleurs migrants*)

Durant les deux dernières semaines, j'ai eu l'honneur de présider la Commission des travailleurs migrants. Aujourd'hui, j'ai le très grand plaisir de vous informer que la commission a réussi à parvenir à un large consensus sur une importante initiative, à savoir un plan d'action de l'OIT sur la question des travailleurs migrants.

Le défi que nous avons à relever est reflété dans le titre du rapport qui a été très utile comme document de base pour notre débat. Il s'agissait de trouver des voies vers une approche équitable pour les travailleurs migrants dans le contexte d'une économie mondialisée.

Connaissant la sensibilité des questions de migration, c'était en effet un formidable défi, et je pense que nous avons tous ressenti quelque inquiétude face à cette tâche lorsque nous avons commencé nos discussions.

En effet, la tâche a été des plus difficiles. Sur plusieurs questions les perceptions du problème différaient largement, d'abord parmi les gouvernements, ensuite entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.

La commission, grâce à un remarquable esprit de conciliation, est parvenue à bâtir un consensus sur les questions qui, comme M. Somavia l'a souligné, sont parmi les plus difficiles que la communauté internationale ait la lourde responsabilité de traiter.

Il est clair que, ce qui nous a aidé, est le fait que toutes les parties – gouvernements, employeurs et travailleurs – partagent le même engagement pour une meilleure protection des travailleurs migrants et une amélioration du système de gestion des migrations du travail. Ce que je trouve particulièrement remarquable c'est que la commission ait entrepris d'identifier des questions très spécifiques à inclure dans le cadre multilatéral pour la gestion des migrations, et la commission a réussi, à mon avis de façon brillante, à donner au bureau des directions claires sur les questions sur lesquelles devraient porter les principes directeurs dans ce domaine.

C'est dans le contexte que je viens de décrire que nous vous soumettons aujourd'hui le résultat de nos travaux. Vous avez devant vous notre rapport qui contient un compte rendu fidèle et objectif de nos riches discussions et des conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, y compris un plan d'action pour les travailleurs migrants. Ces conclusions reposent sur un appui tripartite et sur une ad-

hésion unanime de tous les membres de notre commission. Elle reflète des accords sur des voies que nous devons poursuivre dans le cadre d'un processus de débat multilatéral continu que nous devons engager en vue de répondre aux différentes préoccupations exprimées et de progresser vers une approche plus équitable pour les travailleurs migrants, étant entendu que cela se fera en coopération étroite avec les institutions et agences concernées des Nations Unies.

Le plan d'action que nous vous proposons d'adopter inclut plusieurs éléments. Nous avons convenu d'établir, pour nous guider, un cadre multilatéral non contraignant fondé sur une approche basée sur les droits pour la gestion des migrations internationales. Ce cadre prend en compte les besoins du marché du travail et le respect du droit souverain de tous les Etats à déterminer leur propre politique de migration, y compris les conditions d'entrée et de séjour sur leurs territoires. Il énumère une liste de questions sur lesquelles l'Organisation internationale du Travail, dans un contexte tripartite, devra développer des principes directeurs fondés sur les pratiques optimales que le Conseil d'administration devrait considérer en novembre 2005.

Nous réaffirmons l'importance des normes internationales du travail dans le domaine des migrations internationales et le besoin d'améliorer leur connaissance et leur mise en œuvre. Nous soulignons le besoin du renforcement des capacités des Etats Membres et le besoin de leur fournir une assistance à cet égard, ainsi que de développer nos bases de connaissances sur les migrations internationales. Finalement, nous réaffirmons et soulignons l'importance cruciale du dialogue social dans ce contexte.

Je pense que nous sommes tous d'accord sur le fait qu'à certains moments pendant ces deux semaines nous avons quelques appréhensions sur notre capacité à faire en sorte que nos différents points de vue puissent se rejoindre. Je ne peux que me réjouir des efforts significatifs que tous les membres de la commission ont faits en vue de rechercher et de parvenir à un consensus grâce auquel nous avons pu conclure nos travaux avec succès.

J'ai l'honneur de soumettre à l'appréciation de tous le rapport de la Commission sur les travailleurs migrants de la Conférence internationale du Travail de 2004, ainsi que les conclusions qui nous permettront de progresser vers plus d'équité pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. Je formule le vœu que la plénière puisse sanctionner positivement les résultats de nos délibérations.

Permettez-moi, avant de conclure, d'adresser mes plus vifs remerciements et félicitations au vice-président employeur, M. de Regil, et à la vice-présidente travailleuse, M^{me} Burrow, pour leur leadership, leur clairvoyance, leur pragmatisme et le sens des intérêts de leur groupe, mais aussi leur capacité d'élaborer et d'accepter des compromis. Ces mêmes remerciements et félicitations vont à tous les membres gouvernementaux, à tous les employeurs et travailleurs de la commission.

Je voudrais aussi féliciter et remercier tout le secrétariat qui nous a apporté toute l'assistance dont nous avons besoin, et permettez-moi aussi de citer, en particulier, M. Abella, M^{me} Zarka-Martres, M. Escobar et M. Tarán.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

La discussion générale du rapport de la Commission des travailleurs migrants est maintenant ouverte.

Original anglais: M. PENDER (*conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Irlande, s'exprimant au nom de l'Union européenne*)

J'ai l'honneur d'intervenir au nom de l'Union européenne, et je voudrais tout d'abord remercier le président de la commission pour la façon dont il a présidé les travaux avec beaucoup de patience et de bonne humeur lorsque cela était nécessaire, en particulier lorsque des sujets délicats et sensibles aux plans politique et technique étaient traités. Je tiens aussi à remercier le secrétariat de l'OIT pour le travail accompli pendant les séances et en coulisse au cours de ces deux semaines.

Merci aussi aux traducteurs et aux interprètes pour leur dévouement et leur patience pendant nos longues séances de travail. Les Etats membres de l'Union européenne considèrent que le travail réalisé pendant cette Conférence apporte une contribution importante à un plan d'action futur pour l'OIT en vue d'améliorer la condition des travailleurs migrant, sans pour autant faire double emploi avec les travaux en cours dans d'autres instances internationales. Il était aussi important de s'assurer que la souveraineté des Etats Membres et des gouvernements était respectée en matière de politique de migration. Nous nous félicitons de l'adoption de la résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée.

Le Conseil d'administration du BIT doit poursuivre l'étude des conclusions contenues dans la résolution en mettant en place son plan d'action futur sur les travailleurs migrants.

Le Directeur général devra également en tenir compte lorsqu'il préparera le programme et budget pour la période biennale 2006-07 et lorsqu'il fera la répartition des ressources disponibles pour 2004-05. En dernier lieu, je voudrais remercier mes collègues des 24 autres Etats membres de l'Union européenne et la Commission européenne pour toute leur aide. Ils ont fait preuve de beaucoup d'amitié pour l'Irlande pendant la présidence et pendant les travaux de la commission.

Un proverbe irlandais dit que, lorsque l'on est deux, le voyage semble plus court. En l'occurrence, dans le système tripartite et consensuel de l'OIT, je tiens à reconnaître la contribution importante des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs. Il faudrait peut-être dire maintenant non pas à deux le chemin semble plus court mais à trois le chemin semble plus court. Nous avons tous beaucoup travaillé pour parvenir à un consensus sur cette résolution et, au nom de l'Union européenne, je tiens à féliciter la commission de son rapport et de la résolution présentée à cette 92^e session de la Conférence.

Original anglais: M. GAMMAMPILA DON (*délégué gouvernemental, Sri Lanka*)

Je voudrais d'abord féliciter le président pour le débat très nourri que nous avons eu au sein de la commission sur les travailleurs migrants qui traite la migration internationale. Le vrai esprit du tripartisme a présidé nos travaux et il s'est reflété dans le rapport dont nous sommes saisis.

La migration est devenue un problème planétaire qui est abordé dans de nombreuses tribunes, avec ses différentes dimensions. La migration des travailleurs fait que le phénomène a pris une telle ampleur maintenant, qu'il est important d'en débattre dans de nombreuses tribunes internationales. Par conséquent, le Sri Lanka appuie l'idée de la création d'une commission permanente du Conseil d'administration de l'OIT sur la migration pour servir d'un point de coordination avec d'autres organisations pertinentes. Le Sri Lanka estime que la mise en place d'une commission permanente sur la migration, sous la houlette de l'OIT, semble souhaitable. Cela permettrait la mise en œuvre du plan d'action et des conclusions auxquelles nous sommes arrivés.

A cet égard, le Sri Lanka appuie la proposition qui a été faite et lance un appel aux pays membres pour qu'ils étudient sérieusement la possibilité de la création d'une telle commission.

Le Sri Lanka a environ un million de travailleurs migrants qui représentent un septième de la population active. Ces travailleurs sont aussi pour nous la source de devises étrangères la plus importante. Le flux migratoire de notre pays est caractérisé par la prédominance des travailleurs-femmes non qualifiées, engagées surtout dans le travail domestique et qui émigrent pour améliorer leur niveau de vie. Nous souhaitons ainsi mettre l'accent sur la protection des droits des travailleurs migrants, et nous approuvons l'accord sur une approche qui reconnaît les besoins du marché du travail en même temps que le droit souverain des nations.

Nous sommes également d'accord avec les conclusions proposées qui soulignent les relations complexes entre la migration et le développement. Une approche nationale d'ensemble visant à améliorer le bien-être social des travailleurs migrants intéresse particulièrement mon pays, le Sri Lanka. Dans ce sens, la situation des familles est importante aussi, car certaines d'entre elles connaissent des problèmes particuliers avec le départ des travailleurs migrants, surtout s'il s'agit des femmes. Et ce problème mérite une attention particulière.

Le Sri Lanka se félicite également de toutes les démarches de l'OIT en matière de renforcement des capacités et d'assistance technique dans le domaine de la migration, afin de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs et les droits de l'homme en général. Nous approuvons la proposition de concevoir un cadre qui comprenne des principes directeurs internationaux relatifs aux pratiques optimales et aux normes internationales.

Je tiens à remercier la Commission des travailleurs migrants pour le travail qui a été fait, en particulier l'écriture de cet excellent document et je forme le vœu que la mise en œuvre de ses conclusions renforcera le bien-être et la protection des droits des travailleurs migrants et aidera les pays de départ aussi bien que les pays d'accueil à bénéficier du mouvement de migration international.

