

**CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE/
RESEAU SYNDICAL ASIE-PACIFIQUE (CSI/APLN)**

**VERS UNE RELANCE, UN DÉVELOPPEMENT ET UNE CROISSANCE
DURABLES BASÉS SUR LE TRAVAIL DÉCENT**

**DECLARATION DE LA CONFEDERATION SYNDICALE
INTERNATIONALE/RESEAU SYNDICAL ASIE-PACIFIQUE
(CSI/APLN)**

A LA REUNION DES DIRIGEANTS ECONOMIQUES DE L'APEC

(Singapour, 14-15 novembre 2009)

INTRODUCTION

Une priorité: S'attaquer à la crise financière et économique mondiale

- Il est crucial que l'APEC intervienne pour remédier à la crise économique mondiale et prévenir une récession globale. Les dirigeants de l'APEC doivent se montrer à la hauteur et plancher sur des mesures anticycliques supplémentaires et coordonnées, en accord avec le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, pour s'attaquer aux risques associés à la crise de l'emploi et relancer l'économie sur la base de la création d'emplois décents, d'une croissance élevée et d'un développement durable.

Le travail décent et les droits des travailleurs à la base d'une justice sociale effective

- Les dirigeants du Forum de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) se réuniront dans le cadre du 17^e Sommet des chefs d'État et de gouvernement de l'APEC, à Singapour, les 14 et 15 novembre 2009. La rencontre aura pour thème « *Soutenir la croissance, connecter la région.* » Les dirigeants des pays membres doivent reconnaître qu'il incombe à l'APEC d'accorder la plus haute priorité à la réalisation de la justice sociale par la création d'emploi décent pour tous, sur la base du plein respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Des emplois, des compétences et des technologies respectueux de l'environnement, pour un développement durable

- Il est impératif que les dirigeants de l'APEC s'engagent activement envers la promotion d'un modèle économique durable du point de vue de l'environnement, à travers l'investissement dans des nouvelles compétences et pratiques, la création d'emplois verts, et l'avancement des technologies vertes qui s'attaquent aux causes du changement climatique.

Les syndicats doivent être dotés d'un statut consultatif au sein de l'APEC

- Les États membres de l'APEC doivent fournir l'élan politique et l'espace institutionnel nécessaires pour la participation des organisations syndicales représentatives des pays membres de l'APEC aux processus décisionnels de l'APEC sous forme d'un nouvel organe doté de pouvoirs consultatifs, et qui aurait un statut équivalent à celui de l'ABAC. Les États membres devraient établir un Forum syndical de l'APEC afin d'engager un dialogue effectif avec les représentants des travailleurs de la région.

RECOMMANDATIONS DU RESEAU SYNDICAL ASIE-PACIFIQUE DE LA CSI

Le Réseau CSI/APLN propose:

1. Le Réseau CSI/APLN demande instamment aux dirigeants de l'APEC de recourir au forum de l'APEC pour promouvoir le travail décent, établir des règles efficaces pour l'économie mondiale et renforcer la sécurité du marché de l'emploi, en veillant à la pleine participation des syndicats aux économies de l'APEC. Parmi les mesures immédiates envisagées –notamment dans le cadre de la meilleure approche envers une communauté plus forte et un avenir plus durable – le Réseau CSI/APLN appelle les dirigeants de l'APLN à:
 - 1) Adopter des mesures efficaces en réponse à la crise économique et financière mondiale et restructurer le système financier d'une façon qui contribue à une croissance économique et à un progrès social durables;
 - 2) Adopter des mesures concrètes pour promouvoir la participation des syndicats à l'APEC et approuver l'établissement d'un Forum syndical de l'APEC;
 - 3) Renforcer l'ordre du jour sur le Développement des ressources humaines (DRH) à l'intérieur du processus APEC, afin de rétablir la tradition des Réunions ministérielles périodiques sur le DRH, et organiser la prochaine Réunion ministérielle sur le DRH, prévue en 2010, en Chine, en pleine consultation avec les partenaires sociaux;
 - 4) Mettre fortement l'accent sur la création d'emploi décent et productif, moyennant l'élaboration de Recommandations exhaustives de l'APEC en matière de travail décent, pour renforcer la prévention d'une production basée sur le recours aux ateliers de misère et l'exploitation dans les ZFE, où les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre;
 - 5) Promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs aux termes de tous les traités commerciaux régionaux, bilatéraux ou multilatéraux, de même que dans le cadre du processus d'intégration économique;
 - 6) Apporter une réponse exhaustive au changement climatique et au réchauffement climatique, en accordant la priorité aux aspects liés à l'emploi et au lieu de travail, en favorisant la création d'emplois verts et en investissant dans la formation aux nouvelles compétences, de manière à développer des emplois verts à forte productivité et à soutenir un traité ambitieux à l'occasion de la COP15 sur le changement climatique, à Copenhague, en décembre 2009;
 - 7) Elaborer des recommandations de l'APEC pour assurer l'application en bonne et due forme de politiques non-discriminatoires relatives au sexe et aux autres formes de discrimination;
 - 8) Elaborer un cadre de l'APEC pour une approche basée sur les droits pour ce qui a trait aux travailleurs migrants;
 - 9) Développer un cadre de l'APEC pour encourager le dialogue social au sein des entreprises multinationales et réviser les principes non contraignants de l'APEC relatifs aux investissements.

