



Conseil d'administration

309^e session, Genève, novembre 2010

GB.309/11(Rev.)

ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	<i>Page</i>
Questions financières	1
Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement	1
Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13	3
Utilisation du Compte de programmes spéciaux.....	14
Mise en place de la structure extérieure révisée.....	14
Evaluation	20
a) Rapport d'évaluation annuel 2009-10	20
b) Evaluation indépendante du programme par pays de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie: 2004-2010.....	23
c) Evaluation indépendante du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT pour le Kirghizistan: 2006-2009	26
d) Evaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale	28
e) Evaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation du BIT	30
Rapport du Sous-comité du bâtiment.....	33
Rapport du Sous-comité des technologies de l'information et de la communication	35
Questions financières relatives à l'Institut international d'études sociales: Autorisation d'accepter des contributions et des dons	36
Centre international de formation de l'OIT, Turin.....	36
a) Documents soumis à la 72 ^e session du Conseil du Centre	36
b) Rapport de la 72 ^e session du Conseil du Centre	36
Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapport du CCI	39
Autres questions financières	39
a) Remplacement des ascenseurs.....	39

b) Dispositions financières relatives aux désignations concernant la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	40
Questions de personnel.....	40
Déclaration du représentant du Syndicat du personnel	40
Rapport de la Commission de la fonction publique internationale	43
Amendements au Statut du personnel	43
Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	44

Annexes

I. Discours du Directeur général devant la Commission du programme, du budget et de l'administration.....	47
II. Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration (309 ^e session, novembre 2010)	52

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration (Commission PFA) du Conseil d'administration s'est réunie le 11 novembre 2010 sous la présidence de M. Jemal. MM. Julien et Trotman assument les fonctions de vice-présidents. M. Julien, représentant du groupe des employeurs, est élu rapporteur.
2. La commission approuve l'ordre indiqué pour la discussion tel que proposé dans le document GB.309/PFA/TOB.
3. M. Trotman, parlant au nom du groupe des travailleurs, évoque la question de l'arrêt de travail qui s'est produit la veille. Il rappelle que, en novembre 2009, le Conseil d'administration s'était inquiété de l'état des relations entre l'administration et le personnel et de l'éventuel effet négatif que cela pourrait avoir sur les mandants et sur le Conseil d'administration. Il avait cru comprendre que le Bureau ne ménageait aucun effort pour résoudre ces questions, notamment par une médiation.
4. Il rappelle que, en mars 2010, le Conseil d'administration s'était alarmé de l'aggravation de la situation. Le groupe des travailleurs s'attendait à ce que cela débouche sur une action de revendication et il avait alors confirmé que le groupe des travailleurs ne traverserait pas un piquet de grève. Le Conseil d'administration en avait conclu qu'il ne pourrait pas achever ses délibérations sur la question des modifications à apporter au Statut du personnel, à moins que les discussions avec le Syndicat du personnel ne soient menées à bien, et il avait demandé au Directeur général de trouver des solutions mutuellement acceptables. Le groupe des travailleurs avait été satisfait de constater qu'un effort devait être fait, de hauts fonctionnaires du niveau des directeurs exécutifs ayant été chargés du processus de médiation.
5. L'orateur se demande pourquoi la commission n'a pas reçu de rapport de situation sur les discussions avec le Syndicat du personnel une année après la demande initiale tendant à ce que l'affaire soit réglée. Il demande aussi pourquoi les problèmes n'ont pas été réglés, si bien que le Conseil d'administration s'est trouvé face à un piquet de grève et à la menace d'une nouvelle action de revendication la semaine prochaine. Il demande si le Bureau a négligé les préoccupations du Conseil d'administration et pourquoi aucun point de l'ordre du jour n'est prévu pour que le Bureau rende compte des mesures prises pour résoudre la question et de l'état de la médiation. Il conclut en s'inquiétant de savoir si l'on a accordé suffisamment d'attention aux vues du Conseil d'administration, ou si ces dernières ont été négligées.

Questions financières

Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (Première question à l'ordre du jour)

6. La commission était saisie de deux documents ¹ concernant le Compte du budget ordinaire et le Fonds de roulement au 31 octobre 2010.

¹ Documents GB.309/PFA/1 et GB.309/PFA/1(Add.).

7. Le représentant du Directeur général (M. Johnson, Trésorier et contrôleur des finances) indique que, depuis le 31 octobre 2010, des contributions d'un montant total de 4 266 650 francs suisses ont été reçues de trois Etats Membres pour 2010 et les années précédentes:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2010	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues en francs suisses
Afghanistan	3 856	7	3 863
Chine	115 056	–	115 056
République de Corée	4 147 731	–	4 147 731
Total	4 266 643	7	4 266 643

La somme totale des contributions reçues en 2010 est de 268 675 065 francs suisses. Sur ce montant, 242 858 678 francs suisses représentent des contributions pour 2010 et 25 816 387 francs suisses des arriérés de contributions. Le solde dû au 11 novembre 2010 est de 192 055 666 francs suisses.

8. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, remercie les Etats Membres qui ont réglé leurs contributions en souffrance en cette période de crise économique, en particulier le Japon, le Royaume-Uni, la France et l'Espagne. Il demande instamment aux autres grands contributeurs – Etats-Unis, Italie et Allemagne notamment –, qui n'ont pas payé leur quote-part, d'accélérer leurs versements afin de permettre à l'OIT d'exécuter son mandat.
9. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, remercie le Bureau pour le document à l'examen, qui est toujours très utile et qui rend compte de la relative bonne santé financière de l'Organisation. Les employeurs sont conscients des problèmes auxquels sont confrontés certains pays en raison de la crise et des effets des taux de change, mais il est important que l'Organisation puisse compter sur un budget solide pour mener à bien le programme adopté par les mandants. C'est pourquoi les employeurs saluent les 26 Etats qui se sont déjà acquittés, en tout ou partie, de leur contribution pour 2011.
10. Le représentant du gouvernement du Nigéria annonce que la quote-part du Nigéria pour 2010 a été payée.
11. La représentante du gouvernement de l'Italie explique qu'une difficulté technique a retardé le paiement de la contribution de l'Italie. Cette difficulté est en train d'être résolue et la contribution sera bientôt versée.
12. La représentante du gouvernement de l'Allemagne indique qu'une difficulté technique est aussi à l'origine du retard intervenu dans le versement de la contribution de l'Allemagne. Cette difficulté est en train d'être résolue et le Bureau recevra bientôt le montant dû.
13. La commission prend note des documents.

Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13

(Deuxième question à l'ordre du jour)

14. La commission était saisie de deux documents ² portant sur l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13.
15. La directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration donne lecture, au nom du Directeur général, d'une déclaration dans laquelle le Directeur général présente l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget dont la commission est saisie. Cette déclaration est reproduite à l'annexe I du présent rapport.
16. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, remercie le Bureau pour le document à l'examen ainsi que pour les consultations qu'il a menées avec tous les mandants en vue d'élaborer cet aperçu préliminaire.
17. Les employeurs souscrivent pleinement à la première partie du document consacrée au rôle clé des connaissances, qui vient confirmer la stratégie adoptée en la matière par le Conseil d'administration et qui va dans le sens de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. A leurs yeux, la gestion des connaissances contribue à une meilleure rationalisation des outils du BIT. A titre d'exemple, l'orateur souligne la nécessité d'unifier d'urgence la réalisation des études au niveau des pays afin d'éviter de nombreux chevauchements entre les programmes par pays, les profils par pays et le Pacte mondial pour l'emploi. Ce besoin de rationalisation accrue vaut également pour les statistiques élaborées par le BIT, actuellement mal connues faute d'homogénéité. STATISTICS devrait couvrir tous les travaux statistiques du Bureau, y compris l'outil KILM. Les employeurs souscrivent donc aux trois axes de travail présentés dans la figure 1 du document, même si la centralisation et la gestion des connaissances appellent selon eux des précisions. Outre les économies substantielles qu'elle permettrait de réaliser, cette harmonisation des travaux statistiques est une priorité au regard de la Déclaration de 2008, qui appelle les services du Bureau à travailler davantage ensemble.
18. L'orateur fait part de deux préoccupations des employeurs sur la question des connaissances. Premièrement, les employeurs constatent avec inquiétude que, sous l'effet d'un déséquilibre qui s'est créé entre le siège et les régions, le Bureau a perdu une bonne partie de son expertise dans des domaines comme l'inspection du travail ou la sécurité et la santé au travail. Il est important de maintenir un certain niveau d'expertise au siège, dont le rôle est de préparer et de coordonner les produits globaux et les activités sur le terrain. Cela ne saurait être possible avec des équipes réduites au-delà du minimum à Genève. Deuxièmement, les employeurs sont préoccupés par le respect du mandat de l'Organisation. Ils sont favorables à une coopération accrue avec d'autres organismes internationaux, comme le préconise la Déclaration de 2008, mais estiment que le BIT doit veiller à ne pas sortir de ses domaines d'expertise et à ne pas empiéter sur les sphères de compétence d'autres instances internationales, notamment en ce qui concerne les questions économiques et financières. Il en va de sa crédibilité. En outre, les employeurs auraient souhaité trouver dans le document davantage de précisions sur la place de l'OIT dans le cadre de la réforme des Nations Unies. Inversement, le BIT se doit d'apporter son expertise lorsque des organisations économiques et financières abordent la question des enjeux sociaux. Pour les employeurs, ces coopérations accrues, dans le cadre du G20 notamment, sont autant d'occasions pour l'OIT de renforcer la pertinence et la qualité de ses travaux.

² Documents GB.309/PFA/2 et GB.309/PFA/2(Add.).