Original anglais: M^{me} SAAB (déléguée gouvernementale, Liban)

Nous apprécions beaucoup le rapport du BIT intitulé *Une approche équitable* pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, car il est exhaustif et méthodique

Nous estimons que le problème des travailleurs migrants est complexe et que le plan d'action et le cadre multilatéral non contraignant tiennent compte

des particularités des Etats qui vont mettre en place les législations relatives à ce sujet.

Le Bureau international du Travail a une très grande responsabilité pour diffuser les informations et fournir une base de données sur le marché du travail mondial tant aux pays d'origine qu'aux pays d'accueil. De même qu'en matière d'assistance technique lorsqu'elle est requise, pour faciliter l'examen des politiques adéquates, sur la base de la souveraineté nationale.

Nous tenons à remercier la Commission des travailleurs migrants pour la qualité de son travail.

Original anglais: M. MANLEY (conseiller technique des employeurs, Etats-Unis)

Les conclusions et le plan d'action qui figurent dans le rapport de la Commission des travailleurs migrants sont très importants pour les employeurs internationaux à maints égards. Je n'en citerai que quelques-uns. Tout d'abord, les conclusions et le plan d'action vont tout à fait dans le sens des besoins des entreprises internationales en matière de recrutement, de formation et d'affectation de personnes aux diverses compétences à tel ou tel endroit de la planète.

Le rapport reconnaît que tout le monde y gagne lorsque les entreprises sont libres d'engager et de transférer leurs ressources humaines au mieux de leurs intérêts commerciaux, dans un marché mondial concurrentiel.

Le plan d'action requiert explicitement la mise en place de politiques de migration souveraines rationnelles et efficaces qui soient cohérentes, transparentes, viables, adaptables, dynamiques et justes pour pouvoir répondre à ces besoins.

D'autre part, le plan d'action est important au regard des méthodes prônées par les mandants tripartites dans le domaine complexe de la migration, en s'accordant sur le fait de se doter d'un cadre de référence qui ne soit pas contraignant, une sorte de guide des pratiques optimales, plutôt que d'une convention ou d'un autre instrument plus classique. Les parties reconnaissent qu'il est plus facile d'obtenir des résultats durables sur un sujet aussi complexe, si les partenaires suivent un exemple éclairé plutôt que s'ils sont soumis à des obligations strictes.

A cet égard, je pense que l'OIT a bien fait de revenir sur sa décision lorsqu'il était question, au début, de lancer une nouvelle campagne de ratification des conventions relatives à la migration, qui ont été rédigées il y a cinquante et trente ans, respectivement, à savoir les conventions n^{os} 97 et 143.

La nature des migrations a considérablement évolué depuis l'élaboration de ces instruments, comme le note le plan d'action. C'est la raison principale pour laquelle ces instruments ont si peu été ratifiés. La commission, dans son rapport, se contente d'admettre que l'OIT pourrait promouvoir ces conventions, mais le plan d'action indique très clairement que les ressources limitées de cet organe seront mieux utilisées à d'autres fins.

En matière de migration, le BIT ne doit pas essayer d'avancer en regardant dans son rétroviseur pour s'appuyer sur des instruments désuets et inapplicables. Il peut être intéressant de s'en inspirer dans la mesure où certaines de leurs dispositions ont pu garder de leur pertinence au regard du monde moderne.

Les travaux de l'OIT dans le domaine des migrations pour l'emploi devraient être axés sur un cadre

viable et souple, tourné vers l'avenir et fondé sur des pratiques optimales; il ne devrait plus être question de promouvoir la ratification des conventions n^{os} 97 et 143.

Original anglais: M. ANDERSON (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Australie)

Les employeurs australiens sont favorables à l'adoption du projet de rapport de la commission des travailleurs migrants établi à l'issue d'un dialogue social tripartite difficile et de débats très animés au cours des deux dernières semaines. Le résultat final présente une analyse de la question des migrations internationales de travailleurs et va au cœur de la dimension économique et sociale de ce phénomène.

Il a été très difficile de mettre au point des conclusions formant un tout cohérent, reflétant les intérêts des mandants tripartites de notre organisation. Il est donc remarquable que nous soyons, maintenant saisis d'un ensemble cohérent de conclusions. Je suis tout à fait ravi que les paragraphes 3 et 4 insistent sur les avantages que présentent les migrations de main-d'œuvre et du paragraphe 10 qui reprend les différents défis auxquels les employeurs des travailleurs migrants ont à faire face, et que dans un grand nombre de paragraphes, on ait côte à côte une approche fondée sur les droits et une prise en compte des besoins du marché du travail et de la souveraineté nationale.

Les industries australiennes en tant qu'employeurs importants de travailleurs migrants font tout leur possible pour leur offrir ainsi qu'à leurs familles, des possibilités de trouver un emploi et d'améliorer leurs qualifications et leurs conditions de vie. Pour être efficace et crédible, une politique nationale en matière de migration doit être gérée en tenant compte des besoins changeants de l'industrie et de ceux des travailleurs migrants. Cela est reconnu dans le rapport. Celui-ci contient une recommandation relative à un plan d'action multilatéral, au niveau international, qui axe le dialogue social sur les bonnes pratiques des principes directeurs pouvant inspirer les législations et pratiques nationales.

La force de cette recommandation tient à son caractère non contraignant pour les Etats, ce qui était la seule solution raisonnable, étant donné les difficultés évidentes que posent aux Etats membres et à de nombreux employeurs les instruments actuels, en particulier certains articles des conventions n^{os} 97 et 143 et les différentes recommandations y afférents.

De façon à pouvoir aller de l'avant, nous avons décidé très tôt de ne pas discuter des points forts et des points faibles de certaines dispositions de ces deux conventions. C'était une sage décision. Toutefois, du point de vue des employeurs, le taux de ratification très bas de ces instruments montre que les problèmes de fond persistent. Il faudra donc, à un moment donné, s'attaquer à la révision de ces instruments pour rendre ces textes plus cohérents avec le monde moderne, du commerce et de l'industrie en tenant compte de la réalité sociale.

Je voudrais, moi aussi, remercier tout le bureau de la commission et le personnel de l'OIE, d'ACT/EMP et du BIT. Je tiens à remercier aussi le vice-président des employeurs, M Jorge de Regil, dont la sagacité, la patience et l'humour ont permis que ces longues journées, et longues nuits, soient tout à fait positives. Je rends aussi hommage aux délégués des travailleurs et aux représentants gou-

vernementaux pour tout le travail qu'ils ont accompli.

J'appuie moi aussi l'adoption de ce projet de rapport.

Original espagnol: M. TERAN (délégué des employeurs, Equateur)

La Commission des travailleurs migrants doit relever un très grand défi à cette 92^e session de la Conférence internationale du Travail. Elle a abordé un sujet où le consensus était difficile, étant donné la complexité inhérente au sujet qui, de toute évidence, peut être abordé sous des angles très différents. De plus, des difficultés pratiques se sont posées et, de ce fait, nous sommes passés à l'étude d'une première série de textes de conclusions qui était trop longue mais, malgré tout, les résultats ont été satisfaisants.

Nous disposons maintenant d'un document objectif, qui reprend fidèlement les opinions émises par les différents partenaires sociaux et les gouvernements au cours des débats.

Mais ce qui compte ce sont les conclusions qui sont extrêmement pondérées et réalisables. On reprend dans ce texte ce qui a été le point de départ pour le secteur des employeurs, lequel a, depuis le départ, dit que la meilleure façon d'agir était de contribuer à régler le phénomène migratoire. Cela ne voulait pas dire forcément que plus de pays ratifient les conventions n^{os} 97 et 143, mais qu'il valait mieux s'orienter dans une autre direction et identifier des politiques et des structures qui permettent de garantir des migrations régulées dans un cadre juridique satisfaisant.

Nous avons là les grandes lignes de ce document qui reprend les différentes recommandations formulées aux Etats Membres, à l'OIT et aux autres parties prenantes qui, si elles sont appliquées, nous permettront d'atteindre un objectif qui est ambitieux mais tout de même extrêmement important.

Dans ce document, il est explicitement fait référence à l'importance du phénomène migratoire pour tous les pays concernés, qu'il s'agisse du pays d'origine, des pays de transit ou des pays d'accueil.

En ce qui concerne maintenant l'Amérique latine, il est très important de mentionner l'importance des transferts de fonds des travailleurs migrants à leurs familles qui, elles, restent sur place. Ces fonds sont peu à peu devenus un flux de plus en plus important pour les économies fragiles des pays pauvres. Sans cet apport, le problème de la pauvreté serait encore plus aigu qu'il ne l'est dans ces pays. Il est donc très important de trouver, comme le propose d'ailleurs le rapport, que ce flux migratoire soit bien réglementé. Nous savons que les travailleurs migrants connaissent des difficultés très importantes, en particulier ceux qui sont en situation irrégulière et sont, de ce fait, une proie facile pour les trafiquants de personnes qui agissent hors-la-loi.

Le document que vous avez sous les yeux est un document qui fait des propositions, qui suggèrent toute une série de mesures qui pourraient être adoptées par les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT. Ce sont là autant de suggestions qui visent à mettre en place des politiques pour minorer les aspects négatifs du phénomène des migrations. Tout cela part du principe de base selon lequel tout doit être énoncé dans la loi et les grands principes juridiques du droit international, mais en respectant toujours la souveraineté des pays qui peuvent mettre en place les normes, qui leur permettent, au niveau

national, d'élaborer leur propre politique en matière de migrations et de l'adapter aux nécessités de leur marché du travail.

Pour toutes ces raisons, nous pensons que le projet de rapport qui est soumis à examen reprend, de façon satisfaisante, la vision du groupe des employeurs sur un sujet extrêmement délicat. C'est la raison pour laquelle nous lançons un appel aux délégués membres d'approuver ce document pour qu'il devienne un guide satisfaisant pour l'action de l'OIT en matière de migrations dans les années à venir.

Original espagnol: M. CESTER BEATOBE (conseiller technique des employeurs, Espagne)

Tout le monde sait bien que les mouvements migratoires pour des raisons de travail ne sont pas un phénomène nouveau, mais il faut reconnaître qu'au cours des dernières années ce phénomène s'est intensifié et touche pratiquement tous les pays du monde, qu'il s'agisse des pays d'origine, des pays d'accueil ou des pays de transit des travailleurs migrants. C'est ce qui ressort du projet de conclusions préparé par le bureau en vue d'être soumis à cette 92^e session de la Conférence internationale du Travail, projet très intéressant certes, mais peut-être trop détaillé pour un débat qui demande des appréciations très concrètes.