Recommandation n° 1: Adopter des mesures efficaces en réponse à la crise économique et financière mondiale et restructurer le système financier d'une façon qui contribue à une croissance économique et à un progrès social durables;

Engagement lié à une réglementation et à l'expansion des programmes de stimulation fiscale

2. Les récentes Réunions des hauts fonctionnaires (RHF) de l'APEC ont souligné l'importance de l'adoption de mesures fiscales, monétaires et de résistance sociale adéquates pour aider les entreprises et les particuliers à se redresser après la crise. Les RHF ont noté les effets de contagion positifs des mesures adoptées par des économies individuelles de l'APEC en matière fiscale, monétaire et de facilitation de l'accès au crédit et ont appelé le Secrétariat de l'APEC à mettre en place un mécanisme de prolifération des bonnes pratiques. Les États de l'APEC doivent adopter une approche plus interventionniste et tomber d'accord sur des mesures concrètes visant à étendre les programmes de stimulation fiscale et à adopter des règles adéquates de surveillance applicables aux agences de notation qui opèrent ou sont basées dans les pays de l'APEC, et ce, en toute conformité avec les propositions adoptées au Sommet du G20 à Pittsburgh, les 24 et 25 septembre 2009.

Décourager les licenciements et protéger les salaires

3. Les dirigeants de l'APEC doivent adopter des mesures pour protéger les moyens d'existence et l'emploi des travailleurs en temps de crise économique. Le Réseau CSI/APLN soutient que la flexibilisation du marché du travail n'est pas une solution et insiste sur le fait que, parallèlement à la création d'emplois décents et productifs et d'emplois respectueux de l'environnement, la protection des emplois et des salaires existants est d'une importance capitale.

Protection des personnes socialement défavorisées et création d'emplois décents

4. Les femmes, les jeunes et les migrants sont parmi les catégories de main-d'œuvre les plus durement touchées par la crise. Les pays de l'APEC doivent renforcer leurs prestations sociales pour protéger les catégories vulnérables comme les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle et les personnes sans emploi, plus particulièrement les chômeurs de longue durée, en fournissant des assurances chômage et des salaires leur garantissant, au minimum, leur niveau de vie de base. Comme la meilleure façon de lutter contre la crise de l'emploi, les dirigeants de l'APEC doivent créer de nouveaux postes d'emploi assortis des mesures et des politiques expliquées dans le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.

Recommandation n° 2: Adopter des mesures concrètes pour encourager la participation des travailleurs au processus de l’APEC et approuver l’établissement d’un Forum syndical de l’APEC

Promouvoir la participation des travailleurs à travers le processus de l’APEC

5. Depuis sa création en 1995, l’APLN s’est attelé à faire entendre la voix des travailleurs auprès de l’APEC, à travers ses interventions auprès des gouvernements à l’échelon national, ses consultations avec les organisateurs des Sommets de l’APEC¹ et ses contributions au travail de l’APEC au plan du Développement des ressources humaines². En 2008, les hôtes péruviens du Sommet de l’APEC ont proposé, dans le cadre de la construction de la communauté de l’APEC, d’étendre la participation aux processus décisionnels de l’APEC à d’autres acteurs, y compris des représentants de la société civile et des organisations syndicales démocratiques et représentatives des pays membres de l’APEC. Le Pérou a adopté une position favorable au statut consultatif du Réseau syndical Asie-Pacifique en tant que porte-voix légitime pour les travailleuses et travailleurs de la région. L’absence d’un mécanisme de consultation syndical formel tranche non seulement avec l’accès privilégié dont bénéficient les entreprises à travers le Conseil consultatif commercial de l’APEC (ABAC) mais aussi avec des forums semblables tels que l’Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), où les syndicats sont dotés d’un statut consultatif officiel³. Les dirigeants de l’APEC doivent à présent convenir de l’adoption de mesures concrètes envers la promotion continue de la participation des travailleurs à tous les échelons du processus APEC.

Mise sur pied d’un Forum syndical consultatif permanent auprès de l’APEC

6. Le Réseau syndical Asie/Pacifique de la CSI appelle les dirigeants de l’APEC à approuver l’établissement d’un Forum syndical de l’APEC sous forme d’un mécanisme de consultation syndicale officiel de l’APEC, similaire aux dispositions d’accès existantes dans le cadre de l’ABAC et basé sur des critères convenus par le mouvement syndical de l’APEC (cf. annexe à la présente déclaration), y

¹ L’APLN a présenté ses recommandations, sous forme de déclarations syndicales, dans le cadre de discussions avec les chefs d’État et de gouvernement des pays hôtes des Sommets des dirigeants de l’APEC annuellement depuis 1995, sauf en 2001, lorsque l’APLN s’est réuni avec le vice-Premier ministre chinois, en 2003, quand le Premier ministre thaïlandais a désigné son ministre du Travail pour se réunir avec l’APLN, et en 2007, lorsque l’APLN s’est réuni avec Kevin Rudd, qui, peu de temps après, fut élu Premier ministre d’Australie.