19. S'agissant de l'ordre de priorités qu'il convient de déterminer pour les résultats et les programmes du BIT, les employeurs estiment qu'il est important de définir ce que l'OIT peut et doit faire pour ses mandants. Il relève que le niveau des fonds extrabudgétaires est satisfaisant, alors que celui du CSBO reste faible. A l'évidence, certains programmes se situant à la périphérie du mandat de l'Organisation ne devraient être financés que sur des fonds de coopération technique, lesquels en revanche ne devraient pas être utilisés pour les activités fondamentales.
20. L'orateur voit dans le tableau 1 une première réponse du Bureau à la demande qui lui est faite dans la Déclaration de 2008 de recenser les besoins des mandants. De l'avis des employeurs, ce tableau soulève de nombreuses questions. Par exemple, on pourrait en déduire que les résultats 13, 14, 15, 17 et 19 ne répondent pas à des demandes des mandants et qu'il faudrait renoncer à les réaliser. Il s'agirait là bien entendu d'un raisonnement simpliste, sans compter que la demande globale n'a pas été prise en compte. Le tableau a été établi sur la base des plans de travail axés sur les résultats et sur les programmes par pays. Les employeurs s'en félicitent, même s'ils regrettent de ne pas avoir eu connaissance de ces plans. Ils veulent croire que cet exercice, encore récent, qui vise à privilégier les résultats va se perfectionner dans l'avenir. En revanche, ils ont encore quelques doutes au sujet des programmes par pays qui s'apparentent parfois davantage à un catalogue d'activités du BIT qu'à un véritable programme correspondant aux demandes des mandants. Les employeurs souhaiteraient que les mandants nationaux se sentent propriétaires de ces programmes.
21. Revenant sur la question de la faible demande enregistrée pour certains résultats, l'orateur relève que le résultat 13 concerne les activités sectorielles et qu'il répond davantage à une demande au niveau mondial qu'à la demande de tel ou tel pays. C'est pourquoi il doit bien sûr être maintenu. Les résultats 14, 15 et 17 recouvrent trois des quatre principes fondamentaux et pourraient donc difficilement être considérés comme non prioritaires. La question qui se pose ici est celle de l'attention portée par le Bureau à ces sujets. Par exemple, un thème comme le travail forcé ne devrait-il pas être davantage couvert par des fonds extrabudgétaires que par le budget ordinaire? La faible demande pour le résultat 19 pose le problème du rôle du BIT dans certaines politiques économiques et sociales. Enfin, les employeurs ne sont pas entièrement convaincus par l'explication donnée dans l'addendum au sujet des cibles qui excèdent la demande et invitent donc le Bureau à corriger ce constat.
22. La définition des priorités est une tâche certes difficile mais nécessaire. De l'avis de l'orateur, il est essentiel à cet égard de se concentrer non pas sur les faibles niveaux des demandes prioritaires mais au contraire sur leurs niveaux élevés. Pour les employeurs, la toute première priorité est l'aide et les services apportés aux mandants comme cela est notamment souligné dans les paragraphes 15 et 16 du document. Les employeurs y attachent énormément d'importance et regrettent que la première discussion récurrente n'ait pas mieux répondu à cette priorité essentielle consacrée dans la Déclaration de 2008. S'agissant de l'aide et des services apportés aux organisations d'employeurs, l'orateur indique que celles-ci doivent être associées à la réalisation de tous les résultats et, par conséquent, travailler avec tous les départements et toutes les régions. Il ne saurait y avoir de monopole sur les activités concernant les employeurs comme cela ressort clairement d'un programme et budget axé sur les résultats. Le groupe des employeurs demande à tous les directeurs de participer à des activités avec les représentants des entreprises, lesquels ne sont pas encore suffisamment intégrés par le BIT dans de nombreux domaines.
23. L'orateur souligne le rôle essentiel de coordination que joue ACT/EMP, notamment en ce qui concerne les activités pour les employeurs au sein du Bureau. ACT/EMP doit donc être informé de toutes les activités concernant les mandants employeurs ou y être associé. De plus, il s'efforce de développer ses propres programmes pour renforcer la capacité des

organisations d'employeurs, en l'absence desquelles il ne saurait y avoir de véritable dialogue social. La volonté de dialoguer ne suffit pas, il faut aussi que des partenaires existent, des partenaires forts et représentatifs. Aujourd'hui, faute de ressources humaines et financières, ACT/EMP ne peut pas remplir pleinement ses fonctions, alors même qu'il affiche un taux d'exécution remarquable et qu'il utilise au mieux les moyens dont il dispose. Sa gestion est exemplaire et inspire de nombreux responsables.

- 24.** Compte tenu de l'accent mis sur la gestion des connaissances, le rôle d'ACT/EMP devient déterminant pour l'Organisation car il constitue la source unique d'information sur les mandants employeurs. C'est pourquoi le groupe des employeurs estime essentiel qu'une plus grande importance soit accordée aux services fournis aux mandants pour les employeurs dans le prochain programme et budget. Cela signifie qu'il faut, d'une part, renforcer les ressources propres d'ACT/EMP, surtout en termes de ressources hors personnel et de coopération technique, et, d'autre part, encourager la participation des organisations d'employeurs à la réalisation de tous les résultats. A cette fin, le prochain programme et budget pourrait comporter davantage de cibles associant les partenaires sociaux.
- 25.** Le groupe des employeurs appelle à une meilleure rationalisation des activités du Bureau, afin que celui-ci puisse se concentrer efficacement sur les véritables priorités des mandants. Il y a lieu de restructurer certains secteurs, de telle sorte qu'ils puissent cibler leur action sur un nombre limité d'activités et tendre efficacement vers les résultats attendus. L'orateur cite notamment l'exemple du Secteur de l'emploi. Le Bureau devra se concentrer sur la mise en œuvre des priorités en matière d'emploi et de développement des compétences. Cela ressort nettement des résultats 1 et 2 figurant dans le tableau 1. Le résultat 2 répond à la demande concernant l'élaboration d'une stratégie mondiale sur la formation qui a été faite au BIT par le G20.
- 26.** L'orateur souligne que, à l'heure où d'autres organisations s'emparent de la problématique de l'emploi, il est impératif que l'OIT conserve sa place sur la scène internationale et rende son action plus percutante. Par ailleurs, le Bureau doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de postes redondants dans certains secteurs ou unités, en particulier au niveau de la direction. Cette préoccupation vaut également pour les régions, dont l'utilisation des ressources, budgétaires ou extrabudgétaires, reste encore très floue. L'orateur réitère la demande des employeurs qui souhaitent connaître le détail des allocations au niveau régional et attendent pour mars un budget des régions ventilé par résultats, outre le budget par objectifs stratégiques.
- 27.** L'orateur poursuit en exposant certaines idées d'économie. Premièrement, en ce qui concerne le fonds pour les réunions techniques, les employeurs se demandent s'il ne serait pas plus judicieux d'allouer ces ressources au programme spécifique pour les mandants. Deuxièmement, le rôle du Département INTEGRATION suscite des interrogations au sein du groupe des employeurs. Il conviendrait sans doute d'en revoir le mandat, afin de le rendre plus efficace et plus ciblé. Il en va de même pour le rôle de l'Institut qu'il faudrait mieux intégrer au sein du Bureau pour éviter les doublons. De l'avis de l'orateur, l'Institut doit se concentrer sur son mandat, sachant que certains prix ne se traduisent pas par des gains de visibilité pour l'Organisation. Certains thèmes au BIT sont traités par de multiples intervenants, ce qui est source de confusion. L'orateur réitère la volonté des employeurs de voir l'OIT s'imposer avec plus de force et plus de visibilité. Troisièmement, s'il est important de maintenir un dialogue régional entre les mandants, les employeurs considèrent que le coût des réunions régionales est trop élevé. On pourrait, par exemple, utiliser la Conférence pour éviter les doublons avec les réunions régionales. On pourra aussi en revoir la durée ou encore étudier un meilleur cofinancement avec les pays hôtes. Les réunions régionales sont également onéreuses pour les gouvernements, qui doivent couvrir les frais de participation des mandants. Aussi faut-il s'interroger sur leur valeur