Dans le contexte européen, nos pays ont toujours été actifs dans ces flux migratoires. En fait, le vieillissement actuel de la population dans beaucoup de pays de l'Union européenne et le besoin grandissant de main-d'œuvre dans certains secteurs, peuvent trouver, dans les migrations de main-d'œuvre, la réponse aux besoins futurs du marché du travail.

Les avantages de ces migrations sont connus de tous. Les Etats rajeunissent et complètent leur population, les employeurs répondent à leur besoin de main-d'œuvre et les travailleurs trouvent un emploi qui leur ouvre un avenir professionnel.

Pour que ces avantages se matérialisent, et c'est là un premier point important, il faut, dans toute la mesure du possible, multiplier le nombre d'accords bilatéraux et multilatéraux, augmenter l'échange d'informations entre les Etats qui sont à l'origine ou aux points de destination de ces flux migratoires, et intensifier les consultations entre gouvernements et agents sociaux des différents pays, pour garantir que ces flux de migration couvrent les besoins de main d'œuvre des pays d'accueil, et que les travailleurs migrants en situation régulière trouvent le travail qu'ils recherchent.

La deuxième facette importante d'une bonne migration de main-d'œuvre concerne les moyens d'accélérer les démarches administratives, pour que le travailleur soit le plus rapidement en situation régulière et prêt à travailler. Le chef d'entreprise a besoin d'une certaine souplesse dans les démarches pour pouvoir l'intégrer dans son poste de travail. Quant au travailleur, une situation régulière lui donne certaines garanties.

Un troisième point, très important, pour les pays de l'Union européenne, c'est le *distinguo* qu'il y a à faire entre les travailleurs migrants en situation régulière et ceux qui sont en situation irrégulière. Celui qui est en situation régulière, dispose de tous les permis administratifs pour résider dans le pays d'accueil et pour y travailler. Il est aussi protégé par la législation du travail du pays. Cette émigration dans des conditions régulières lui garantit une égalité de traitement avec les ressortissants du pays, et

représente une assurance pour l'employeur face aux autorités nationales.

Quant au migrant en situation irrégulière, tous ses droits fondamentaux et ses conditions de travail sont reconnus, mais il ne jouira jamais de la même protection sociale que le travailleur migrant en situation régulière.

Il importe donc que les Etats disposent de mécanismes adéquats pour potentialiser l'immigration régulière et contrôler les flux migratoires irréguliers et des instruments pour que les flux de main-d'œuvre correspondent aux besoins des pays. Il faut aussi reconnaître le droit des Etats d'établir leurs politiques de réglementation des flux migratoires, sans que pour autant le fait d'entrer illégalement dans un pays donne automatiquement le droit à la régularisation.

En dernier lieu, toutes les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre doivent être accompagnées de mesures d'intégration sociale, d'intégration au travail pour les émigrants en situation régulière et de facilitation du retour au pays d'origine.

Il est clair que l'OIT, dans tous ces domaines, a un rôle important à jouer, en encourageant l'échange d'informations et les bonnes pratiques suivies en l'espèce. C'est pour toutes ces raisons que nous pensons qu'il est important d'appuyer ce rapport élaboré par notre commission.

Original anglais: M^{me} COKE-LLYOD (conseillère technique et déléguée suppléante des employeurs, Jamaïque)

La Fédération des employeurs de Jamaïque appuie sans hésitation le projet de conclusions sur les travailleurs migrants. Bon nombre des questions soulevées dans ce document nous sont très familières, étant donné notre expérience en Jamaïque et dans les Caraïbes.

Nous relevons au paragraphe 2 qu'«une grande part des migrations contemporaines est directement ou indirectement liée au monde du travail». Voilà qui nous parle, à nous dans les Caraïbes. Au départ, les migrants qui partaient vers les pays riches n'étaient pas des migrants qualifiés. Ils ont saisi l'occasion d'accomplir des tâches subalternes que ne voulaient pas accomplir les citoyens des pays industrialisés. Ils ont pu ainsi progresser et améliorer leur situation socio-économique, comme ils n'auraient pas pu le faire dans les pays en développement, ainsi que celle de leurs proches restés au pays.

Depuis lors, la plupart des pays en développement ont progressé eux aussi, notamment dans les Caraïbes. Nous avons maintenant des travailleurs formés qui peuvent contribuer au développement de la région. Le reste du monde lui aussi a évolué. La mondialisation intensive de ces dernières décennies fait que les migrants qui quittent les pays en développement ne sont plus les mêmes qu'auparavant. Ce ne sont plus les travailleurs peu qualifiés du passé. Nous avons maintenant des gens éduqués et formés, des infirmiers, des enseignants et autres professionnels qui sont recrutés très activement par les pays industrialisés, d'où le défi pour les nations des Caraïbes.

Les défis sont les suivants: le coût et l'importance de la formation ou du recyclage auxquels les pays des Caraïbes doivent faire face (c'est le phénomène de la fuite des cerveaux); la difficulté de gérer l'exode pour faire en sorte que la capacité de la région ne soit pas gravement atteinte par la perte des

capacités essentielles; la nécessité de créer des emplois adéquats et bien rémunérés qui soient attractifs dans le monde en développement et qui puissent concurrencer les marchés étrangers.

D'autre part, l'impact économique net de ces exodes sur les pays en développement serait, selon certains, supérieurs à la contribution de certains secteurs productifs de ces pays. Dans ces pays, à cet égard, les économistes estiment que les fonds envoyés en Amérique latine et dans la région des Caraïbes sont la deuxième source la plus élevée de devises. Ces sommes ne cessent d'augmenter de façon continue depuis la dernière décennie.

Il a également été démontré que souvent des travailleurs migrants sont retournés au pays avec de meilleures qualifications et que les pays en développement, en particulier dans les Caraïbes, peuvent ainsi tirer parti de cette situation et former des travailleurs qualifiés en commercialisant à l'étranger des programmes de formation à bas prix.

La migration n'est pas un phénomène à sens unique dans le cadre duquel un pays profite exclusivement de l'autre. Les employeurs se félicitent de ce double flux et sont favorables à la liberté de circulation des personnes qualifiées. Il s'agit d'un processus qui réclame des efforts concertés de la part des pays en développement, des pays industrialisés, des employeurs et des travailleurs, des gouvernements et des syndicats, sinon les impacts négatifs des migrations risquent de perdurer dans les pays d'origine.

A cette fin, le cadre politique global actuellement mis au point par l'OIT constitue un outil précieux pour diriger les ressources nécessaires pour gérer ce phénomène complexe et qui se développe à l'échelon mondial.

Pour conclure, nous nous réjouissons de participer à cet effort afin que les Etats Membres puissent limiter les conditions qui favorisent les migrations. Nous souhaitons aussi qu'une assistance technique soit fournie aux Etats Membres pour les aider à mettre sur pied une politique des migrations du travail et une administration.

Nous remercions, nous félicitons le président, les vice-présidents, le secrétariat, les membres de la Commission des travailleurs migrants pour leur excellent travail.

Original anglais: M^{me} PHILLIPS (conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs, Jamaïque)

Je voudrais parler de la question très controversée de la féminisation des migrations, ainsi que de l'impact de celles-ci sur les femmes et leurs familles.

Les migrations internationales ne sont pas nouvelles. Ce qui est nouveau, c'est que beaucoup de femmes migrent maintenant sans leur famille. Le profil typique du travailleur migrant n'est plus celui de l'homme qui est soutien de famille. Nous avons de plus en plus de femmes qui migrent depuis les années quatre-vingt, qu'elles soient célibataires ou mariées. Elles sont souvent mieux éduquées que les hommes.

Aujourd'hui, les femmes migrent seules. Elles sont soutien de famille. Elles doivent s'occuper de leurs proches âgés et de leurs jeunes enfants qui sont restés au pays. Mais ces femmes sont exploitées et leurs conditions de travail ne correspondent pas aux normes minimales prescrites par l'OIT.

Le terme de féminisation est perçu comme étant quelque chose de positif pour les femmes puisqu'il

leur permet d'être vues comme actrices et participantes au développement.

Les femmes ont toujours joué un rôle central dans le développement productif et reproductif. Toutefois, les femmes continuent à être marginalisées dans les politiques relatives au développement. Ainsi, la migration est une forme de libération ou d'émancipation qu'utilisent de nombreuses femmes pour affronter la domination ou l'assujettissement maintenus par les systèmes patriarcaux. Malheureusement, cette quête de justice mène fréquemment les femmes à des injustices et elles tombent de Charibde en Scylla en devenant victimes de personnes sans scrupules, qui reconnaissent leurs peurs et exploitent leur soif d'une vie meilleure.

Les femmes se retrouvent sans papiers, dans des conditions déplorables, avec des salaires très réduits. L'une des raisons est l'absence d'accords bilatéraux ou multilatéraux dans les emplois occupés traditionnellement par les femmes, souvent infirmières ou prestataires de soins. D'autre part, le travail domestique et le travail du sexe n'étant pas reconnus comme des emplois, les femmes deviennent ainsi plus souvent des travailleurs sans papiers.

Si l'on veut améliorer le sort des femmes qui migrent, des accords bilatéraux et multilatéraux sont nécessaires pour permettre la migration légale des femmes comme cela a été fait dans le secteur de l'agriculture et du bâtiment. Il faut des procédures de régularisation qui tiennent compte des conditions particulières de ces femmes. Ces travailleuses n'ont pas toujours de contrat d'emploi formel, ni de bail de logement. La reconnaissance des compétences de ces femmes leur permettrait de chercher des emplois dans d'autres secteurs que celui du travail domestique. Le problème, c'est justement la non-reconnaissance des qualifications professionnelles de ces femmes dans les pays d'accueil qui oblige actuellement des femmes qualifiées à travailler comme domestiques.