² Les contributions syndicales au GTDRH (Groupe de travail chargé du développement des ressources humaines) ont inclus une présentation informelle par le président de l’AFL-CIO à la 3^e Réunion ministérielle sur le DRH (Washington, 1999), une consultation informelle avec des délégués de la centrale nippone RENGO lors de la 21^e session du GTDRH (Sapporo, 2000), une consultation informelle avec le président de la RENGO, à l’occasion de la 4^e Réunion ministérielle sur le DRH (Kumamoto, 2001), et une présentation par le président du Comité international de l’AFL-CIO lors d’un colloque de l’APEC en prélude à la 23^e session du GTDRH (Washington D.C., 2001).

³ Sept des 21 pays membres de l’APEC sont membres de l’OCDE.

compris la participation des centrales syndicales représentatives des pays membres de l'APEC. Les dirigeants doivent s'engager à charger leurs hauts fonctionnaires à œuvrer en concertation avec le Réseau CSI/APLN pour assurer le fonctionnement optimal du Forum syndical de l'APEC.

***Participation syndicale au
Groupe de travail chargé du
DRH***

7. D'autre part, les dirigeants de l'APEC doivent charger leurs hauts fonctionnaires de promouvoir la représentation des syndicats dans le cadre de comités, de groupes de travail et de réunions ministérielles spécifiques de l'APEC, et de débloquer les moyens nécessaires pour permettre une telle représentation. En particulier, tel qu'il a été reconnu par les ministres de l'APEC chargés du développement des ressources humaines (DRH)⁴, l'élaboration de stratégies adéquates en matière de DRH implique la participation de représentants syndicaux dans le Groupe de travail DRH de l'APEC.

Recommandation n° 3: Renforcer l'ordre du jour sur le Développement des ressources humaines (DRH) à l'intérieur du processus APEC, afin de rétablir la tradition des Réunions ministérielles sur le DRH, et organiser la prochaine Réunion ministérielle sur le DRH, prévue en 2010, en Chine, en pleine consultation avec les partenaires sociaux

***Veiller à une consultation pleine
et significative avec les syndicats
dans le cadre de la prochaine
réunion des ministres de l'APEC
chargés du développement des
ressources humaines***

8. L'APEC a reconnu l'importance du développement des ressources humaines (DRH) depuis sa création et a contribué au développement de l'agenda du DRH dans la région à travers les activités de son Groupe de travail DRH et les discussions dans le cadre des réunions des ministres de l'APEC chargés du DRH. Toutefois, même si les ministres du Commerce se réunissent annuellement pour faire avancer le processus visant à la réalisation des objectifs de Bogor portant sur des échanges et des investissements libres et ouverts, la dernière rencontre des ministres chargés du DRH remonte, elle, à 2001. Les politiques de DRH doivent figurer au centre des politiques publiques visant à une croissance durable et équitable et agissant au profit des pauvres. Aussi, le Réseau CSI/APLN salue-t-il la décision d'organiser une nouvelle Réunion des ministres DRH de l'APEC en Chine, en septembre 2010. Les dirigeants de l'APEC doivent reconnaître l'importance d'organiser des réunions annuelles des ministres DRH de l'APEC et organiser la réunion ministérielle DRH de l'année prochaine en consultation pleine et significative avec les syndicats, consolidant

⁴ Les ministres de l'APEC chargés du développement des ressources humaines (DRH) ont reconnu, à l'occasion de leurs réunions à Manille (1996), à Séoul (1997), à Washington (1999) et à Kumamoto (2001), qu'un partenariat entre gouvernements, syndicats et employeurs constituait la meilleure approche pour faire aboutir les politiques sociales et du travail et ont, à plusieurs reprises, chargé le Groupe de travail DRH de l'APEC de mettre au point des mesures concrètes pour la promotion d'un tel partenariat.

ainsi les précédents établis à Washington (1999) et à Kumamoto (2001).

