

En collaboration avec



ITUC CSI IGB TUAC

REMETTRE SUR LES RAILS LA CRÉATION D'EMPLOIS DE QUALITÉ

DÉCLARATION SYNDICALE DU L20 À LA RÉUNION DES MINISTRES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU G20

BEIJING, 11-13 JUILLET 2016

Introduction et résumé

Le L20 appelle les membres du G20 à stopper le ralentissement de l'économie mondiale moyennant des politiques expansionnistes axées sur la demande et soutenues par un programme de politique structurelle révisé renforçant les institutions du marché du travail en vue de créer des emplois de qualité et de réduire les inégalités des revenus. Les plans d'action du G20 pour la croissance doivent aborder le chômage et le sous-emploi des jeunes, les inégalités des sexes, la transition numérique, une transition juste vers des emplois verts et l'intégration des réfugiés.

1 Lors de leur réunion de Sydney, en février 2014, les ministres des Finances et les gouverneurs des banques centrales des pays du G20 ont pris l'engagement de relever le PIB de ces pays de « plus de 2 % au-dessus de la trajectoire induite par les politiques actuelles au cours des cinq prochaines années », soit une croissance supplémentaire de 0,5 % par an. Cette volonté a été réaffirmée par les dirigeants du G20 à Brisbane en novembre 2014, ainsi qu'à Antalya en novembre 2015. Cet objectif est actuellement hors de portée. L'année 2016 pourrait être la plus dangereuse sur le plan économique depuis 2009. Les prévisions les plus récentes de l'OCDE montrent que la croissance du PIB mondial est à l'arrêt.

Pour plus d'informations
et demandes de contacts

Anna Byhovskaya
byhovskaya@tuac.org

Gemma Swart
gemma.swart@ituc-csi.org

2 Les salariés des pays du G20 et au-delà ne peuvent pas se permettre le piège d'une croissance faible dans lequel se trouvent prises nos économies, et encore moins une nouvelle hausse du chômage. Certaines économies entrevoient à peine une reprise. Par ailleurs, l'OIT prévoit une augmentation du chômage mondial en 2016 et 2017, avec dans certaines économies, un taux d'activité inférieur aux niveaux antérieurs à la crise. Plus le chômage et le sous-emploi restent élevés ou continuent de croître, plus leurs effets pervers sont durables, et plus ils risquent de se transformer en phénomène « structurel ».

3 L'actuelle orientation politique qui repose exclusivement sur la politique monétaire pour maintenir l'économie mondiale à flot ne fonctionne pas. L'austérité budgétaire et l'affaiblissement des institutions en charge des négociations collectives moyennant des « réformes » structurelles maintiennent les salaires et les niveaux de vie sous pression. La combinaison de politiques laxistes en matière monétaire et restrictives en matière fiscale et salariale contribue au risque de déflation. La faible dynamique des salaires complique lourdement la tâche des banques centrales chargées de ré-ancrer les anticipations d'inflation, comme l'ont indiqué plusieurs d'entre-elles.

4 Le G20 doit ériger la création d'emplois de qualité en priorité absolue en prenant des engagements politiques concrets et en assurant un suivi coordonné. Les politiques de réformes structurelles qui affaiblissent à court terme la demande intérieure doivent être arrêtées et remplacées par un nouvel agenda pour des institutions du marché du travail plus fortes et mieux conçues, dont font partie les organisations syndicales, la négociation collective et l'introduction de minima salariaux. Les ministres du Travail et de l'Emploi doivent envoyer un message fort au Sommet des chefs d'État du G20 afin d'obtenir des résultats tangibles en la matière.