Les droits des travailleurs migrants, notamment des femmes qui sont souvent au plus bas de l'échelle, doivent être reconnus comme sont reconnus la dignité et le droit de toute personne au travail décent et à une bonne qualité de vie. La ratification et la mise en œuvre des conventions n^{os} 97 et 143 de l'OIT, ainsi que de la Convention internationale de 1990 sur la protection de tous les droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles est fondamentale si l'on veut améliorer la situation des travailleurs migrants, et notamment des travailleuses migrantes. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, de 1998 est également indispensable pour améliorer le sort des travailleurs migrants et notamment des travailleuses migrantes. La Déclaration de Philadelphie avait inclus les femmes dans la déclaration suivante: «Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.»

Je saisis l'occasion pour vous rappeler l'importance des huit conventions fondamentales de l'OIT qui couvrent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans la tradition du tripartisme de l'OIT. Coopérons pour mettre en œuvre ces conventions et ces instruments, pour que l'OIT joue un rôle important pour les travailleurs migrants. Les conclusions adoptées par notre commis-

sion et présentées à la Conférence sont une bonne base pour un élan neuf pour l'OIT et les partenaires sociaux, et ce, pour protéger les travailleurs migrants, hommes et femmes.

Enfin, nous espérons très sincèrement que le consensus qui a prévalu dans notre commission, prévaudra aussi dans les autres commissions. Je vous remercie.

M^{me} KIPULU KATANI (conseillère technique des travailleurs, République démocratique du Congo)

Au nom de l'Afrique et au nom de mon pays, la République démocratique du Congo, confronté au problème de la migration, je remercie les membres du bureau de la Commission des travailleurs migrants de m'avoir permis de m'exprimer devant cette assemblée, en présentant la plaidoirie africaine en faveur des travailleurs migrants.

La recrudescence en Afrique de flux migratoires vers des zones économiquement plus favorables du continent soulève une série de problèmes. Liées notamment à des pratiques d'origine économique, sociale ou politique, ces difficultés privent parfois les travailleurs migrants de leurs droits fondamentaux. Ces pratiques sont en partie dérivées de traditions coutumières qui peuvent aboutir à des cas extrêmes de servitude et de négation de la dignité humaine. La situation du travailleur qui se déplace, de gré ou de force, apparaît alors comme problématique, autant en ce qui concerne les conditions de travail que le déplacement lui-même, avec l'éloignement culturel et social du pays d'origine qu'il engendre.

L'accélération de la mobilité internationale et la montée de la migration du travail posent des problèmes dans le monde entier. On assiste, en Afrique, ces dernières années, à une poussée de violence contre les travailleurs migrants et leurs familles, mettant en cause leurs droits fondamentaux, voire parfois leur intégrité physique. Dans certains pays d'installation, règnent la xénophobie, des formes de racisme et d'exclusion qui ont conduit à des expulsions en masse ou à des privations des droits civiques pour une partie des travailleurs migrants anciennement établis, remettant en cause les processus d'intégration et d'acquisition de la citoyenneté. Ces comportements d'origine institutionnelle et sociale sont le produit d'un manque de cadre légal pour un meilleur traitement pour la question des migrations et des droits des travailleurs migrants.

Par ailleurs, si pendant longtemps la migration, en général, et la migration involontaire, en particulier, étaient essentiellement des migrations masculines, la fin du XX^e siècle a vu une féminisation progressive des mouvements migratoires. De plus, la migration actuelle n'est pas faite seulement de déplacements de personnes non qualifiées; elle touche de plus en plus la fuite des cerveaux du Sud vers le Nord. Et, ici encore, on observe une féminisation du phénomène, surtout dans le secteur de la santé où la dégradation progressive des conditions de vie et du travail liée surtout aux différentes réformes des services publics est mise en cause.

Partout dans le monde, les violations des droits de l'homme prennent de plus en plus un visage féminin: pauvreté et chômage, discrimination et inégalités, violences physiques et morales, insécurité et agressivité, racisme et exclusion. Les femmes se déplacent dans l'espoir d'un meilleur respect des droits, de leurs droits.

En partie, la vague de programmes d'ajustement structurel qu'a connus l'Afrique a fait d'elle un continent d'exportation de la main-d'œuvre migrante, car ces programmes ont ravagé les services publics et démantelé l'emploi décent et stable. C'est pourquoi nous disons que les institutions financières internationales ont une grande responsabilité dans le phénomène de la migration en Afrique.

Enfin, pour garantir et faire la promotion du droit des migrants, nous lançons un appel pressant à tous les Etats qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 97 et 143 de le faire sans tarder. D'autre part, nous demandons à tous les mandants tripartites, de quelque pays que ce soit, de soutenir à l'unanimité le principe de création d'un cadre multilatéral en faveur des travailleurs migrants. Dans cette perspective, nous pensons que l'adoption du plan d'action que vous propose la Commission des travailleurs migrants ne souffrira d'aucune réserve.

Original anglais: M^{me} AVENDANO-DENIER (conseillère technique des travailleurs, Etats-Unis)

Je vais parler des migrations clandestines et des luttes des immigrés en situation irrégulière, qui sont des questions déterminantes pour les travailleurs des Etats-Unis. Et le riche débat que nous avons eu en commission l'a montré, ce sont aussi des questions importantes pour les syndicats et les travailleurs du monde entier.

Le rapport de notre commission reconnaît qu'il faut prêter attention aux problèmes particuliers des travailleurs en situation irrégulière et souligne que les instruments de l'OIT prévoient l'égalité de traitement et le respect des droits de l'homme fondamentaux pour tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut. Il rappelle en outre que les instruments de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les migrants clandestins. Notre commission a considéré à l'unanimité que l'OIT avait un rôle déterminant à jouer en ce qui concerne les migrations de l'avenir et que les instruments de l'OIT étaient les principaux éléments d'un cadre multilatéral.

Je suis surprise que plusieurs représentants des employeurs aient laissé entendre que les conventions n^{os} 97 et 143 étaient obsolètes. Aucun argument de ce genre n'a été formulé pendant les deux semaines de débat de la commission. Au contraire, la commission a adopté à l'unanimité des conclusions qui reflètent la pertinence de ces conventions. Au paragraphe 11 de nos conclusions, toutes les parties ont adopté à l'unanimité la formulation suivante: La convention (n^o 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n^o 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que les recommandations n^{os} 86 et 151 qui les accompagnent, appellent les Etats à coopérer entre eux et à adopter des mesures pour faciliter et contrôler les mouvements migratoires. Elles contiennent le principe fondamental de l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants en situation régulière, des normes minimales pour la protection de tous les travailleurs migrants, et prévoient la participation des partenaires sociaux à la formulation de la politique nationale.

Au paragraphe 21, elles ont décidé que le plan d'action comprendrait l'identification des actions à mener en vue d'une application plus large des normes internationales du travail et des autres instruments pertinents.

Et la commission a aussi adopté unanimement les conclusions qui figurent au paragraphe 27, à propos de la ratification des instruments de l'OIT. La convention n° 97 de l'OIT a été ratifiée par 42 pays et la convention n° 143 l'a été par 18. Le bureau s'emploiera à identifier les obstacles à la ratification de ces conventions, en tenant compte du fait que les migrations de main-d'œuvre ont évolué depuis leur adoption et que d'autres instruments pertinents ont été élaborés aux niveaux national, international et régional.

En outre, nous sommes convenus que l'OIT pourrait prendre des mesures adéquates pour une meilleure promotion de la ratification des conventions n° 97 et 143 et de l'application des principes relatifs à la protection des travailleurs migrants que renferment ces conventions.

Ces conventions ne sont pas plus obsolètes que notre Déclaration d'indépendance, qui demeure la pierre angulaire de la démocratie des Etats-Unis et qui a été adoptée il y a fort longtemps, bien avant même la naissance de l'OIT.

Je voudrais maintenant dire quelques mots à propos des immigrés clandestins. D'après les estimations les plus prudentes, il y a, à l'heure actuelle, dans le monde, au moins 26 millions de migrants en situation irrégulière. Aux Etats-Unis, nous avons 9 à 11 millions de personnes dans ce cas.

Les travailleurs migrants clandestins sont les plus mal rémunérés et les plus mal traités. En outre, exercent les métiers les plus dangereux. Ainsi, une étude menée par l'Associated Press a conclu qu'aux Etats-Unis un travailleur mexicain meurt chaque jour au travail. Le fait d'être en situation irrégulière, associé à l'obstacle de la langue et de la culture, expose les travailleurs migrants à l'exploitation, ce dont toute la société pâlit.

Les migrations clandestines constituent un problème pour tous les travailleurs car lorsqu'une catégorie est exploitée. Les autres le sont aussi.

Comme les travailleurs l'ont dit et comme le montre le paragraphe 28 nos conclusions, les immigrés clandestins vivent à nos côtés, mais qui ne jouissent d'aucune sécurité.

Aux Etats-Unis, 85 pour cent des familles de migrants qui ont des enfants sont des familles à statut mixte, c'est-à-dire qu'il y a au moins, dans le ménage, une personne irrégulière. Ces travailleurs migrants sont vulnérables, et la situation du travailleur migrant clandestin est ressentie par toute la famille.

Les migrations clandestines posent aussi un problème aux employeurs, parce que beaucoup de ceux-ci sont sans scrupule et font appel à des travailleurs clandestins pour gagner un avantage concurrentiel par le biais de l'exploitation.

Des études ont montré que les travailleurs clandestins sont moins susceptibles de dénoncer les accidents du travail et qu'ils ne disposent pas de voies juridiques leur permettant de se plaindre de n'avoir pas été payés et d'autres formes d'exploitation. Trop souvent, ils n'ont pas de droit à la liberté syndicale.

L'exploitation des travailleurs migrants en situation irrégulière fait aussi pression sur des ressources publiques rares car elle permet à des employeurs sans scrupules, de privatiser tous les gains des travailleurs clandestins et de faire retomber le coût social sur toute la communauté.

En dépit de la contribution majeure qu'apportent les travailleurs migrants clandestins aux économies des pays hôtes et aux communautés, la régularisa-

tion reste un problème controversé aux Etats-Unis ainsi qu'ailleurs. Il est franchement décevant que les gouvernements ne se soient pas mis d'accord sur une phraséologie transparente dans ce domaine.

La question de la régularisation est complexe, et fait débat aux Etats-Unis où des lois sont en cours d'examen pour créer un programme en faveur de la légalisation. Cela signifie que des hommes et des femmes qui travaillent dur, qui paient leurs impôts, qui font partie de communautés, seraient à terme susceptibles de voir leur statut mérité, régularisé et donc d'avoir un travail décent.