ajoutée. Quatrièmement, le groupe des employeurs rappelle que les réformes du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail doivent se poursuivre pour répondre aux besoins d'aujourd'hui. L'orateur relève que des surcoûts de fonctionnement et des dysfonctionnements importants existent au niveau des activités touchant aux statistiques. Comme pour le Secteur de l'emploi, des réallocations sont là aussi nécessaires. Le groupe des employeurs reconnaît les efforts considérables accomplis par le Bureau, mais considère qu'il reste d'importantes pistes à explorer, par exemple l'externalisation ou la délocalisation de certains services comme cela est mentionné au paragraphe 37 du document.

- 28.** Avant de conclure, l'orateur tient à souligner l'importance de la transparence et de la gouvernance du Bureau. Les efforts accomplis pourraient être poursuivis et consister notamment à renforcer le rôle du Bureau de l'audit interne. Le groupe des employeurs souhaite également que le Bureau assure une meilleure transparence au niveau des régions. Les régions mènent des activités qui sont au cœur de l'action du Bureau et elles ont une importance déterminante dans la mise en œuvre du programme et budget. C'est pourquoi les employeurs souhaiteraient une transparence accrue sur les allocations dans les régions et les activités qui y sont menées. Enfin, l'orateur souligne que, en ce contexte de sortie de crise difficile, le BIT doit montrer, dans son prochain programme et budget, qu'il est à la pointe en termes d'optimisation des ressources et de gouvernance et qu'il fait siennes les préoccupations d'économie et d'efficacité qui animent les administrations nationales et les entreprises. Faisant référence au paragraphe 4 du document, l'orateur déclare que les aménagements à la marge devront tôt ou tard céder le pas à un réexamen d'ensemble des priorités et des moyens. Le groupe des employeurs compte sur le Bureau pour apporter une réponse adéquate à un monde qui espère beaucoup de l'Organisation. L'orateur précise que les employeurs restent à la disposition du Bureau pour toutes réflexions sur les pistes mentionnées, et qu'ils exprimeront leur soutien au programme et budget en fonction des critères qu'il vient d'énoncer.
- 29.** M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, souscrit à l'opinion selon laquelle le programme et budget pour 2012-13 subira l'influence de la lenteur de la reprise de l'emploi après la sortie de crise. Il appelle le Bureau à répondre aux demandes toujours plus nombreuses émanant notamment des travailleurs, qui sont les plus touchés par la crise, et le prie instamment d'aligner le prochain programme et budget sur les principes énoncés dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et dans les politiques et décisions des organes directeurs de l'OIT. A cet égard, le document dont la commission est saisie ne répond pas aux demandes car il porte principalement sur les connaissances, ce qui donne l'impression que l'adoption du cadre stratégique dispense le Conseil d'administration d'organiser à ce stade une discussion approfondie sur les questions de programmation et de ressources.
- 30.** L'orateur fait part de sa préoccupation quant au fait que les priorités figurant dans l'addendum ont été établies sur la base des programmes par pays de promotion du travail décent, qui comportent des lacunes structurelles dans la mesure où ils ne répondent pas de manière satisfaisante aux priorités des travailleurs, n'associent pas suffisamment les syndicats à leur élaboration et à leur mise en œuvre et ne traitent pas les quatre dimensions du travail décent, en particulier en ce qui concerne les normes, les salaires et la négociation collective. Le fait d'établir les priorités sur la base de ces programmes est contraire aux principes du cadre stratégique, qui préconise que tous les volets du travail décent doivent être mis en œuvre selon une approche intégrée. L'orateur se déclare également préoccupé par une question de gouvernance: quel est le rôle du Conseil d'administration si les priorités sont déjà fixées par les régions? Il demande des éclaircissements sur les orientations fournies par le Bureau à propos de la nécessité de limiter à trois le nombre des priorités figurant dans les programmes par pays de promotion du travail décent car il

estime que cela est contraire aux principes de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