Agir en faveur d'une croissance globale et d'emplois de qualité

5 Le L20 plaide en faveur de mesures globales à effet rapide en vue de stimuler la demande globale et de réduire les inégalités. Pour éviter de replonger dans une nouvelle crise, il est urgent que des mesures collectives et coordonnées axées sur la politique budgétaire soient appliquées au sein des économies du G20 pour stimuler la demande. En agissant en ce sens, il est important que les gouvernements :

- soutiennent la demande mondiale en adoptant une stratégie de développement de la politique fiscale : dans ses *Perspectives économiques* de juin 2016, l'OCDE a montré qu'une augmentation de l'investissement public stimulerait la demande, renforcerait la croissance à court terme, soutiendrait la croissance future et améliorerait la viabilité des finances publiques ;
- réorientent les politiques fiscales et monétaires, sachant que les liquidités créées par les banques centrales ne doivent pas être laissées aux marchés, mais gérées de manière adéquate. Au lieu de glisser vers de nouvelles formes de spéculation et de bulles d'actifs, les liquidités doivent servir directement à l'investissement public dans des infrastructures, des réseaux, des innovations, des compétences et des emplois durables et respectueux de l'environnement, en vue de générer un actif productif correspondant aux passifs des gouvernements. Les gouvernements doivent s'abstenir de toute dévaluation concurrentielle en établissant un mécanisme de coordination mutuel pour gérer leurs taux de change ;
- encouragent les institutions renforcées du marché du travail (y compris celles chargées des négociations collectives, des mécanismes de fixation des salaires et de la législation du travail) à garantir une croissance plus soutenue des salaires comme moyen de stimuler la demande et l'emploi, d'empêcher l'inflation zéro, voire la déflation, d'être ancrées dans l'économie par des accords salariaux fragiles. Comme convenu par les pays du G20 sous la présidence turque, et dans le contexte d'un décrochage entre les salaires et la productivité depuis trente ans dans l'immense majorité des

économies, faire usage de la négociation collective et des minima salariaux comme moyen de réduire les inégalités croissantes et de remédier à la diminution de la part des revenus du travail ;

- Un tel train de mesures pourrait compter sur le soutien de la population active et nécessiterait une étroite consultation entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Un nouveau programme de politique structurelle

6 Les ministres du Travail des pays du G20 doivent adopter un nouveau modèle de politique structurelle qui, d'une part, renforce la croissance et la productivité et, d'autre part, augmente la part des revenus du travail dans le PIB, et proposer une stratégie globale de lutte contre les inégalités basée sur une croissance *inclusive*, en adoptant des mesures permettant de :

- lutter contre le phénomène croissant des travailleurs pauvres via des salaires minima solides et établis à des niveaux appropriés et garantissant un revenu de subsistance : l'expérience pratique, à l'image de l'introduction récente du salaire minimum en Allemagne, montre que l'argument classique selon lequel le salaire minimum « tuerait » l'emploi reste infondé. En effet, le salaire minimum ne détruit pas l'ensemble des emplois, mais il augmente le revenu des travailleurs au bas de l'échelle ;
- renforcer la couverture des conventions collectives et le droit à la négociation collective, en tant qu'objectif politique central ; le rôle positif joué par les syndicats et les négociations collectives doit être reconnu et renforcé. Les syndicats ne défendent pas seulement les plus bas salaires. Ils jouent également un rôle capital pour garder sous contrôle la part des revenus détenus par les 10 % plus élevés et agissent comme défenseurs de régimes fiscaux et d'un État providence plus équitable. Une négociation collective solide encourage la propagation des gains de productivité dans l'économie. Les systèmes coordonnés de négociation collective peuvent jouer un rôle essentiel pour soutenir les salaires dans un contexte d'inflation faible et décroissante, empêchant ainsi la déflation de s'ancre dans l'économie ;
- mettre en œuvre les engagements passés relatifs au respect et à la promotion des droits fondamentaux au travail ;
- lutter contre l'incidence croissante des emplois atypiques qui sont synonymes de faibles salaires, d'un moins bon accès à la formation, d'une précarité de l'emploi et d'une plus faible protection sociale. Pour atteindre cet objectif, il ne s'agit pas de diminuer la rémunération et la protection offertes par les contrats de travail traditionnels, mais d'empêcher les dérives qui permettent d'abuser des contrats atypiques, et qui se traduisent, par exemple, par la succession de contrats à durée déterminée, par des inégalités de salaire ou par le refus du droit à la couverture de sécurité sociale ;
- accompagner les processus de « changement » et de restructuration, notamment ceux liés au besoin de se diriger vers une économie à faible émission de carbone, en alliant la protection de l'emploi à la protection des travailleurs. Les longues périodes de préavis pour licenciement, qui permettent une aide au retour à l'emploi complète avant que les travailleurs tombent dans le « trou noir » du chômage, semblent donner les meilleurs taux de réemploi sur une année ;
- adopter des mesures rapides pour la mise en œuvre d'un socle de protection sociale universel, conformément aux accords conclus lors des précédents sommets du G20, et promouvoir la ratification des instruments de l'OIT sur la sécurité sociale ; un tel socle de protection sociale universel devrait assurer la fourniture de services de santé universels, de soins aux personnes âgées et de services publics de base et renforcer la portabilité des retraites pour améliorer la situation des travailleurs migrants et ceux ayant des emplois temporaires à l'étranger ;
- rétablir les systèmes de protection sociale selon le principe de solidarité. Au regard des inégalités croissantes et de l'absence d'opportunités d'emploi décent, les systèmes de sécurité sociale doivent garantir un revenu adapté aux personnes