Evidemment, si nous voulons réparer ce système de l'immigration qui ne marche pas du tout, nous avons devant nous une tâche titanesque. Aux Etats-Unis, comme ailleurs, les syndicats font de cette tâche une composante essentielle de la lutte pour plus de justice sur le lieu de travail et pour donner à chacun un emploi décent.

M. JOUBIER (*conseiller technique des travailleurs, France*)

Je me félicite de l'adoption, par notre commission, des conclusions de notre discussion générale sur les travailleurs migrants. Et je ne doute pas que notre résolution soumise, avec le rapport de nos travaux, à cette Conférence, soit adoptée par les délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs ici présents.

Le rôle de l'OIT est et sera crucial sur deux points. D'une part, l'organisation devra pouvoir impulser des politiques et programmes qui auront une incidence directe sur le sort des travailleurs et travailleuses migrants. D'autre part, elle devra être en mesure, demain, de peser sur les débats qui auront lieu sur cette question dans d'autres enceintes internationales.

L'OIT devra promouvoir la formulation d'un cadre multilatéral et d'un plan d'action en faveur de la protection des travailleurs migrants.

Je souhaiterais, à présent, me pencher sur la suite qu'il conviendra de donner à nos travaux et à la mise en œuvre de notre résolution. Un des points soulignés par celle-ci est la nécessité d'une bonne gouvernance des migrations avec, notamment, au cœur de celle-ci, le développement du dialogue social tripartite et bipartite.

Peut-il y avoir une bonne gouvernance sans dialogue social réel et constructif? Les gouvernements devraient, dans les mois qui viennent, prendre l'initiative de réunir les partenaires sociaux pour examiner ensemble la suite qui devra être donnée à la résolution que nous avons devant nous.

Je me permets, à cet égard, d'insister sur le rôle qui doit rester dévolu aux ministères du Travail, de l'Emploi et des Affaires sociales sur des questions qui, de plus en plus souvent, sont traitées certes avec des objectifs différents, par d'autres administrations, notamment les ministères chargés des questions de sécurité.

Il serait souhaitable que les gouvernements mettent en place, là où elles n'existent pas, des structures et des mécanismes permettant un dialogue permanent sur les politiques en matière de migrations.

Au-delà du dialogue social au niveau national, il conviendrait d'investir d'autres espaces de dialogue social sur les migrations, que ce soit au niveau national, au niveau des forums multilatéraux qui n'ont pas pris en compte l'apport déterminant que les acteurs qui sont en prise directe avec la réalité du terrain sont en mesure de faire sur ces questions.

Une bonne gouvernance et un dialogue social de qualité, basés sur la représentativité et l'indépendance des partenaires, sont les meilleurs gages d'efforts qui peuvent déboucher sur le consensus et l'identification de convergences pour une bonne maîtrise des flux migratoires et pour une protection effective des travailleurs migrants.

La liberté syndicale pour tous les travailleurs et travailleuses migrants conditionne aussi la qualité et l'efficacité du dialogue social aux différents niveaux, et notre commission l'a rappelé sans équivoque.

Devrait être également examinée avec attention la nécessité de promouvoir la ratification des instruments adoptés par l'OIT, et notamment les conventions n^{os} 97 et 143. Je voudrais, à mon tour, réaffirmer que ces instruments restent valides et que, d'ailleurs, un certain nombre de pays s'approprient à les ratifier aujourd'hui.

Je ne puis, à cet égard, et en tant que Français, que me féliciter de l'engagement pris par mon gouvernement de réexaminer, à la lumière de nos discussions, la question de la ratification de la convention n^o 143 en espérant que d'autres gouvernements feront de même.

En tant que travailleur, je tiens aussi à relever le rôle positif qu'a joué l'Union européenne pour trouver dans des discussions, parfois difficiles, le consensus et le compromis équitable.

Le dialogue social tripartite est crucial pour construire une meilleure coopération et trouver les convergences et les synergies entre pays de destination et pays d'origine des travailleurs migrants. Il permettra là-bas de combattre la pauvreté et les inégalités qui constituent des facteurs de migration.

Dans les pays d'accueil, le partenariat social facilite l'intégration des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise et doit permettre la reconnaissance de leurs droits et, je le souhaite, le développement de leurs compétences et qualifications, et la reconnaissance de celles-ci.

Je souhaite, par ailleurs, que cette question importante sur le développement des compétences et des qualifications et que l'esprit de consensus que nous avons connu à la Commission des travailleurs migrants président aussi dans cette auguste assemblée lorsqu'il s'agira d'adopter d'autres conclusions ou instruments.

Les enjeux de la migration en Europe et dans l'Union européenne ne permettent plus de reléguer aujourd'hui cette question à un simple calcul économique. Nous parlons de l'avenir de millions de migrants ou non, dont le sort est lié pour mille raisons, sociales, historiques, mais aussi démographiques. Au centre de ces enjeux se trouvent et se trouveront les droits fondamentaux des migrants extra-communautaires.

Enfin, pour terminer, je voudrais préciser que le combat pour la protection des droits des travailleurs migrants est aussi un combat pour la démocratie. Notre commission a évoqué le racisme, la xénophobie et les préjugés qui, encore trop souvent, constituent le quotidien de ces travailleurs. Combattre ces phénomènes, c'est aussi combattre les groupes d'extrême droite qui ont érigé la haine en programme politique.

Demain, l'OIT devra être présente sur tous ces fronts. Il lui faudra, pour impulser la mise en œuvre de notre résolution, mobiliser des ressources et renforcer ses efforts d'assistance technique dans le domaine des migrations. Cela pose aussi plus globalement la question du budget de l'OIT.

À l'heure de la mondialisation, les responsabilités et les responsabilités de l'Organisation ne font que croître. Cela aussi, il faudra en tenir compte.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons procéder maintenant à l'approbation du rapport, qui est le reflet des délibérations de la commission, paragraphes 1 à 292. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport?

(Le rapport, paragraphes 1 à 292, est approuvé.)

Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée: Adoption

Nous passons maintenant à l'adoption de la résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la résolution est adoptée?

(La résolution est adoptée.)

Conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée: Adoption

Nous passons maintenant à l'adoption des conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que les conclusions sont adoptées?

(Les conclusions sont adoptées.)

L'examen du rapport de la Commission des travailleurs migrants est ainsi terminé.

Je tiens à féliciter le président, les vice-présidents et les membres de la commission ainsi que le personnel du secrétariat pour l'excellent travail qu'ils ont accompli.

(La séance est levée à 20 heures.)



Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq

Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Iraq

Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq

Pour/For/En Pro: 421

Contre/Against/En contra: 12

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 12

Quorum: 286

Pour/For/En Pro: 421

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHA, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUCHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
SYMONETTE, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)
HAMILTON, Ms.(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

AL SHAHABI, Mr. (G)
AMIN MOHAMED, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bosnie-Herzégovine/Bosnia and Herzegovina/Bosnia y Herzegovina

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Botswana

MOJAFI, Mr. (G)
SEEMULE, Ms. (G)
DEWAH, Mr. (E)
BAIPIDI, Mr.(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)

Burundi
KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya
THACH, Mr. (G)
HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerún
NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá
ROBINSON, Ms. (G)
MACPHEE, Mr. (G)
WAJDA, Mr. (E)
BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde
SEMEDO, M. (G)
DE CARVALHO, M. (G)
ÉVORA, Mme (E)
SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centroafricana
ZITONGO-MADENGA, Mme (G)
YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile
DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)
MARTABIT SCAFF, Sr. (G)
ULLOA ZAMBRANO, Sr.(T/W)

Chine/China
LIU, Mr. (G)
WANG, Mr. (G)
CHEN, Mr. (E)
FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre
MINA, Ms. (G)
KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia
ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)
FORERO UCROS, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)
ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo
ITOUA-YOCKA, M. (G)
GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
LEE, Mr. (G)
HONG, Mr. (G)
KIM, Mr. (E)

Costa Rica
CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)
GUILLERMET, Sr. (G)
AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire
BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)
ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia
MARKOTIĆ, Mr. (G)
TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba
LAU VALDÉS, Sra. (G)
HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)
PARRAS ROJAS, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
GEDE, Mrs. (G)
PEDERSEN, Mr. (G)
DREESEN, Mr. (E)
SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)
REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto
GABR, Mrs. (G)
GHAFFAR, Mr. (G)
EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador
ESPINAL, Sr. (G)
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)
RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos
HUSSAIN, Mr. (G)
BAMTRAF, Mr. (G)
MATTAR, Mr. (E)
AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador
ESPINOSA SALAS, Sr. (G)
TERÁN, Sr. (E)
YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España
LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)
BOSCH BESSA, Sr. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia
HINDOV, Mrs. (G)
LEHT, Ms. (G)
MERILAI, Ms. (E)
KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
LEVINE, Mr. (G)
HAGEN, Mr. (G)
POTTER, Mr. (E)
ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
SIAMREGN, Mr. (G)
MITIKU, Mr. (G)
YIMER, Mr. (E)
ALEMAYEHU, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia
ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji
ZINCK, Mr. (G)
KUNATUBA, Mr. (G)
POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia
VUORINEN, Ms. (G)
SALMENPERÄ, Mr. (G)
HUTTUNEN, Mr. (E)
AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia
AUER, Mme (G)
SEGUIN, M. (G)
ROILAND, Mme (E)
BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón
NDONG NANG, M. (G)
MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana
AMEGEE, Mr. (G)
ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia
CHRYSANTHOU, Mme (G)
CAMBITSIS, M. (G)
CHARAKAS, M. (E)
DASSIS, M.(T/W)

Guatemala
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea
DIALLO, M. (G)

Honduras

PONCE, Sr. (G)
CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungria

HERCZOG, Mr. (G)
TÓTH, Mr. (G)
CSUPORT, Mr. (E)
TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)
ANAND, Mr. (E)
DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)
SITUMORANG, Mr. (G)
RACHMAN, Mr. (E)
SILABAN, Mr.(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