31. M. Trotman se dit également préoccupé par deux questions liées aux plans de travail axés sur les résultats. Premièrement, dans l'établissement des priorités, il semble que l'on opère une distinction entre les besoins nationaux et les politiques internationales, ce qui rend difficile la mise en œuvre des priorités. D'une part, les résultats des programmes par pays (qui représentent les besoins nationaux) ne reflètent pas toujours les politiques internationales élaborées par les organes directeurs de l'OIT; d'autre part, les produits mondiaux (représentant les politiques internationales) ne sont pas suffisamment corrélés aux résultats des programmes par pays. Les procédures actuelles de programmation doivent s'intéresser systématiquement aux rapports entre les résultats des programmes par pays et les produits mondiaux. Il ne semble pas qu'il y ait une obligation claire de traiter des questions comme les normes internationales du travail en matière, notamment, de liberté syndicale et de négociation collective. Deuxièmement, le choix des résultats attendus des programmes par pays s'opère souvent sur la base du caractère réalisable du résultat alors que ceux qui sont difficilement réalisables dans l'immédiat et pour lesquels les syndicats auraient besoin d'une assistance accrue sont considérés comme «à l'étude» et ne sont pas prioritaires en termes de ressources.
32. Son groupe considère que, parfois, il est difficile de voir l'équilibre entre les programmes par pays de promotion du travail décent et les décisions prises par les organes politiques. La distinction entre «demande prioritaire» et «cible proposée» (tableau 1) n'est pas claire. Les chiffres relatifs à des thèmes importants, comme la liberté syndicale et la négociation collective dans toutes les régions, le dialogue social et les relations professionnelles en Asie, les conditions de travail en Afrique et la sécurité et la santé au travail dans les Etats arabes, ont un niveau inacceptable et devront être revus à la hausse dans les propositions de mars. Les activités nationales sont importantes pour répondre aux besoins des mandants, surtout en temps de crise, mais l'OIT est une organisation mondiale et fondée sur des valeurs, aussi les décisions, politiques et normes touchant à la mise en œuvre au niveau national doivent-elles être adoptées par la Conférence et le Conseil d'administration. L'orateur estime que le tableau 1 ne reflète presque aucune des questions jugées prioritaires par le groupe des travailleurs.
33. L'orateur définit les priorités pour 2012-13: i) prise en compte des normes dans les 19 résultats, promotion des normes à jour et élaboration de nouvelles normes et octroi de ressources supplémentaires au Département des normes; ii) politiques macroéconomiques, commerciales et budgétaires alignées sur l'Agenda du travail décent; iii) mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi selon une approche clairement intégrée et affectation de ressources suffisantes à cette fin; iv) élargissement horizontal et vertical de la sécurité sociale; v) croissance tirée par les salaires et les revenus; vi) zones franches d'exportation et travail précaire; vii) relations professionnelles; viii) économie sociale, notamment coopératives et secteur public; et ix) entreprises multinationales et chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour chaque résultat, les mandants travailleurs devraient disposer d'informations sur les activités prévues et sur les ressources correspondantes. De même, davantage de ressources devraient être allouées à ACTRAV, au titre notamment du CSBO et des ressources extrabudgétaires.
34. M. Trotman reconnaît qu'il faut renforcer la base de connaissances du BIT mais répète que les propositions ne sauraient porter sur cette seule question. Le Bureau devrait rationaliser diverses initiatives nationales en cours, conformément au principe de l'interdépendance des quatre objectifs stratégiques, étant entendu que les politiques des syndicats et des employeurs sont prises en compte dans l'élaboration des politiques nationales. Cette entreprise ne peut pas être impulsée par les seules régions mais doit recevoir l'appui de l'équipe de direction et des unités du siège, avec la participation d'ACTRAV et

d'ACT/EMP. De même, la base de connaissances ne doit pas être centrée sur le niveau national car le BIT doit aussi développer des concepts et recueillir des données factuelles pour étudier les questions au niveau mondial et utiliser, par la suite, les résultats au niveau national. L'idée de passer de connaissances générales à des connaissances spécifiques à un pays donné est préoccupante, car alors les normes et politiques universelles seraient cantonnées à un rôle secondaire, les connaissances nationales étant adaptées de manière sélective pour le choix de ce qui doit être mesuré.

- 35.** L'orateur note que la figure 1 ne traite pas du renforcement des capacités au niveau mondial ni des multinationales ou de l'incidence du commerce sur le travail et la gouvernance mondiale. Il se dit préoccupé par le fait que l'on mette au même niveau les programmes par pays de promotion du travail décent, le Conseil d'administration et la Conférence, le renforcement des capacités au niveau régional et le niveau mondial avec les rapports mondiaux et l'analyse sectorielle et se demande pourquoi il n'y pas de flèches entre les niveaux mondial, régional et national. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Bureau devrait entreprendre des recherches sur les corrélations entre les quatre objectifs stratégiques. Cette question doit être traitée non seulement dans la base de données, mais aussi au niveau de l'ensemble du programme et budget. Sont tout aussi importants l'investissement dans les réseaux de partage des connaissances et les travaux de recherche des autres institutions. L'orateur se dit préoccupé par l'insuffisance des capacités du Bureau en matière de gestion des connaissances, illustrée par son manque d'experts dans des domaines comme le développement durable, les emplois verts, le salaire minimum et les normes (en particulier pour l'Asie en ce qui concerne ces dernières).
- 36.** A propos de la partie consacrée aux stratégies de résultats, M. Trotman se demande comment faire pour que les textes stratégiques soient rendus plus pratiques, concrets et précis et qui les évaluera, notamment du point de vue des droits des travailleurs. Toutes les stratégies de résultats devraient obligatoirement faire référence aux normes fondamentales du travail et aux normes internationales du travail en général. La section qui traite du renforcement des services et des capacités pour les mandants n'est pas satisfaisante. Le texte donne l'impression que les mandants sont indispensables au succès du Bureau, alors que c'est l'inverse qui est vrai. Le BIT devrait mettre en œuvre sans retard les décisions de la Conférence et du Conseil d'administration et aider les Etats Membres à appliquer la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi. L'orateur se félicite des parties consacrées aux enseignements tirés ainsi qu'aux autres éléments de la stratégie (paragraphe 22 et 23). Le Bureau devrait améliorer la mesure de l'efficacité des activités en se concentrant sur les produits plutôt que sur les procédures, et sur l'information qualitative plutôt que quantitative. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable doit être mentionnée expressément en début de document, car elle est au cœur de l'exercice d'établissement du programme et budget.
- 37.** En conclusion, l'orateur souligne que le document destiné à la session de mars devra être politique et stratégique, montrer clairement que les activités du Bureau sont axées sur les quatre objectifs stratégiques et refléter les réaffectations de ressources opérées sur la base des priorités établies par son groupe.
- 38.** M. Major, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, note que ce dernier apprécie que le document reconnaisse les contraintes auxquelles font face de nombreux gouvernements et la nécessité de les compenser par une augmentation des demandes d'aide adressées au BIT par les Etats Membres dans le contexte de la riposte à la crise et de la relance. Le groupe espère que de nouvelles consultations seront menées dans les prochains mois, sur la base des informations plus détaillées qui auront été fournies en temps utile, notamment sur le lien entre les propositions budgétaires et les résultats stratégiques afin

que les Etats Membres aient le temps d'examiner les propositions au fur et à mesure de leur élaboration et d'y répondre et de demander des éclaircissements si nécessaire.