exclues du marché du travail, aux familles avec enfants et aux citoyens âgés, ainsi qu'aux groupes vulnérables, comme les jeunes mères, les personnes malades et handicapées ;

- garantir l'accès pour tous à des systèmes de formation et à une éducation publique de qualité et accroître les investissements dans ces domaines ;
- entreprendre une réforme de la gouvernance d'entreprise pour éviter que la rémunération des hauts dirigeants et des membres de l'administration ne conduise à des disparités salariales démesurées ou à des prises de risques excessives de la part de la direction ; pour commencer, les grandes entreprises devraient être contraintes de publier le ratio entre le salaire moyen du PDG, le salaire médian et les salaires des 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés ;
- restaurer le caractère progressif de l'impôt et prévenir l'évasion fiscale et l'évitement fiscal via une mise en œuvre efficace de la norme de l'OCDE concernant l'échange automatique de renseignements et son Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices ;
- évaluer la performance économique selon des critères plus larges que le seul PIB par habitant, en tenant compte de la répartition des revenus, et des niveaux et de la qualité de l'emploi.

Emploi des jeunes, apprentissage de qualité et apprentissage tout au long de la vie

7 En 2014, 73,3 millions de jeunes dans le monde étaient sans emploi, ce qui représente une légère baisse par rapport à l'année précédente, mais seulement 3,3 millions de moins qu'au paroxysme de la crise, en 2009. Aucune baisse significative n'est prévue pour l'année 2016 et de nouvelles augmentations sont attendues dans plusieurs pays. Une pénurie majeure d'emplois décents est constatée : selon l'OIT, 43 % des jeunes actifs de la planète sont sans emploi ou travaillent, mais vivent pourtant en situation de pauvreté. Les dirigeants ont approuvé à Antalya une nouvelle stratégie du G20 pour le développement des compétences ainsi que l'objectif « 15 % d'ici 2025 » visant à réduire le nombre de jeunes chômeurs ne disposant d'aucune formation scolaire ni professionnelle (NEET), et ceux occupant des emplois informels. Ces deux engagements doivent être suivis de mesures de mise en œuvre complètes. Le taux de jeunes NEET dans les pays de l'OCDE est passé de 12,6 % en 2007 à 14,3 % en 2014, soit 1 jeune sur 6. Ce taux est le plus élevé chez les 25-29 ans, avec 20,5 % (moyenne des pays de l'OCDE) et 17,9 % chez les 20-24 ans – témoignant de l'urgence d'adopter des programmes ciblés pour le marché du travail.