Une nouvelle dimension dans l'intégration économique des membres de l'APEC

9. On assiste à une offensive persistante de la part des milieux d'affaires visant à accroître les échanges et les investissements dans la zone APEC; ces mesures sont centrées sur l'ouverture des marchés et accordent une priorité moindre au plein emploi productif et à la protection sociale. En 2009, les organisateurs de Singapour attirent l'attention sur cette question en incluant celle-ci aux priorités du Sommet des dirigeants de l'APEC. Il convient de s'attaquer à ce déséquilibre. L'APEC a évolué d'une organisation s'intéressant exclusivement au commerce en une organisation qui cherche à créer un consensus régional sur un éventail de questions allant de la politique et la sécurité à l'éducation, en passant par la sécurité sociale et la santé publique. Les membres de l'APEC doivent inclure une dimension socialement acceptable à leur intégration économique. Les dirigeants de l'APEC doivent accepter de s'attaquer à la question de la croissance et de la création d'emploi décent avec la participation de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des partenaires sociaux de la région. D'autre part, la CSI/APLN a des inquiétudes concernant les liens croissants entre l'APEC et le secrétariat de la Banque mondiale chargé de la publication « *Doing Business* » (Pratique des affaires), tel qu'il fut relevé à l'occasion de la session du Comité économique de l'APEC en juin 2009. Nous insistons sur le fait que l'APEC doit se garder d'utiliser l'« indicateur embauche des travailleurs » (IET) figurant dans le rapport *Doing Business* dans la préparation de ses rapports sur l'investissement.

Des filets de protection sociale efficaces, à portée universelle

10. Les filets de protection sociale ont donné lieu à force discussions dans le cadre d'un programme de travail au niveau de l'APEC mais peu a été fait en pratique dans les économies individuelles. Des centaines de millions de personnes, de fait une majorité de la population des pays membres en développement continuent à être exclus des filets de protection sociale dans la région. Les dirigeants doivent charger le réseau LSSN (*Labour and Social Safety Net Network*) réuni sous les auspices du Groupe de travail DRH et d'autres forums pertinents à l'intérieur du processus APEC de travailler conjointement, avec la pleine participation des syndicats, à l'élaboration de recommandations en vue de l'établissement de filets de protection sociale efficaces, répondant aux besoins réels des travailleurs, notamment des programmes d'assurance chômage adéquats, des prestations pour les personnes du troisième âge et les retraités, la prestation de services/conseils à l'emploi et de programmes de formation et recyclage professionnel adaptés aux besoins des travailleurs, ainsi que la mise en œuvre de

programmes de création d'emploi assortis d'un processus de révision effectif, pour assurer la mise en chantier de ces recommandations au niveau des économies individuelles.

Recommandation n° 4: Mettre fortement l'accent sur la création d'emploi décent et productif, moyennant l'élaboration de Recommandations exhaustives de l'APEC en matière de travail décent, pour renforcer la prévention d'une production basée sur le recours aux ateliers de misère et l'exploitation dans les ZFE, où les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre

Elaboration au niveau de l'APEC de recommandations exhaustives en matière de travail décent

11. Le travail décent doit figurer au cœur de l'APEC. La responsabilité du travail décent repose sur les politiques publiques et ne doit d'aucune manière être laissée aux seuls individus. L'APEC devrait développer et mettre en œuvre des Recommandations exhaustives sur le travail décent comprenant des mesures actives visant à l'intégration des chômeurs dans l'emploi, en veillant à accorder une attention particulière à la prévention du chômage à long terme. D'autre part, un effort particulier devra être mené pour permettre aux femmes et aux jeunes personnes de surmonter les obstacles spécifiques qu'elles affrontent sur le marché de l'emploi. Ces mesures doivent inclure:

- L'identification précoce des besoins des personnes au chômage et la prestation de services tels que conseils, aide à la recherche d'emploi et plans d'action personnalisés;
- Des programmes de formation et de recyclage accessibles à tous, pour améliorer l'aptitude à l'emploi et la capacité d'insertion professionnelle;
- L'amélioration des institutions du marché du travail et, plus particulièrement, des services de l'emploi;
- Des programmes d'action spécifiques visant à une participation à plus grande échelle des femmes au marché du travail et à l'égalité dans le traitement et la rémunération;
- Des programmes de formation et de développement des compétences ciblés sur les jeunes, pour venir à bout du chômage et de l'emploi faiblement rémunéré chez les jeunes;
- Des évaluations et des contrôles réguliers de l'efficacité et de l'effectivité des programmes liés au marché du travail.

Plus de 50 millions de personnes travaillent actuellement sans protection dans des ZFE de la

12. Plus de 60 millions de personnes sont actuellement employées dans des zones franches d'exportation (ZFE) de par le monde, dont environ 52

région APEC

millions rien que dans la région APEC⁵. Des efforts réels et excessifs sont menés dans de nombreux pays de l'APEC pour revoir à la baisse les réglementations, les taxes, la protection environnementale et les normes du travail, et ce, aux fins d'attirer les investissements. Lorsqu'elle n'est pas interdite, l'organisation syndicale est rendue pratiquement impossible, cependant que la majorité des employés des ZFE se voient empêchés, dans la loi ou dans les faits, d'exercer leurs droits ordinaires en tant que travailleurs. Il en résulte qu'un grand nombre de ZFE finissent par attirer des investissements volatils et une catégorie bien particulière d'entreprises, dont la réussite tient à l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché et corvéable. Les femmes, qui constituent environ 80% de la main-d'œuvre des zones franches d'exportation (ZFE), sont aussi les principales victimes de l'exploitation et de pratiques dangereuses et parfois brutales.