RAIESI FARD, Mr. (E)
SALIMIAN, Mr.(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)
MCDONNELL, Mr. (G)
MAGUIRE, Ms. (E)
LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)
KRISTINSSON, Mr. (G)
MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)
FURMAN, Ms. (G)
BARAK, Mr. (E)
KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)
COLOMBO, M. (G)
SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)
TARTAGLIA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)
LEWIS, Mr. (E)
GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)
HASEGAWA, Mr. (G)
SUZUKI, Mr. (E)
NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)
MOHAMED, Mrs. (G)
KONDITI, Mr. (E)
ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)
AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)
RAZZOOQI, Mr. (G)
AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MANDORO, Mr. (G)
MATSOSO, Ms. (G)
MAKEKA, Mr. (E)
TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)
KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Libano

GHORAYEB, M. (G)
SAAB, Mme (G)
BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia

ALZWAM, Mr. (G)
DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituanía

JAKUCIONYTE, Ms. (G)
RIMKUNAS, Mr. (G)
VASILEVSKIS, Mr. (E)
BALSIENE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)
SCHOLTUS, Mme (G)
BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)
PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOLOFONIAINARISON, M. (G)
RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)
ISMAIL, Mr. (G)
SHAMSUDIN, Mr. (E)
RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)
KAMBUTO, Mr. (G)
SINJANI, Mr. (E)
KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)
MAHAMANE, M. (G)
TRAORE, M. (E)
DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)
AZZOPARDI, Mr. (G)
FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILALE, M. (G)
CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)
BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)
OULD CHEIKHNA, M. (G)
OULD MOHAMED, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)
SILVA, Sr. (G)
DE REGIL, Sr. (E)
ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)
SITOE, Mr.(T/W)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)
SHINGUADJA, Mr. (G)
SHIPENA, Mr. (E)
KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Niger/Níger

MAÏNA, M. (G)
HAMADOU, M. (G)
SANDA, M.(T/W)

Nigéria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
LINDEFJELD, Mr. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
ARNOLD, Mr. (E)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)
AHMED, Mr.(T/W)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

JEFFERY, Mr. (E)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

HAIDAR, Mr. (G)
AL SHAWI, Mr. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

NEMES, M. (G)
CONSTANTINESCU, Mme (G)
COSTACHE, M. (E)
PETCU, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

BRATTAN, Ms. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)
STEYNE, Mr.(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOUIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria
IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania
RWEYEMAMU, Mrs. (G)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad
ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago
RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez
MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía
GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania
YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay
LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)

Venezuela
DE ARBELOA, Sr. (E)

Viet Nam
PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen
AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zimbabwe
MUSEKA, Mr. (G)

**Contre/Against/En
contra: 12**

Angola
TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

Burkina Faso
NAMA, M.(T/W)

Cuba
GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Sr.(T/W)

Kiribati
KABUBUKE, Mr. (E)

Myanmar
THAN, Mr. (G)
NYUNT, Mr. (G)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania
KABYEMERA, Mr. (E)

Venezuela
DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
INFANTE, Sr.(T/W)

Zambie/Zambia
HIKAUMBA, Mr.(T/W)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 12**

Angola
BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)

Bolivie/Bolivia
RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

Guatemala
CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)
GORDILLO GALINDO, Sr. (G)

Guinée équatoriale/Equatorial Guinea/Guinea Ecuatorial
ESUÁ NKÓ, Sr. (G)
ASAMA NTUGU, Sr. (G)
MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Nicaragua
GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Swaziland/Swazilandia
NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)

Uruguay
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)



Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions du Paraguay

Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Paraguay

Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Paraguay

Pour/For/En Pro: 419

Contre/Against/En contra: 11

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 15

Quorum: 286

Pour/For/En Pro: 419

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHIA, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUICHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
SYMONETTE, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)
HAMILTON, Ms.(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahreïn

AL SHAHABI, Mr. (G)
AMIN MOHAMED, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bolivie/Bolivia

RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

Bosnie-Herzégovine/Bosnia and Herzegovina/Bosnia y Herzegovina

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Botswana

DEWAH, Mr. (E)
BAIPIDI, Mr.(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)

Burundi

KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

THACH, Mr. (G)
HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerún

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms. (G)
MACPHEE, Mr. (G)
WAJDA, Mr. (E)
BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde

SEMEDO, M. (G)
DE CARVALHO, M. (G)
ÉVORA, Mme (E)
SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile

DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)
MARTABIT SCAFF, Sr. (G)
ULLOA ZAMBRANO, Sr.(T/W)

Chine/China

LIU, Mr. (G)
WANG, Mr. (G)
CHEN, Mr. (E)
FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

MINA, Ms. (G)
KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia

ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)
FORERO UCROS, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)
ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo

ITOUA-YOCKA, M. (G)
GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

LEE, Mr. (G)
HONG, Mr. (G)
KIM, Mr. (E)

Costa Rica

CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)
GUILLERMET, Sr. (G)
AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire

BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)
ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

MARKOTIĆ, Mr. (G)
TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)
HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)
PARRAS ROJAS, Sr. (E)
GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca

GEDE, Mrs. (G)
PEDERSEN, Mr. (G)
DREESEN, Mr. (E)
SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)
REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

GABR, Mrs. (G)
GHAFFAR, Mr. (G)
EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador

ESPINAL, Sr. (G)
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)
RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos

HUSSAIN, Mr. (G)
BAMTRAF, Mr. (G)
MATTAR, Mr. (E)
AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador

ESPINOSA SALAS, Sr. (G)
TERÁN, Sr. (E)
YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España

LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)
BOSCH BESSA, Sr. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

HINDOV, Mrs. (G)
LEHT, Ms. (G)
MERILAI, Ms. (E)
KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

LEVINE, Mr. (G)
HAGEN, Mr. (G)
POTTER, Mr. (E)
ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopia

SIAMREGN, Mr. (G)
MITIKU, Mr. (G)
YIMER, Mr. (E)
ALEMAYEHU, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji

ZINCK, Mr. (G)
KUNATUBA, Mr. (G)
POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia

VUORINEN, Ms. (G)
SALMENPERÄ, Mr. (G)
HUTTUNEN, Mr. (E)
AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia

AUER, Mme (G)
SEGUIN, M. (G)
ROILAND, Mme (E)
BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón

NDONG NANG, M. (G)
MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana

AMEGEE, Mr. (G)
ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)
CAMBITSIS, M. (G)
CHARAKAS, M. (E)
DASSIS, M.(T/W)

Guatemala

CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)
GORDILLO GALINDO, Sr. (G)
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DIALLO, M. (G)

Honduras

PONCE, Sr. (G)

CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungría

HERCZOG, Mr. (G)

TÓTH, Mr. (G)

CSUORT, Mr. (E)

TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)

ANAND, Mr. (E)

DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SILABAN, Mr.(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

RAIESI FARD, Mr. (E)

SALIMIAN, Mr.(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)

MCDONNELL, Mr. (G)

MAGUIRE, Ms. (E)

LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)

KRISTINSSON, Mr. (G)

MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)

FURMAN, Ms. (G)

BARAK, Mr. (E)

KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)

COLOMBO, M. (G)

SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)

TARTAGLIA, M.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)

HASEGAWA, Mr. (G)

SUZUKI, Mr. (E)

NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)

MOHAMED, Mrs. (G)

KONDITI, Mr. (E)

ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)

AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)

RAZZOOQI, Mr. (G)

AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MANDORO, Mr. (G)

MATSOSO, Ms. (G)

MAKEKA, Mr. (E)

TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)

KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Libano

GHORAYEB, M. (G)

SAAB, Mme (G)

BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia

ALZWAM, Mr. (G)

DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

JAKUCIONYTE, Ms. (G)

RIMKUNAS, Mr. (G)

VASILEVSKIS, Mr. (E)

BALSIENE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)

SCHOLTUS, Mme (G)

BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)

PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOFOFONAIARISON, M. (G)

RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)

ISMAIL, Mr. (G)

SHAMSUDIN, Mr. (E)

RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)

KAMBUTO, Mr. (G)

SINJANI, Mr. (E)

KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)

MAHAMANE, M. (G)

TRAORE, M. (E)

DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)

AZZOPARDI, Mr. (G)

FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILAIE, M. (G)

CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)

BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)

OULD CHEIKHNA, M. (G)

OULD MOHAMED, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)

SILVA, Sr. (G)

DE REGIL, Sr. (E)

ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)

SITOE, Mr.(T/W)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)

SHINGUADJA, Mr. (G)

KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)

CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Niger/Niger

MAÏNA, M. (G)

HAMADOU, M. (G)

SANDA, M.(T/W)

Nigéria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
LINDEFJELD, Mr. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)
AHMED, Mr.(T/W)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Paises Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

HAIDAR, Mr. (G)
AL SHAWI, Mr. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

NEMES, M. (G)
CONSTANTINESCU, Mme (G)
COSTACHE, M. (E)
PETCU, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

BRATTAN, Ms. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)
STEYNE, Mr.(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania

RWEYEMAMU, Mrs. (G)
KABYEMERA, Mr. (E)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad

ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez

MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania

YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay

LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Venezuela

DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
DE ARBELOA, Sr. (E)
INFANTE, Sr.(T/W)

Viet Nam

PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen

AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zambie/Zambia

HIKAUMBA, Mr.(T/W)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr. (G)

**Contre/Against/En
contra: 11**

Angola

TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

Burkina Faso

NAMA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)
LEWIS, Mr. (E)
GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Kiribati

KABUBUKE, Mr. (E)

Myanmar

THAN, Mr. (G)
NYUNT, Mr. (G)

Namibie/Namibia

SHIPENA, Mr. (E)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

ARNOLD, Mr. (E)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 15**

Angola

BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)

Botswana

MOJAFI, Mr. (G)
SEEMULE, Ms. (G)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

ZITONGO-MADENGA, Mme (G)

Guinée équatoriale/Equatorial Guinea/Guinea Ecuatorial

ESUÁ NKÓ, Sr. (G)
ASAMA NTUGU, Sr. (G)
MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)
SITUMORANG, Mr. (G)
RACHMAN, Mr. (E)

Nicaragua

GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

JEFFERY, Mr. (E)

Swaziland/Swazilandia

NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)



**Vote final par appel nominal sur le retrait des recommandations nos.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

**Final record vote relating to the withdrawal of Recommendations Nos.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

**Votación final nominal sobre el retiro de las recomendaciones núms.
2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74, 96.**

Pour/For/En Pro: 437
Contre/Against/En contra: 1
Quorum: 290

Pour/For/En Pro: 437

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

MDLADLANA, Mr. (G)
KETTLEDAS, Mr. (G)
BOTHA, Mr. (E)
HOWARD, Mr.(T/W)