- 39.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, espère que, malgré les divergences de vue sur des points de détail, le Conseil d'administration pourra accepter quelques grands principes pour contribuer aux propositions pour 2012-13. Premièrement, le contexte actuel de pressions sur les ressources publiques a conduit de nombreux gouvernements à contrôler leurs dépenses. Tout en reconnaissant la demande importante de services du BIT pour aider les pays à élaborer une riposte efficace à la crise et une stratégie de reprise, la prudence budgétaire et la recherche du rapport coût-efficacité sont de mise et exigent que l'Organisation se concentre sur les priorités essentielles, et élimine ou diffère les travaux moins importants. Deuxièmement, le tableau 1 est complexe et ambigu. Les informations soumises à l'examen du Conseil d'administration en mars 2011 et dans les futurs aperçus préliminaires de propositions de programme et de budget devraient présenter un lien direct avec les résultats, cibles et indicateurs du cadre stratégique, ainsi qu'avec les déficits ou les excédents pour chaque résultat et son indicateur. Troisièmement, le groupe juge utile une base de connaissances du BIT plus systématique et plus efficace, fondée sur les bases de données existantes et contribuant à les rationaliser. Les coûts associés à la mise en œuvre d'un tel système en termes de ressources humaines et d'infrastructure informatique, parallèlement aux plans visant à gérer ces coûts, devraient être clairement identifiés. L'orateur demande si le personnel nouvellement recruté mentionné au paragraphe 11 est prévu dans la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015. Quatrièmement, son groupe accorde une importance particulière aux travaux sans équivalent de l'Organisation sur les normes et demande qu'ils soient adéquatement financés dans le programme et budget pour 2012-13. Cinquièmement, les améliorations proposées dans les stratégies de résultat sont les bienvenues, notamment la structure normalisée et l'accent mis sur les éléments concernant le soutien aux mandants, les connaissances, l'intégration du principe d'égalité entre les sexes et les enseignements à retenir. La dernière question est un élément essentiel de la gestion axée sur les résultats. L'orateur demande des éclaircissements sur le processus d'examen par des pairs mentionné au paragraphe 13. Sixièmement, des précisions complémentaires sont nécessaires en lien avec la déclaration figurant dans le document selon laquelle le Pacte mondial pour l'emploi pourrait nécessiter un financement. Le groupe estime que le Pacte offre aux pays toute une série de choix pour répondre à la crise et que l'aide apportée par le Bureau pour sa mise en œuvre doit se faire dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Septièmement, tout en se félicitant des efforts déployés pour trouver les moyens de réaliser plus de gains d'efficacité, les PIEM estiment qu'il faut aller au-delà des mesures administratives et élargir le champ des recherches en tenant compte des discussions en cours sur la réforme du Conseil d'administration et de la Conférence. Huitièmement, le groupe exhorte le Bureau à être prudent en ce qui concerne les estimations des contributions volontaires compte tenu des incertitudes en la matière. En conclusion, les PIEM s'attendent à ce que le Directeur général présente des propositions de budget réalistes et viables en mars prochain.
- 40.** L'orateur, poursuivant son intervention au nom du gouvernement du Royaume-Uni, s'associe à la déclaration du groupe des PIEM et insiste sur l'importance des restrictions de ressources dans le budget de l'OIT pour 2012-13. Dans bon nombre de pays dont le sien, les mesures adoptées par les gouvernements pour obtenir des gains d'efficacité ont abouti à des réductions budgétaires. Le même niveau de rigueur est attendu dans le système des Nations Unies et cela devrait apparaître dans les propositions de programme et budget de l'OIT. L'orateur conclut en demandant que des informations budgétaires, même provisoires, soient mises à la disposition des participants dès que possible pour faciliter les discussions en mars 2011.

- 41.** Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), fait observer que, comme cela est reconnu dans le document, l'environnement économique mondial actuel a pesé sur la détermination des priorités du budget. D'une part, de nombreux Etats Membres doivent faire face à une situation économique et financière difficile; d'autre part, de plus en plus de pays ont recours aux services du BIT pour élaborer les mesures de relance qui leur permettront de sortir de la crise. La situation est aggravée par l'impact des catastrophes naturelles qui appelle de plus en plus l'attention de l'OIT. Le GASPAC se félicite de la proposition d'adopter un système de gestion des connaissances plus performant, inspiré de la stratégie en matière de connaissances approuvée en 2009. Celle-ci demande que l'on fournisse au Conseil d'administration un plan complet pour l'élaboration et la mise en œuvre de ce système, y compris des informations sur la responsabilité d'ensemble pour la mise en œuvre et la gestion, sur les modalités du suivi et sur l'interaction des bureaux régionaux en la matière. Tout en se félicitant du recours aux plans de travail axés sur les résultats comme base pour déterminer les cibles, le groupe insiste pour que ces plans de travail et leur système de gestion soient suffisamment solides pour soutenir le programme et budget. Le tableau 1 montre des écarts considérables entre l'offre et la demande entre les régions. Une fois une analyse plus approfondie réalisée, le Bureau devrait consulter les mandants et s'efforcer d'améliorer la situation pour les cibles prioritaires.
- 42.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), remercie le Bureau pour les consultations informelles organisées, les informations fournies au sujet de cette question à l'ordre du jour et pour l'addendum qui a été préparé à la demande de son groupe. L'orateur regrette que le document ne contienne pas de propositions préliminaires sur la dimension financière et les dotations pour la période biennale. Il souhaite insister sur quatre points. Premièrement, le groupe souscrit à la proposition de mettre l'accent sur les connaissances et demande des précisions sur la manière dont les dispositions seront prises, y compris en ce qui concerne les plans en matière de ressources humaines mentionnés au paragraphe 11. Deuxièmement, l'amélioration des services aux mandants mentionnée au paragraphe 13 justifie des travaux complémentaires précisant quelle est la valeur ajoutée par rapport aux actions passées. Troisièmement, en ce qui concerne le paragraphe 22, le groupe souhaite savoir comment le Bureau prévoit d'intégrer les leçons retenues dans les stratégies pour 2012-13. Quatrièmement, si le groupe se félicite des informations données au tableau 1 et dans l'addendum, le Bureau doit trouver un meilleur moyen de les présenter dans les propositions finales afin de faciliter l'évaluation des résultats obtenus en 2012-13 et pour la suite. L'orateur conclut en expliquant que les débats de la commission devraient être utiles au Bureau dans deux domaines: améliorer les informations présentées en ce qui concerne les données financières et les estimations budgétaires; enfin, renforcer le processus de consultation jusqu'à la tenue de la discussion du Conseil d'administration en mars 2011.
- 43.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, constate que le document reste trop général pour permettre d'établir la nature ou le niveau des contributions pour 2012-13. La présentation d'estimations préliminaires aurait été utile à la commission. Son groupe est d'accord que le BIT doit être un centre d'excellence pour les connaissances sur le monde du travail, mais il souhaite avoir plus de précisions sur la manière dont ces connaissances seront utilisées par les mandants. De la même façon, des informations complémentaires sont nécessaires sur les implications budgétaires des économies mentionnées aux paragraphes 33, 34 et 38. D'autres moyens de réaliser des économies devraient être étudiés, par exemple le fonctionnement des réunions du Conseil d'administration et de la Conférence. Le groupe partage les préoccupations des travailleurs concernant les cibles présentées au tableau 1 et fait observer qu'une ventilation sous-régionale aurait été utile. Enfin, tout en reconnaissant les difficultés financières que connaissent de nombreux gouvernements, l'orateur demande de veiller à ce que, à tout le