Des politiques efficaces pour la promotion du travail décent, de l'investissement et du commerce dans les ZFE

13. L'APEC doit amorcer une initiative visant à l'adoption de politiques efficaces pour la promotion du travail décent, des investissements et des échanges au lieu de laisser libre cours à l'exploitation dans ZFE. Une telle initiative doit d'attaquer à la question des normes du travail, en veillant à mettre l'accent sur les droits et les conditions de travail des travailleuses, les liens avec l'économie intérieure, un cadre pour le développement de l'investissement direct étranger (IDE) et les approches permettant aux entreprises de contribuer au progrès économique et social à travers l'investissement et la mise à niveau technologique. La participation des partenaires sociaux est essentielle pour le succès d'une telle initiative.

Recommandation n° 5: Promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs⁶ dans tous les traités commerciaux régionaux, bilatéraux ou multilatéraux, de même que dans le cadre du processus d'intégration économique « à la frontière », « derrière la frontière » et « par-delà la frontière »

Les droits fondamentaux des travailleurs – à la base d'un cadre réglementaire pour la mondialisation

14. L'APEC a accompli plus de la moitié du chemin dans le cadre du processus devant conduire aux objectifs de Bogor relatifs à la libéralisation et la facilitation des échanges et des investissements. Pour atteindre ces

⁵ Base de données du BIT sur les zones franches d'exportation, avril 2009, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

⁶ Les droits fondamentaux des travailleurs, également connus en tant que normes fondamentales du travail sont les droits humains fondamentaux reconnus internationalement à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du monde, sans distinction du niveau de développement de leur pays. Les normes fondamentales du travail sont définies aux termes des Conventions de l'OIT qui couvrent la liberté d'association et le droit de négociation collective (Conventions 87 et 98 de l'OIT); l'élimination de la discrimination à l'emploi et dans la profession (Conventions 100 et 111 de l'OIT); l'éradication de toutes formes de travail forcé ou obligatoire (Conventions 29 et 105 de l'OIT); et l'abolition effective du travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants (Conventions 138 et 182 de l'OIT).

objectifs, et face à la paralysie continue des négociations de l'OMC, les dirigeants de l'APEC encouragent de plus en plus les hauts fonctionnaires à trouver des alternatives complémentaires à la libéralisation des échanges multilatéraux, y compris les traités commerciaux régionaux et bilatéraux. Toutefois, une dimension sociale forte englobant la question du travail décent et le respect des droits fondamentaux des travailleurs est essentielle pour parvenir à une intégration économique régionale stable. Tous les gouvernements de l'APEC, au même titre que les employeurs et les syndicats, doivent réaffirmer l'engagement qu'ils ont pris en adoptant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) de respecter, promouvoir et réaliser les droits fondamentaux des travailleurs.

Inclusion des droits fondamentaux à l'agenda de l'APEC

15. D'autre part, de nombreuses Conventions fondamentales de l'OIT doivent encore être ratifiées, lorsqu'elles sont ratifiées, demandent encore à être pleinement appliquées dans les pays membres de l'APEC. Les dirigeants de l'APEC doivent convenir d'inclure la promotion de la ratification et de l'application des droits fondamentaux des travailleurs à l'ordre du jour de l'APEC, et ce, dans le cadre d'un agenda élargi relatif aux questions sociales et du travail.

Les pays de l'APEC devraient soutenir la prise en compte des questions sociales et du travail à l'OMC

16. Une contribution significative possible du Sommet des dirigeants en vue du renforcement de la viabilité à long terme de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) serait de soutenir la prise en compte des enjeux de l'emploi lors des négociations commerciales futures et de renforcer, par-là même, l'examen au niveau de l'OMC de l'impact des échanges commerciaux sur l'emploi et le développement durable. L'échec du Cycle de négociations de Doha de l'OMC montre que les bienfaits de la libéralisation des échanges internationaux apparaissent de plus en plus vagues et que les négociations commerciales bilatérales risquent d'être abandonnées du fait qu'elles entraînent davantage de destruction que de création d'emplois. Les dirigeants de l'APEC devraient reconnaître la nécessité pour l'OMC d'amorcer un dialogue dans ce domaine et recommander à l'OMC de mettre sur pied un comité chargé du commerce et de l'emploi ayant pour attributions d'examiner et d'anticiper l'effet de la libéralisation des échanges internationaux sur le niveau et la qualité de l'emploi et de présenter les recommandations qui s'imposent au Conseil général de l'OMC.

Inclure des dispositions relatives à la protection des droits des travailleurs dans tous les ACR / ALE

17. Les accords commerciaux régionaux et les accords de libre-échange (ACR/ALE) doivent contribuer à la promotion du développement durable et à l'amélioration du niveau de vie et des conditions de travail des travailleuses et travailleurs dans tous les pays qui en font partie. Cette année, la présidence singapourienne s'est fixé pour priorité la réduction des barrières au commerce et à l'investissement « à la frontière. » Cela implique, comme il a été signalé par

la présidence, que les règles d'origine des accords de libre-échange existants soient rendues plus propices aux affaires et qu'un examen approfondi de l'effet d'une éventuelle ZLEAP soit entrepris. Un autre objectif est de rendre la création et l'exploitation de nouvelles entreprises plus faciles, plus rapides et meilleur marché en simplifiant les règles « derrière les frontières » et en consolidant l'infrastructure « par-delà les frontières », de manière à réduire le coût et les délais des échanges et autres transactions.