8 Établir une cohérence politique entre les besoins d'éducation, de formation et d'emploi est essentiel et peut être réalisé en instaurant des systèmes de formation de qualité pour toutes les classes d'âge. Depuis 2013, le L20 continue à collaborer avec le B20 en vue de mettre en œuvre la déclaration conjointe sur l'apprentissage de qualité. La CSI et le TUAC, au nom du L20, ainsi que l'OIE et le BIAC, représentant les organisations internationales du B20, ont mené des enquêtes nationales sur l'apprentissage. Il en est ressorti que les gouvernements doivent pleinement intégrer les partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et la gouvernance des systèmes d'apprentissage. Nous avons écrit à nos affiliés respectifs dans les pays du G20 pour les appeler à « *tirer les leçons de la qualité de l'apprentissage générée par la coopération et les partenariats nationaux ainsi que par des actions de promotion dans l'industrie et les entreprises* » et collaborons avec eux. Le L20 soutient l'adoption d'une déclaration du G20 tripartite sur l'apprentissage de qualité.

9 En s'appuyant sur l'appel lancé par la Stratégie du G20 pour le développement des compétences en faveur de l'investissement dans ce domaine, dans le but de « *soutenir le développement et la croissance inclusive, et d'aider à réduire les inégalités et la pauvreté, afin d'augmenter le PIB des pays du G20* », les ministres du Travail et de l'Emploi devraient :

- réexaminer les plans nationaux pour l'emploi en gardant à l'esprit l'objectif « 15 % d'ici 2025 », et en particulier garantir un plus fort taux de participation et de réussite des jeunes issus de milieux socio-économiques défavorisés dans l'éducation et la formation ;
- réunir au niveau national, leurs partenaires sociaux, pour évaluer la mise en œuvre des programmes en faveur de l'apprentissage de qualité ;
- accroître la mise en place de politiques actives du marché du travail et lorsque cela est possible, les orienter en direction des jeunes du secteur informel et d'autres groupes vulnérables ;
- promouvoir la diversification des parcours éducatifs en améliorant les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, et promouvoir le dialogue social et la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays, afin d'encourager l'investissement dans le développement des compétences et de la connaissance ;
- encourager les employeurs à accroître l'offre de formation sur le lieu de travail, comme le demande la Stratégie du G20 pour le développement des compétences, et autoriser les congés de formation rémunérés ;
- faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, améliorer l'enseignement et la formation professionnels pour permettre l'amélioration des compétences et la requalification ;
- collaborer avec les autres ministres afin de développer des programmes conjoints en faveur de l'investissement dans les infrastructures, l'éducation, la formation et l'innovation ;
- s'inspirer de l'initiative pour l'emploi des jeunes et de la garantie pour la jeunesse afin d'élaborer un Pacte du G20 pour l'emploi des jeunes, pour que ces derniers bénéficient d'un emploi de qualité ou d'un stage de formation à l'issue de leur cursus scolaire.

Accroître le taux d'emploi et les salaires des femmes

10 Le L20 salue l'objectif formulé par le G20 de réduire de 25 % l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes d'ici à 2025 dans le cadre du programme pluriannuel de son Groupe de travail sur l'emploi. Cet objectif doit toutefois s'inscrire dans des stratégies visant à créer des emplois décents et à rendre les marchés du travail inclusifs. Investir dans l'économie des soins peut contribuer à la reconnaissance de la valeur réelle du travail de soins et d'accompagnement, souvent réalisé par une main d'œuvre peu ou pas rémunérée qui n'apparaît pas dans les statistiques. Cela peut également permettre d'éliminer les stéréotypes sexistes et la ségrégation professionnelle. Enfin, cela peut générer un impact positif sur l'écart salarial entre hommes et femmes, en remettant en cause les rôles qui leur sont traditionnellement dévolus et en améliorant l'accès des femmes aux postes de direction dans tous les secteurs. L'écart salarial dans les pays du G20 est important : selon la moyenne de l'OCDE, les hommes gagnent 15,3 % de plus que les femmes. Les pays membres du G20 dans lesquels l'écart est supérieur ou égal à cette moyenne sont la Corée (36,6 %), le Japon (26,6 %), la Turquie (20,1 %), le Canada (19,2 %), l'Australie (18 %), le Royaume-Uni (17,5 %), les États-Unis (17,2 %) et le Mexique (15,3 %). En outre, si l'on examine les taux d'activité en fonction du niveau d'études atteint, il ressort que dans la plupart des pays industrialisés, les hommes sont 10 % plus nombreux que les femmes à posséder un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur. Des données récentes concernant les pays en développement montrent que 76 % des jeunes inactifs sont des femmes, ces dernières connaissant une transition vers la vie active plus longue. La proportion des jeunes femmes NEET s'élève à 30 %, soit deux fois plus que celles des jeunes hommes.