Albanie/Albania

GOXHI, Mrs. (G)
THANATI, Mr. (G)

Algérie/Algeria/Argelia

RAÏS, M. (G)
MEGREROUCHE, M. (G)
NAÏT-ABDELAZIZ, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

SCHLEEGER, Mrs. (G)
KLOTZ, Mr. (G)
GERSTEIN, Mrs. (E)
ADAMY, Mr.(T/W)

Angola

BONGA, M. (G)
N'GOVE LUSSOKE, M. (G)
TIAGO GOMES, M. (E)
PEDRO GARCIA, Mme(T/W)

*Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia
Saudita*

ALHADLAQ, Mr. (G)
AL-ZAMIL, Mr. (G)
DAHLAN, Mr. (E)
RADHWAN, Mr.(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
RIAL, Sra. (G)
SPAGHI, Sr. (E)
PETRECCA, Sr.(T/W)

Australie/Australia

SAWERS, Mr. (G)
LLOYD, Mr. (G)
NOAKES, Mr. (E)
BURROW, Ms.(T/W)

Autriche/Austria

DEMBSHER, Mrs. (G)
ZWERENZ, Mr. (G)
TOMEK, Mr. (E)
BOEGNER, Mrs.(T/W)

Bahamas

BROWN, Mr. (G)
ARNETT, Mr. (E)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

AL SHAHABI, Mr. (G)
AL-FAIHANI, Mr. (G)
AL KHOOR, Mr. (E)
ABDULHUSAIN, Mr.(T/W)

Bangladesh

MD. ZAFRUL, Mr.(T/W)

Barbade/Barbados

LOWE, Mrs. (G)
FARNUM, Ms. (G)
TROTMAN, Mr.(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

MALEVICH, Mr. (G)

Belgique/Belgium/Bélgica

CLOESEN, M. (G)
D'HONDT, Mme (G)
STORM, Mme (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

ONI, M. (G)
MASSESSI, M. (G)
AHOUDJI, Mme (E)
AZOUA, M.(T/W)

Bolivie/Bolivia

RODRÍGUEZ SAN MARTÍN, Sr. (G)

*Bosnie-Herzégovine/Bosnia and
Herzegovina/Bosnia y Herzegovina*

VUKAŠINOVIĆ, Mr. (G)

Brésil/Brazil/Brasil

BRANCO FREITAS, Mr. (G)
SALDANHA, Mr. (G)
LIMA GODOY, Mr. (E)
VACCARI NETO, Mr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

MLADENOV, Mr. (G)
APOSTOLOV, Mr. (G)
BEHAR, Mr. (E)
HRISTOV, Mr.(T/W)

Burkina Faso

SEYNOU, M. (G)
NAMA, M.(T/W)

Burundi

KANKINDI, Mme (G)
BUDABUDA, M. (E)
HAJAYANDI, M.(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

THACH, Mr. (G)

HOU, Mr. (G)

Cameroun/Cameroon/Camerún

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms. (G)

MACPHEE, Mr. (G)

WAJDA, Mr. (E)

BYERS, Ms.(T/W)

Cap-Vert/Cape Verde/Cabo Verde

SEMEDO, M. (G)

DE CARVALHO, M. (G)

ÉVORA, Mme (E)

SILVA, M.(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana

ZITONGO-MADENGA, Mme (G)

YANGO-SINDO, M. (G)

Chili/Chile

DEL PICÓ RUBIO, Sr. (G)

MARTABIT SCAFF, Sr. (G)

Chine/China

LIU, Mr. (G)

WANG, Mr. (G)

CHEN, Mr. (E)

FAN, Mrs.(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

MINA, Ms. (G)

KAPARTIS, Mr. (E)

Colombie/Colombia

ARANGO DE BUITRAGO, Sra. (G)

FORERO UCROS, Sra. (G)

ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

ALVIS FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Congo

ITOUA-YOCKA, M. (G)

GALESSAMY-IBOMBOT, M. (E)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

LEE, Mr. (G)

HONG, Mr. (G)

KIM, Mr. (E)

Costa Rica

CLARAMUNT GARRO, Sra. (G)

GUILLERMET, Sr. (G)

AGUILAR ARCE, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire

BOULLOU BI DJEHIFFE, M. (G)

ADIKO, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

MARKOTIĆ, Mr. (G)

TOTH MUCCIACCIARO, Ms.(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)

HERNÁNDEZ OLIVA, Sra. (G)

PARRAS ROJAS, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca

GEDE, Mrs. (G)

PEDERSEN, Mr. (G)

DREESEN, Mr. (E)

SCHMIDT, Mr.(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

NUÑEZ SALCEDO, Sr. (G)

REYES UREÑA, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

GABR, Mrs. (G)

GHAFFAR, Mr. (G)

EL AZALI, Mr.(T/W)

El Salvador

ESPINAL, Sr. (G)

AVILA DE PEÑA, Sra. (G)

RAMÍREZ URBINA, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos

HUSSAIN, Mr. (G)

BAMTRAF, Mr. (G)

AL GAIZI, Mr. (E)

AL MARZOOQI, Mr.(T/W)

Equateur/Ecuador

ESPINOSA SALAS, Sr. (G)

TERÁN, Sr. (E)

YAGUAL, Sr.(T/W)

Espagne/Spain/España

LOPEZ-MONIS DE CAVO, Sr. (G)

BOSCH BESSA, Sr. (G)

FERRER DUFOL, Sr. (E)

JIMENEZ, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

HINDOV, Mrs. (G)

LEHT, Ms. (G)

MERILAI, Ms. (E)

KALDA, Mr.(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

LEVINE, Mr. (G)

HAGEN, Mr. (G)

POTTER, Mr. (E)

ZELLHOEFER, Mr.(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía

SIAMREGN, Mr. (G)

MITIKU, Mr. (G)

YIMER, Mr. (E)

ABREHA, Mr.(T/W)

Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

ZAFIROVSKA, Mrs. (G)

Fidji/Fiji

ZINCK, Mr. (G)

KUNATUBA, Mr. (G)

POLITINI, Mr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia

VUORINEN, Ms. (G)

SALMENPERÄ, Mr. (G)

HUTTUNEN, Mr. (E)

AHOKAS, Ms.(T/W)

France/Francia

GAUCI, M. (G)

SEGUIN, M. (G)

ROILAND, Mme (E)

BRUNEL, Mme(T/W)

Gabon/Gabón

NDONG NANG, M. (G)

MOULOMBA NZIENGUI, M. (G)

AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana

AMEGEE, Mr. (G)

ADU- AMANKWAH, Mr.(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)

CAMBITSIS, M. (G)

CHARAKAS, M. (E)

DASSIS, M.(T/W)

Guatemala

CHAVEZ BIETTI, Sra. (G)

GORDILLO GALINDO, Sr. (G)

MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DIALLO, M. (G)

DOUMBOUYA, M. (G)

Guinée équatoriale/Equatorial

Guinea/Guinea Ecuatorial

ESUÁ NKÓ, Sr. (G)
ASAMA NTUGU, Sr. (G)
MATZEN MAKOSO, Sr. (E)

Honduras

PONCE, Sr. (G)
CRUZ RAMIREZ, Sra. (G)

Hongrie/Hungary/Hungria

HERCZOG, Mr. (G)
TÓTH, Mr. (G)
CSUPORT, Mr. (E)
TAMÁS, Ms.(T/W)

Inde/India

SHENOY, Mr. (G)
ANAND, Mr. (E)
DAVE, Mr.(T/W)

Indonésie/Indonesia

SULISTYANINGSIH, Ms. (G)
SITUMORANG, Mr. (G)
RACHMAN, Mr. (E)
DAVID, Mr.(T/W)

*République islamique d'Iran/Islamic
Republic of Iran/República Islámica
del Irán*

RAIESI FARD, Mr. (E)
SALIMIAN, Mr.(T/W)

Iraq

KHODIR, Mr. (G)

Irlande/Ireland/Irlanda

PENDER, Mr. (G)
MCDONNELL, Mr. (G)
MAGUIRE, Ms. (E)
LYNCH, Ms.(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

DAVIDSDOTTIR, Ms. (G)
KRISTINSSON, Mr. (G)
MAGNUSSON, Mr. (E)

Israël/Israel

WAXMAN, Mr. (G)
FURMAN, Ms. (G)
BARAK, Mr. (E)
KARA, Mr.(T/W)

Italie/Italy/Italia

SIMONETTI, M. (G)
COLOMBO, M. (G)
SASSO MAZZUFFERI, Mme (E)
TARTAGLIA, M.(T/W)

Jamaïque/Jamaica

SMITH, Mr. (G)
LEWIS, Mr. (E)
GOODLEIGH, Mr.(T/W)

Japon/Japan/Japón

OSHIMA, Mr. (G)
HASEGAWA, Mr. (G)
SUZUKI, Mr. (E)
NAKAJIMA, Mr.(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

AL-RUSAN, Mr. (G)

Kenya

KAVULUDI, Mr. (G)
MOHAMED, Mrs. (G)
KONDITI, Mr. (E)
ATWOLI, Mr.(T/W)

Kiribati

AWIRA, Mr. (G)
KABUBUKE, Mr. (E)
AATA, Ms.(T/W)

Koweït/Kuwait

AL-MUDADI, Mr. (G)
RAZZOOQI, Mr. (G)
AL-RABAH, Mr. (E)

Lesotho

MATSOSO, Ms. (G)
MAKEKA, Mr. (E)
TYHALI, Mr.(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KARKLINS, Mr. (G)
KALNINS, Mr. (G)

Liban/Lebanon/Libano

GHORAYEB, M. (G)
SAAB, Mme (G)
BALBOUL, M. (E)

Libéria/Liberia

WAHYEE, Mr. (G)

Jamahiriya arabe libyenne/Libyan

Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe

Libia

ALZWAM, Mr. (G)
DERBI, Mr. (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

JAKUCIONYTE, Ms. (G)
RIMKUNAS, Mr. (G)
VASILEVSKIS, Mr. (E)
BALSIENE, Ms.(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