Déterminer l'effet d'une ZLEAP sur le développement et le travail décent

18. Le Réseau CSI/APLN en appelle aux dirigeants de l'APEC à veiller à ce que les mesures visant à rendre les ALE existants plus propices aux affaires n'entraînent pas une détérioration accrue des conditions ou des salaires des employés et qu'elles intègrent des dispositions relatives à la protection des droits des travailleurs. D'autre part, l'APEC doit prévoir une évaluation de l'impact d'une Zone de libre-échange Asie-Pacifique (ZLEAP) sur le niveau de développement et la création de travail décent. Les ACR/ALE devrait renfermer des obligations concernant non seulement la législation du travail nationale mais aussi les normes du travail fondamentales reconnues internationalement, de même qu'un mécanisme institutionnalisant la participation des partenaires sociaux au processus de surveillance et de promotion de ces normes. Partant, le *Projet de mesures modèles relatives au travail dans le cadre des chapitres ACR/ALE*⁷ devra inclure des engagements fermes envers la protection des travailleurs, en accord avec les principes et les droits du travail reconnus à l'échelle internationale. Autrement dit, les lois et les réglementations de tous les pays membres de l'APEC devront s'accorder avec les Conventions pertinentes de l'OIT. Il existe déjà au niveau de la région plusieurs ALE qui incluent des clauses de ce type. Les dirigeants de l'APEC doivent veiller à ce que les clauses du travail et les références aux normes fondamentales du travail figurent également aux termes des accords commerciaux futurs, afin que ces accords contribuent à l'avancement du développement durable et du travail décent.

Recommandation n° 6: Apporter une réponse exhaustive au changement climatique et au réchauffement climatique, y compris par la prise en considération des aspects liés à l'emploi et au lieu de travail, la promotion de la création d'emplois verts et l'investissement dans la formation aux nouvelles compétences, pour développer des emplois verts à forte productivité et soutenir un traité ambitieux à l'occasion de la COP15 sur le changement climatique, à Copenhague, en décembre 2009

Une transition juste, ambitieuse,

19. Les mesures déployées en réponse au réchauffement

⁷ Proposées à l'occasion du Sommet de Busan en 2005 et abordées dans le cadre des discussions de la dernière session du Groupe de travail DRH en juin 2009.

assortie de la création d'emplois verts et de la promotion d'un dialogue social effectif au niveau des entreprises, est plus que jamais nécessaire

climatique et aux changements climatiques ont révélé des failles inquiétantes. L'urgence d'une action dépasse désormais ce que la plupart d'entre nous ne pourrions imaginer. L'APEC doit œuvrer à l'établissement de plans énergétiques à long terme, à l'intérieur d'un cadre de développement durable qui garantisse la sécurité énergétique et la protection de l'environnement, et qui soient compatibles avec l'objectif du plein emploi décent. Dans le cadre de ses actions, l'APEC doit intensifier ses efforts envers la promotion d'emplois verts. Les politiques doivent garantir l'accès à une énergie sûre, propre, respectueuse de l'environnement et à coût raisonnable, sur la base de la promotion de l'énergie renouvelable. Les politiques doivent générer des investissements dans le capital humain et promouvoir le développement de nouvelles compétences chez les travailleurs, pour permettre à ces derniers de travailler en nombre suffisant et plus efficacement dans des lieux de travail verts. Les politiques doivent également être basées sur des approches multilatérales et des investissements conjoints par des acteurs-clefs aux niveaux national et régional. Enfin les politiques doivent prévoir des investissements dans des nouvelles capacités et infrastructures, dans le cadre d'accords effectifs et applicables. Au niveau de l'entreprise, des mesures liées à l'efficacité énergétique et aux économies d'énergie devraient être mises au point conjointement entre les employeurs et les syndicats. Au niveau des économies individuelles, il convient de promouvoir une utilisation efficace des ressources et l'innovation technologique, de manière à soutenir l'emploi tout en favorisant un processus de consultation avec les partenaires sociaux.

Recommandation n° 7: Elaboration de recommandations de l'APEC visant à une application adéquate de politiques non discriminatoires dans les pays membres

L'inégalité entre l'homme et la femme est évidente dans toute la région APEC

20. L'inégalité entre l'homme et la femme est évidente dans toute la région APEC, y compris dans l'accès aux ressources, à l'instruction, aux instances politiques et aux postes décisionnels. En particulier, les programmes d'ajustement structurel qui incluent, le plus souvent, des mesures de privatisation et d'austérité liées aux dépenses publiques, ont une incidence adverse sur la situation des femmes au travail et dans la société, dès lors qu'ils affectent négativement les niveaux et les conditions d'emploi dans les secteurs où les femmes sont fortement représentées et restreignent la prestation de services publics dont les femmes dépendent de façon disproportionnée, notamment en raison du partage inégal des responsabilités familiales.