11 Dans le cadre de leurs plans pour l'emploi, les ministres devraient :

- élaborer des stratégies économiques relatives à « l'économie des soins », reconnaissant que l'accès des familles aux services de soins et d'accompagnement et aux services publics est un préalable à la participation des femmes au marché du travail au même titre que les hommes. L'investissement dans l'économie des soins est égale-

ment source de création d'emplois ;

- réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, notamment en soutenant les négociations collectives et, en leur qualité d'employeurs du secteur public, en renforçant les droits des salariés à temps partiel et en réduisant la segmentation professionnelle ;
- évaluer la dimension sexospécifique dans le domaine de l'emploi précaire et informel ;
- éliminer les disparités entre hommes et femmes en termes d'éducation et d'accès à la formation et à l'enseignement supérieur, dans la droite ligne du quatrième objectif de développement durable.

Innovation intelligente et travail décent dans l'économie numérique

12 Dans le contexte de la numérisation des emplois dans tous les secteurs économiques, il convient d'évaluer les différents choix qui s'offrent en termes d'organisation du travail et de technologies, en particulier en ce qui concerne les nouvelles formes d'emplois atypiques dans le domaine de l'économie des plateformes et du travail mobile basé sur l'usage des TIC. La tendance à la sous-traitance, l'externalisation et la classification des travailleurs comme « entrepreneurs indépendants » qui se dessine dans l'économie numérique doit être stoppée dès maintenant au moyen de cadres réglementaires garantissant des conditions de travail décentes, des salaires équitables, une protection sociale et le droit à la négociation collective. Les innovations numériques accroissent également le risque de délocalisation des emplois en raison du développement de l'Internet des objets et de la fabrication numérique. Les bouleversements qu'induit le numérique sur les emplois peuvent toutefois être atténués et gérés efficacement dans le cadre d'un cycle de l'innovation, pour conduire à des effets positifs sur l'emploi moyennant des politiques actives du marché du travail, une formation continue de qualité et des stratégies de transition équitables pour les travailleurs des secteurs en déclin. De ce point de vue, les investissements et les programmes portant sur les compétences numériques se révèlent pertinents quels que soient les groupes d'âge. Ils permettent aux travailleurs d'acquérir des connaissances générales et spécialisées dans le domaine des TIC par le biais du droit à des programmes de formation bien conçus et dotés de ressources suffisantes, et grâce à des opportunités d'amélioration des compétences et de requalification tout au long de leur carrière.

13 Prenant acte de l'objectif de la présidence du G20 pour 2016 de promouvoir des emplois décents et d'améliorer les conditions de travail, le L20 appelle les ministres à élaborer un Plan d'action pour le travail décent dans l'économie numérique par l'intermédiaire duquel les gouvernements :