FABER, M. (G)
SCHOLTUS, Mme (G)
BERTRAND-SCHAUL, Mme (E)
PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RASOLOFONIAINARISON, M. (G)
RANDRIAMAHOLISON, M.(T/W)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SOH, Mr. (G)
ISMAIL, Mr. (G)
SHAMSUDIN, Mr. (E)
RAMPAK, Mr.(T/W)

Malawi

MONONGA, Mr. (G)
KAMBUTO, Mr. (G)
SINJANI, Mr. (E)
KALIMANJIRA, Mr.(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)
MAHAMANE, M. (G)
TRAORE, M. (E)
DIAKITE, M.(T/W)

Malte/Malta

PULLICINO, Mr. (G)
AZZOPARDI, Mr. (G)
FARRUGIA, Mr. (E)

Maroc/Morocco/Marruecos

HILAIE, M. (G)
CHATER, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

ARNACHELLUM, Mr. (G)
BENYDIN, Mr.(T/W)

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED LEMINE, M. (G)
OULD CHEIKHNA, M. (G)

Mexique/Mexico/México

ROVIROSA, Sra. (G)
SILVA, Sr. (G)
DE REGIL, Sr. (E)
ANDERSON, Sra.(T/W)

Mongolie/Mongolia

SUKHBAATAR, Mr.(T/W)

Mozambique

CAIFAZ, Mr. (G)
SITOE, Mr.(T/W)

Myanmar

THAN, Mr. (G)
NYUNT, Mr. (G)

Namibie/Namibia

HIVELUAH, Ms. (G)
SHINGUADJA, Mr. (G)
SHIPENA, Mr. (E)
KAPENDA, Mr.(T/W)

Népal/Nepal

ACHARYA, Mr. (G)

Nicaragua

MARTÍNEZ FLORES, Srta. (G)
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)
GONZÁLEZ GAITÁN, Sr.(T/W)

Niger/Niger

HAMADOU, M. (G)
MAÏNA, M. (G)
SANDA, M.(T/W)

Nigéria/Nigeria

ADEYEYE-OLUKOYA, Mrs. (G)
SULAI, Mrs. (G)
OSHIOMHOLE, Mr.(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

BRUAAS, Mr. (G)
VIDNES, Mr. (G)
RIDDERVOLD, Ms. (E)
THEODORSEN, Ms.(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

BUWALDA, Mr. (G)
STEFFENS, Ms. (G)
ARNOLD, Mr. (E)
BEAUMONT, Ms.(T/W)

Oman/Omán

AL-ABDUWANI, Mr. (G)
AL-AMRI, Mr. (G)
AL RABAIE, Mr. (E)

Ouganda/Uganda

NAGGAGA, Mr. (G)
OGARAM, Mr. (G)
PAJOBBO, Mr.(T/W)

Pakistan/Pakistán

FARSHORI, Mr. (G)
UMER, Mr. (G)
TABANI, Mr. (E)

Panama/Panamá

ORTIZ BARBER, Sra. (G)
ROSAS PÉREZ, Sra. (G)
AIZPURÚA, Sr. (E)
PUGA RODRÍGUEZ, Sr.(T/W)

Paraguay

RAMÍREZ LEZCANO, Sr. (G)
BARREIRO PERROTTA, Sr. (G)
BOGARIN, Sr. (E)
PARRA GAONA, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Paises Bajos

NOTEBOOM, Ms. (G)
BEETS, Mr. (G)
RENIQUE, Mr. (E)
ETTY, Mr.(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BERAUN, Sra. (G)
VILLAVICENCIO RIOS, Sr. (G)
GUTIÉRREZ MADUEÑO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

BALDOZ, Mrs. (G)
VALERIO, Mr.(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LEMIESZEWSKA, Mrs. (G)
JAKUBOWSKI, Mr. (G)
BOBROWSKI, Mr. (E)
WOJCIK, Mr.(T/W)

Portugal

RIBEIRO LOPES, M. (G)
BARCIA, M. (G)
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

ALKAWARI, Mr. (G)
AL MAL, Ms. (G)
AL SAIARI, Mr.(T/W)

République dém. du

Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

MUTOMB MUJING, M. (G)
SAMBASSI, M. (G)
MUTABUNGA RUGINA, M. (E)
MUKALAYI HANGA, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

RICHARDS, Mr. (G)
NELLTHORP, Ms. (G)
LAMBERT, Mr. (E)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

BAVYKIN, Mr. (G)
LUBLIN, Mr. (G)

Rwanda

KAVARUGANDA, M. (G)
UKUYEMUYE, M. (G)
BITWAYIKI, M. (E)
KAYUMBA, M.(T/W)

Saint-Marin/San Marino

BIGI, Mme (G)
GASPERONI, M. (G)
GIORGINI, Mme (E)
PIERMATTEI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

DIALLO, Mme (G)
THIAM, M. (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie et Monténégro/Serbia and Montenegro/Serbia y Montenegro

BEGOVIĆ, Mr. (G)
ŠAHOVIĆ, Mr. (G)
ZAGORAC, Mr. (E)
ČANAK, Mr.(T/W)

Seychelles

MERITON, Mr. (G)
BAKER, Mr. (G)
SULTAN-BEAUDOUIN, Mr. (E)
ROBINSON, Mr.(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

NG, Mr. (G)
YONG, Ms. (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PETÖCZ, Mr. (G)
SEPTÁKOVÁ, Ms. (G)
BORGULA, Mr. (E)
MESTANOVÁ, Mrs.(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

ZIDAR, Mr. (G)
RIHAR BAJUK, Ms. (G)
JEREB, Ms. (E)
KRZIŠNIK, Mr.(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

SHENTOUR, Mr. (G)
ELHASSAN, Mr. (G)
ELGURASHI, Mr. (E)
GHANDOUR, Mr.(T/W)

Sri Lanka

GAMMAMPILA DON, Mr. (G)
MADIHAHEWA, Mr. (G)
DASANAYAKE, Mr. (E)
DEVENDRA, Mr.(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

WIKLUND, Ms. (G)
JONZON, Mr. (G)
LAURENT, Ms. (E)
BENGTSSON, Mr.(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

ALVESALO-ROESCH, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
PLASSARD, M. (E)
VIGNE, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr. (G)
VAN OMMEREN, Mr. (E)

Swaziland/Swazilandia

NKHAMBULE, Mr. (G)
MAPHANGA, Mrs. (E)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

IBRAHIM, M. (G)
AKASHE, M. (G)
MOHAMMAD NASSER, M. (E)
AZOZ, M.(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania

RWEYEMAMU, Mrs. (G)
KABYEMERA, Mr. (E)
SITTA, Mrs.(T/W)

Tchad/Chad

ABDERAHIM, M. (G)
DJEGUEDEM, M. (G)
DJIBRINE, M.(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

SAJDA, Mr. (G)
SLABÝ, Mr. (G)
DRBALOVÁ, Mrs. (E)
BAUEROVÁ, Mrs.(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

RUANGSUWAN, Mr. (G)
SATJIPANON, Mr. (G)
ROMCHATTHONG, Mrs. (E)
TECHATEERAVAT, Mr.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

RAMNARINE, Mr. (G)
SINGH, Ms. (G)
HILTON CLARKE, Mr. (E)
GUISEPPI, Mr.(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez

MANSOUR, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
TRABELSI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

GENC, Mr. (G)
OYMAN, Mr. (G)
CENTEL, Mr. (E)

Ukraine/Ucrania

YAMPOLSKYI, Mr. (G)
BELASHOV, Mr. (G)
ZHADAN, Mr. (E)

Uruguay

LAGARMILLA, Sra. (G)
DONO, Sra. (G)
FOSTIK, Sr. (E)
FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

Venezuela

DORADO CANO, Sr. (G)
MOLINA, Sr. (G)
DE ARBELOA, Sr. (E)
INFANTE, Sr.(T/W)

Viet Nam

PHAM, Mr. (G)
VU, Mr. (G)
VI, Mrs. (E)
VO, Mr.(T/W)

Yémen/Yemen

AL-FAYSALI, Mr. (G)

Zambie/Zambia

HIKAUMBA, Mr.(T/W)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr. (G)

**Contre/Against/En
contra: 1**

Mauritanie/Mauritania

OULD MOHAMED, M.(T/W)

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Dix-huitième séance</i>	
Ratification de l'instrument d'amendement de la Constitution de l'OIT par le Nigéria.....	1
Rapport de la Commission du secteur de la pêche: Présentation, discussion et approbation.....	1
<i>Orateurs:</i> M. Boumbopoulos (<i>Rapporteur</i>), M ^{me} Karikari Anang, M. Masemola, M. Ribeiro Lopes, M. Pender, M. Potter	
Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Travail dans le secteur de la pêche»: Adoption	7
Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq	7
Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions du Paraguay	7
Vote final par appel nominal concernant le retrait de seize recommandations	7
<i>Dix-neuvième séance</i>	
Rapport de la Commission des ressources humaines: Présentation, discussion et approbation.....	9
<i>Orateurs:</i> M ^{me} Murty (<i>Rapporteur</i>), M. Renique, M ^{me} Yacob, M. Chetwin, M. Tricoche, M ^{me} Lenoir, M. Raman, M ^{me} Oiz, M. Abdulhussain, M ^{me} Riggs, M. Lambert, M. Wajda, M ^{me} Awassi Atsimadja, M ^{me} Goldberg, M. Patil, M. Arnold, M. Lewis, M. Rojvithee	
Projet de recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines: Education et formation tout au long de la vie: Adoption	25
<i>Orateurs:</i> M. Renique, M ^{me} Yacob	
Deuxième et troisième rapports de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation des rapports dont la Conférence prend acte.....	27
<i>Orateur:</i> M. Oni (<i>Président et Rapporteur</i>)	
Rapport de la Commission des travailleurs migrants: Présentation, discussion et approbation.....	27
<i>Orateurs:</i> M. Kebbon (<i>Rapporteur</i>), M. de Regil, M ^{me} Burrow, M. Dé, M. Pender, M. Gammampila Don, M ^{me} Saab, M. Manley, M. Anderson, M. Terán, M. Cester Beatobe, M ^{me} Coke-Lloyd, M ^{me} Phillips, M ^{me} Kipulu Katani, M ^{me} Avendano Denier, M. Joubier	
Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée: Adoption	41
Conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée: Adoption	41
Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq: Résultats	43
Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions du Paraguay: Résultats	48
Vote final par appel nominal concernant le retrait de seize recommandations: Résultats	53