Recommandations de l'APEC visant à une application adéquate et effective de politiques non discriminatoires

21. Nous reconnaissons les initiatives prises par l'APEC dans le domaine de l'égalité hommes/femmes à travers les discussions dans le cadre des Réunions ministérielles de l'APEC sur les femmes et l'établissement du Réseau sur le

genre (*Gender Focal Point Network – GFPN*). Cependant, les actions menées dans le cadre de ces initiatives se sont limitées à assurer l'intégration du genre à travers les différents forums de l'APEC. Les dirigeants de l'APEC doivent s'engager à élaborer plus avant ces initiatives en vue du développement de recommandations de l'APEC prévoyant l'adoption de mesures et de mécanismes de contrôle pertinents visant à l'application adéquate de politiques non discriminatoires dans les pays membres. De tels mécanismes devraient également être étendus de façon à inclure les catégories vulnérables confrontées à une discrimination autre que sexuelle.

Recommandation n° 8: Développer un cadre de l'APEC pour une approche basée sur les droits concernant les travailleurs migrants

Développer un cadre de l'APEC pour une approche basée sur les droits concernant la main-d'œuvre migrante

22. La migration referme à la fois des défis et des opportunités pour la région Asie-Pacifique. Si la migration peut agir au profit des travailleuses et des travailleurs dans les pays émetteurs comme dans les pays récepteurs, elle constitue bien trop souvent un ultime recours pour les personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi chez elles et se voient, dès lors, livrées à l'exploitation à l'étranger. Pour faire en sorte que les opportunités prévalent, les dirigeants de l'APEC doivent s'engager à développer un cadre pour la migration qui tienne compte des besoins du marché du travail national, en se basant sur les Conclusions relatives à une approche équitable pour les travailleurs migrants, adoptées lors de la 92^e Conférence internationale du travail, en 2004, et le Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de la main-d'œuvre adopté en 2005, y compris la pleine application des codes du travail nationaux et des réglementations concernant les conditions de travail. Un tel cadre doit s'appuyer sur les informations disponibles concernant la politique et les meilleures pratiques des pays en matière de migration internationale, sur les propositions existantes visant à maximiser les bienfaits économiques de la migration et sur les normes internationales pertinentes, y compris la Convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille⁷ et les Conventions n° 97⁸ et n° 143⁹. Le Réseau CSI/APLN estime que les dirigeants de l'APEC devraient accorder de l'importance au faible taux de ratification de ces normes internationales dans les pays membres de l'APEC. Les pays membres de l'APEC devraient convenir d'un calendrier pour leur ratification.

⁷ Ratifiée par 25 pays, y compris, pour la région APEC, le Chili, le Mexique, le Pérou et les Philippines (l'Indonésie a signé la Convention mais ne l'a pas encore ratifiée).

⁸ Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (No. 97), ratifiée par 49 pays, y compris, pour la région APEC, la Nouvelle-Zélande et les Philippines.

⁹ Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (No. 143), ratifiée par 23 pays, dont les Philippines, pour la région APEC.

D'autre part, les gouvernements de l'APEC devraient favoriser un développement industriel équilibré, de même que le travail décent, de manière à ce que toute migration résulte d'un libre choix et non d'une obligation d'échapper à la misère ou à la répression.

Recommandation n° 9: Elaboration d'un cadre de l'APEC pour encourager le dialogue social au sein des entreprises multinationales et réviser les principes d'investissement non-contraignants de l'APEC

Le dialogue social est le moyen le plus efficace d'assurer que les entreprises multinationales contribuent au développement économique et social

23. En tant qu'acteurs clés de l'économie globale, les entreprises multinationales (EM) peuvent contribuer à une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi dans les pays récepteurs. Toutefois, certaines activités des EM peuvent aussi conduire à une exploitation accrue et à une détérioration des conditions sociales. Ceci survient lorsqu'elles ne se soucient que de leurs bénéfices à court terme et négligent leurs responsabilités sociales et salariales. En dehors des cadres législatifs, le dialogue social, qui fait partie des responsabilités sociales de l'entreprise, est le moyen le plus efficace d'assurer que les EM contribuent au développement économique et social et sont responsables vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Ceci est, cependant, fréquemment ignoré dans la « course vers le bas » en matière de normes sociales et de conditions de travail.

Un cadre de l'APEC pour la promotion de relations industrielles saines et de la négociation collective

24. Les dirigeants de l'APEC doivent convenir du développement d'un cadre au niveau de l'APEC, pour la promotion de relations industrielles saines et du respect du droit de négociation collective dans les EM. Un tel cadre viendrait compléter et renforcer la pratique de plus en plus courante consistant dans la négociation d'accords-cadres internationaux (ACI)¹⁰ entre des fédérations syndicales internationales et des entreprises multinationales, dont bon nombre sont basées dans les pays de l'APEC. Dans le cadre de sa son initiative de Dialogues au niveau de l'industrie, actuellement en cours au niveau des industries automobile et chimique, l'APEC pourrait prévoir des réunions conjointes entre des représentants d'entreprises et de syndicats pour faciliter le dialogue social sur cette question.