moins, un budget à croissance réelle zéro soit adopté en mars pour maintenir la capacité du Bureau et l'aider à faire face aux demandes d'assistance croissantes.

44. Le représentant du gouvernement du Japon insiste sur les contraintes financières que connaissent de nombreux gouvernements. La discussion sur les Propositions de programme et de budget pour 2012-13 doit tenir dûment compte de ce contexte difficile. L'orateur rappelle à la commission que, par le passé, son gouvernement s'est dit à plusieurs reprises favorable à un budget à croissance nominale zéro. L'orateur se félicite du renforcement proposé du système de gestion des connaissances, qui est essentiel pour la formulation des politiques et la fourniture de services. Il craint que le système n'aboutisse à l'intégration des données recueillies et exhorte le Bureau à prendre des mesures pour éviter les dépassements de coûts. Commentant l'évolution défavorable des contributions volontaires mentionnée au paragraphe 44, l'orateur fait valoir que chaque compte budgétaire devrait être traité séparément et que les problèmes concernant les ressources extrabudgétaires et le CSBO ne devraient donc pas affecter le budget ordinaire.
45. Le représentant du gouvernement de la France souhaite faire quatre observations. Premièrement, le document présente à la fois l'avantage et l'inconvénient de porter essentiellement sur des points de méthode. Il montre clairement que le Bureau a conscience de l'ampleur des restrictions budgétaires consenties par de nombreux Etats Membres suite à la crise. En même temps, le manque d'informations budgétaires ne permet pas d'avoir une véritable discussion sur des propositions concrètes. L'orateur demande que ces informations soient portées à la connaissance des membres de la commission dès que possible. Deuxièmement, face à une demande croissante de services de la part des mandants dans un contexte de rigueur budgétaire, il importe d'établir une hiérarchie claire et rigoureuse des priorités. Pour cela il faut agir dans deux directions: d'abord, concentrer les ressources sur le soutien aux mandants et dans les domaines qui constituent la véritable valeur ajoutée de l'OIT; ensuite, recourir systématiquement à un redéploiement des moyens et favoriser le développement de capacités internes. Troisièmement, le Bureau devrait fournir des informations plus claires s'agissant des services fournis par le BIT en réponse aux demandes des mandants. Les indicateurs du tableau 1 devraient être plus simples et plus lisibles de manière à donner une vision plus nette de l'activité du BIT et des demandes auxquelles il doit répondre. Quatrièmement, les responsabilités et les demandes croissantes obligent l'Organisation à s'engager dans une coopération accrue avec d'autres instances multilatérales dans le cadre plus large de la démarche vers la cohérence des politiques.
46. La représentante du gouvernement du Mexique se félicite de l'inclusion de certaines sections dans les stratégies de résultat, en particulier les enseignements à retenir, le soutien aux mandants, l'intégration du principe d'égalité entre les sexes et les partenariats. Elle souhaite avoir des précisions sur les examens par des pairs mentionnés au paragraphe 13. Reconnaissant la demande croissante de services du BIT alors que de nombreux gouvernements font face à des contraintes financières, l'oratrice encourage le Bureau à continuer à rechercher des contributions volontaires pour ne pas accroître le niveau du budget ordinaire.
47. Le représentant du gouvernement du Pakistan fait observer que, parallèlement aux effets de la crise économique, les catastrophes naturelles risquent également d'avoir d'importantes répercussions sur le marché du travail, comme son pays en a fait récemment l'expérience. Notant que le programme et budget ne contient aucune disposition visant à faire face aux situations d'urgence en matière d'emploi, il invite le Bureau à accorder toute son attention à cette question lors de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2012-13.