- encouragent la création de nouveaux produits et services de haute qualité, et ce faisant, veillent à ce que les gains de productivité soient répartis équitablement et à ce que les coûts et les risques liés à l'investissement ne soient pas transférés aux travailleurs et aux consommateurs, au moyen de cadres réglementaires, notamment en matière de fiscalité et de concurrence ;
- introduisent des cadres relatifs à la qualité de l'emploi visant à garantir la protection des travailleurs, la confidentialité des données, un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi que le respect des normes et de la législation internationales du travail, notamment le droit à la négociation collective ;
- garantissent des salaires décents et renforcent les institutions du marché du travail afin de fournir des filets de sécurité dans les secteurs émergents et de prévenir le développement des emplois atypiques au moyen d'une réglementation efficace ;
- facilitent l'accès à des programmes d'éducation et de formation (notamment enseignement et formation professionnels post-secondaires, et formation sur le lieu de travail de qualité) pour tous les groupes d'âge en vue d'améliorer l'alphabétisation numérique et les compétences spécifiques dans le domaine des TIC ;
- élaborent un ensemble cohérent de politiques visant à combler la fracture numérique dans les pays en développement, dans les zones rurales et isolées des pays du G20, ainsi qu'au sein des groupes vulnérables ;
- impliquent les syndicats dans l'élaboration d'innovations nationales plus larges et de

Traduire l'Accord de Paris sur le climat en investissements et en emplois sur le terrain

14 En décembre 2015, la communauté internationale a adopté un nouveau cadre universel pour l'action climatique et s'est engagée en faveur d'un infléchissement de la courbe des émissions qui pourrait préserver les vies, les moyens de subsistance et les emplois de millions de personnes directement exposées aux impacts du changement climatique. L'engagement à maintenir l'augmentation moyenne de la température mondiale en dessous de 2 °C, et même à ne pas dépasser la limite de 1,5 °C, doit désormais être suivi de décisions cohérentes au niveau national qui permettront, d'une part, de libérer le potentiel considérable de l'économie verte en matière de création d'emplois et, d'autre part, de garantir une transition juste aux travailleurs des secteurs qui connaîtront des changements.

15 Cet engagement en faveur d'une transition juste fait également partie de l'Accord de Paris et a été traduit en politiques concrètes par les gouvernements, les employeurs et les syndicats dans un document de consensus élaboré en conformité avec les principes directeurs pour une transition juste de l'OIT. Dans ce contexte, le L20 appelle les ministres à :

- promouvoir activement la mise en œuvre des Principes Directeurs pour une transition juste de l'OIT dans leurs pays, en maintenant un dialogue permanent avec les partenaires sociaux ;
- veiller à ce que les stratégies de création d'emploi intègrent la nécessité de respecter les engagements de l'Accord de Paris sur le climat.

Mesures collectives d'intégration pour les réfugiés et les migrants

16 Gérer l'afflux de réfugiés le plus massif de l'époque moderne constitue à la fois un défi et une chance. Les migrants sont une source de compétences et de revenus pour les pays qui les accueillent, mais ils sont également confrontés à des problèmes humanitaires et de protection. Des mesures doivent être prises pour éviter leur exploitation sur le marché du travail et au-delà. Une action déterminée et coordonnée des gouvernements des pays du G20 est nécessaire pour favoriser leur intégration et soutenir leur « droit au travail », particulièrement en ce qui concerne le logement et la nécessité d'accélérer les procédures d'obtention de l'asile et du statut de réfugié. Il convient d'augmenter les fonds alloués à la couverture des besoins de base des réfugiés ainsi qu'aux programmes et services de protection sociale. Par ailleurs, il est crucial de reconnaître rapidement les qualifications des réfugiés et de leur permettre d'accéder à des formations. De nombreux travailleurs qualifiés se trouvent en effet parmi les réfugiés fuyant la Syrie et d'autres zones de conflit, mais ils ne sont pas en mesure de fournir la preuve de leurs qualifications. Le dialogue social est un élément clé pour assurer la médiation entre les nouveaux arrivants et la main d'œuvre établie et pour statuer sur certaines problématiques plus larges liées à l'intégration au marché du travail, telles que l'identification et la mise en adéquation des compétences, la fixation des salaires, la garantie de la protection des travailleurs et la mise en place de programmes d'éducation et de formation.