Les principes d'investissement non contraignants de l'APEC doivent être révisés

25. Les dirigeants de l'APEC doivent s'engager à réviser les *Principes d'investissement non contraignants* de l'APEC en y reflétant l'importance du respect des droits fondamentaux des travailleurs et des objectifs de l'emploi, sur la base de la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale* et des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Un mécanisme formel de l'APEC doit être établi pour promouvoir et

¹⁰ Au milieu de 2009, 84 accords-cadres avaient été conclus entre des fédérations syndicales internationales et des entreprises individuelles.

surveiller le respect des responsabilités sociales par les entreprises multinationales, à travers un recours effectif aux Points de contact nationaux dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE (actuellement en place dans les pays membres suivants: Australie, Canada, Chili, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande et Etats-Unis).

CONCLUSIONS

Renforcer la dimension sociale de l'APEC et forger un partenariat effectif avec les travailleurs et leurs syndicats

26. En pratique, la promotion des affaires occupe une place prédominante dans le processus de l'APEC. Les dirigeants de l'APEC se doivent de corriger cette distorsion et de rediriger l'APEC vers les objectifs globaux et corrélés de la croissance équitable et durable et de la réduction de l'écart entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci. Ceci n'est possible que moyennant le renforcement de la dimension sociale de l'APEC et l'établissement d'un partenariat effectif avec les travailleurs et leurs syndicats au niveau de la région. Le Réseau syndical Asie-Pacifique de la CSI (CSI/APLN) est prêt à prendre un engagement en ce sens.

Réussir la relance économique après la crise

27. L'APEC doit jouer un rôle essentiel en adoptant des mesures concrètes pour la relance de l'économie, la réduction de l'impact social de cette crise financière, de l'emploi et climatique sans précédent, et promouvoir, en réponse à celle-ci, la création d'emplois décents et respectueux de l'environnement. Par conséquent, les dirigeants de l'APEC sont appelés à œuvrer conjointement à l'élaboration de programmes de relance économique forts, efficaces et coordonnés, dans le cadre d'un agenda du travail décent.

Etablissement d'un Forum syndical de l'APEC

Contexte

1. En tant que représentants des travailleuses et travailleurs de la région APEC, les syndicats peuvent apporter une contribution particulièrement précieuse au vaste processus d'examen des politiques requises pour soutenir les travailleurs en ces temps de changements rapides. C'est précisément à cette fin que les syndicats de l'APEC cherchent à établir une relation formelle avec l'APEC. Une telle relation devrait être initiée à l'échelon des dirigeants de l'APEC, à l'instar des dispositions d'accès existantes relatives au Conseil consultatif commercial de l'APEC (ABAC)*, de même qu'à travers le processus de l'APEC dans son ensemble.

Composition

2. Le Forum syndical de l'APEC se composerait des centrales syndicales nationales représentatives des pays membres de l'APEC.
3. Une assemblée générale réunissant toutes les centrales nationales représentatives pourrait être convoquée une fois par an au moins, éventuellement en prélude au Sommet des dirigeants de l'APEC, pour discuter de questions d'intérêt commun.

Mandat

4. Le Mandat du Forum serait le suivant:
 - De travailler en collaboration avec les gouvernements et les employeurs à la promotion d'objectifs de l'APEC qui sont susceptibles de conduire à une croissance économique et à un niveau de vie accrus;
 - De contribuer au développement de politiques appropriées de l'APEC dans des domaines comme le développement des ressources humaines, le développement industriel, l'éducation et la protection sociale;
 - De refléter les points de vue et les besoins des travailleurs des pays de l'APEC dans le cadre de son dialogue avec les gouvernements concernant les enjeux propres à l'APEC;
 - D'encourager le dialogue tripartite au niveau national et au niveau de l'APEC concernant les enjeux clefs de la région.
5. Les activités du Forum incluraient:
 - Conseiller les dirigeants de l'APEC et les autres fonctionnaires concernés sur les enjeux importants pour les travailleurs;
 - Présenter les positions des travailleurs dans le cadre des Sommets des dirigeants, des réunions ministérielles, des réunions des hauts fonctionnaires et des comités/groupes de travail de l'APEC pertinents aux intérêts des travailleurs;
 - Tenir les membres du Forum informés des progrès au niveau de l'APEC; et
 - Maintenir un échange continu d'informations et de points de vue sur les différents thèmes et sujets couverts par l'APEC avec les Secrétariats de l'APEC et de l'ABAC.

** Les membres de l'ABAC sont désignés par leurs dirigeants respectifs (premier ministre ou président). Le Forum syndical de l'APEC n'utiliserait pas le même modèle pour sa composition.*