17 Dans ce contexte, le L20 appelle les ministres à :

- veiller à ce que les pays n'ayant pas encore ratifié et appliqué la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (18 décembre 1990) agissent en conséquence ;
- prendre des mesures coordonnées pour l'intégration des migrants et des réfugiés

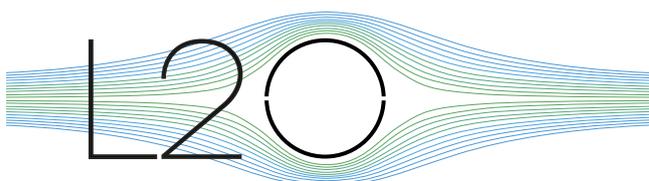
dans les pays d'accueil, dont le droit au travail ;

- prendre des mesures contre le trafic des travailleurs, l'esclavage et le travail forcé (notamment la ratification du Protocole de l'OIT sur le travail forcé) ;
- mettre en place des programmes durables de relogement et reconnaître la contribution des migrants au développement économique ;
- introduire des plans interministériels et allouer davantage de fonds pour intégrer les migrants dans l'économie formelle (et les faire bénéficier du droit du travail et des droits sociaux, politiques et culturels associés) et leur fournir une protection sociale et des services sociaux une fois que leur statut de migrant ou de demandeur d'asile a été rapidement déterminé ;
- faciliter la reconnaissance des qualifications, fournir des conseils et des informations, ainsi que des programmes d'apprentissage de la langue du pays d'accueil ;
- garantir l'accès des enfants à des établissements éducatifs ordinaires et fournir aux enseignants la formation et les ressources nécessaires pour faire face à la situation ;
- introduire des programmes de formation ciblés pour les mineurs isolés et les jeunes adultes nécessitant un soutien psychologique et financier et une aide au logement ;
- reconnaître que 20 % seulement des 80 millions de personnes déplacées dans le monde se trouvent dans les pays développés, et fournir en conséquence un soutien aux pays d'accueil plus pauvres. Les pays développés devraient accueillir un nombre adéquat de réfugiés pour partager le fardeau en coordination avec d'autres pays.

Suivre les engagements et renforcer le dialogue social

18 La réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 se tient à un moment charnière. La capacité du G20 à tenir ses engagements passés engage en effet sa crédibilité. Seuls 18 % des participants à l'enquête *L20 Policy Tracking* de 2015 pensent que leur pays atteindra ou atteindra très probablement l'objectif de 2,1 % de croissance supplémentaire d'ici à 2018. 74 % d'entre eux pensent que des engagements supplémentaires sont nécessaires pour atteindre cet objectif et améliorer les conditions de vie. Pour garantir la mise en œuvre efficace et la cohérence des différents plans d'action, les ministres devraient :

- s'assurer que les stratégies de croissance ne se contentent pas de reprendre les politiques existantes mais qu'elles comportent des engagements nouveaux et précis, et qu'elles sont mises en œuvre de manière à garantir une cohérence avec les plans pour l'emploi ;
- élaborer des bases de données, des rapports d'étapes et des outils de prévision afin d'identifier les besoins futurs en termes d'investissement, d'emploi et de compétences ;
- « institutionnaliser la cohérence des politiques » en organisant une réunion conjointe des ministres du Travail et des Finances début 2017 ;
- renforcer la coopération entre le Groupe de travail sur l'emploi et le volet financier afin d'élaborer des ensembles coordonnés de mesures ;
- organiser les consultations des partenaires sociaux lors du Sommet des chefs d'État du G20, comme il en a été la pratique lors des Sommets précédents du G20.



**REMETTRE
SUR LES RAILS
LA CRÉATION
D'EMPLOIS DE QUALITÉ**

**DÉCLARATION SYNDICALE DU L20
À LA RÉUNION DES MINISTRES
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU G20**

BEIJING, 11-13 JUILLET 2016

Global Unions

www.global-unions.org



BWI

www.bwint.org



EI

www.ei-ie.org



IAEA

www.iaea-globalunion.org



IFJ

www.ifj.org



IndustriALL

www.industrialall-union.org



ITF

www.itf.org.uk



ITUC

www.ituc-csi.org



IUF

www.iuf.org



PSI

www.world-psi.org



TUAC

www.tuac.org



UNI

www.uniglobalunion.org