- 48.** Le représentant du gouvernement de la Jordanie axe son intervention sur certaines questions présentant un intérêt particulier pour les Etats arabes. Le tableau 1 témoigne du dynamisme accru des activités de l'OIT dans la région, où d'importantes ressources extrabudgétaires ont été mobilisées à l'échelon local par l'intermédiaire du système des Nations Unies. Les capacités techniques de l'OIT sont cependant nécessaires dans tous les grands domaines d'activité. L'orateur invite le Bureau à envisager d'augmenter le budget pour la région pour 2012-13, éventuellement sous forme d'une mise de fonds initiale qui faciliterait la mobilisation d'autres ressources.
- 49.** Le représentant du gouvernement de l'Egypte confirme que la demande pour les services de l'OIT est de plus en plus forte dans toute la région. Il se dit à cet égard préoccupé par les restrictions budgétaires qui pourraient être envisagées à l'heure où, du fait de la crise, les pays africains ont davantage besoin d'une assistance financière et technique.
- 50.** Le représentant du gouvernement de l'Inde rappelle qu'il est important que l'Organisation axe son programme sur les priorités essentielles, compte tenu des difficultés financières auxquelles sont confrontés de nombreux gouvernements. Il est favorable à la proposition concernant l'unification des procédures de collecte des données, notant à cet égard qu'il conviendrait également de tenir compte des programmes de sécurité sociale et de santé mis en œuvre par les Etats Membres au niveau national. Il conviendrait d'établir des liens entre le Centre de Turin et les problèmes nationaux en matière de formation afin de diversifier et de décentraliser les services de renforcement des capacités. L'intervenant est favorable aux 19 résultats figurant dans le tableau 1, mais indique qu'il conviendrait d'accorder une plus large place à la sécurité sociale, au VIH/sida, ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail, et ne pas se limiter à cet égard aux usines et aux entreprises nationales. Il importe également d'assurer l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. L'intervenant note par ailleurs que le résultat 19 devrait être plus précis.
- 51.** La représentante du gouvernement de l'Italie signale que le gouvernement italien a récemment adopté une loi qui soumet les dépenses publiques à d'importantes restrictions budgétaires affectant notamment le budget du ministère des Affaires étrangères, sur lequel est imputé le versement des contributions aux organisations internationales. L'oratrice confirme l'engagement de son gouvernement à s'acquitter de ses obligations internationales et invite le Bureau à continuer de faire le nécessaire pour resserrer l'action autour des grandes priorités et réaliser des gains d'efficacité.
- 52.** Le représentant du gouvernement de la Chine invite instamment le Bureau à utiliser au mieux les ressources disponibles et à adopter une approche prudente en matière budgétaire lors de l'élaboration des propositions pour 2012-13. Le Bureau devrait s'attacher à maintenir le budget ordinaire à son niveau actuel, à trouver les moyens de réaliser davantage d'économies et à mobiliser de nouvelles ressources extrabudgétaires. L'orateur est favorable à la proposition concernant le système de gestion des connaissances, qui devrait également offrir aux mandants un espace d'échange des connaissances et des informations.
- 53.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne souligne que les demandes des mandants ont progressé plus vite que le budget. Par conséquent, il convient de fixer des priorités afin de maintenir l'équilibre entre les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Se référant au quatrième point du paragraphe 10, elle indique que la sécurité sociale et le dialogue social devraient être intégrés aux thèmes du programme de recherche unifié. En ce qui concerne les économies à réaliser, il importe d'envisager la possibilité de mettre un terme à certaines activités et de réfléchir aux moyens qui permettraient d'alléger les procédures administratives et de supprimer les pesanteurs bureaucratiques.

- 54.** Le représentant du gouvernement du Nigéria se dit favorable au système de gestion des connaissances, dont la mise en place représente une étape décisive vers l'amélioration des services proposés aux mandants, et approuve le système de collecte des données à trois niveaux, dont la mise en œuvre, rappelle-t-il, devrait se poursuivre dans le cadre d'une approche intégrée, compatible avec la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des domaines dans lesquels l'OIT devrait pouvoir bénéficier de financements supplémentaires dans le cadre des OMD. En ce qui concerne le tableau 1, l'orateur note que les informations sur les dépenses prévues pour la période 2012-13 y sont purement indicatives et demande que des informations financières précises figurent dans les propositions de mars, toujours dans la perspective d'un budget à croissance zéro en termes réels.
- 55.** La représentante du gouvernement du Canada invite instamment le Bureau à présenter en mars 2011 des propositions de budget qui tiennent dûment compte de la situation économique des Etats Membres. S'agissant des priorités pour 2012-13, elle propose, outre le travail relatif aux connaissances, les domaines suivants: l'amélioration de la gouvernance, grâce notamment à des fonctions d'évaluation et d'audit bien structurées et correctement financées et à l'intégration de la gestion axée sur les résultats dans l'ensemble de l'Organisation; l'examen des réformes du Conseil d'administration et de la Conférence susceptibles d'accroître l'efficacité de l'Organisation; la mise en œuvre de la politique normative, notamment la révision et la mise à jour des normes internationales du travail, et le déploiement dans les pays d'interventions ciblées susceptibles, moyennant le renforcement des capacités des mandants, de déboucher sur des résultats concrets.
- 56.** Le représentant du gouvernement du Kenya rappelle à quel point il est difficile pour de nombreux gouvernements de concilier les plans de relance et les mesures d'assainissement budgétaire. Se félicitant de la proposition concernant le renforcement de la base de connaissances de l'OIT, l'orateur insiste sur la nécessité de veiller à ce que les mandants des pays dont l'infrastructure est peu développée puissent également en bénéficier. De la même façon, il importe d'accorder une attention toute particulière à la question de l'aide aux mandants des régions peu développées, en particulier l'Afrique subsaharienne. En ce qui concerne les mesures de rationalisation et les investissements, l'intervenant aurait jugé utile de disposer de davantage d'informations sur les nouvelles affectations (notamment aux activités techniques) des économies réalisées.
- 57.** Le représentant du Directeur général (M. Thurman) rappelle que l'objectif de l'examen préliminaire est de permettre à la commission de définir ses priorités et de proposer des orientations. L'intervenant axe son intervention sur quatre points. Tout d'abord, les demandes des participants concernant la rentabilité et la détermination des priorités seront dûment prises en compte lors de l'élaboration des propositions qui seront présentées en mars. Le Bureau doit toutefois faire face à de multiples contraintes budgétaires. Ainsi, à titre d'exemple, les ressources extrabudgétaires approuvées par les donateurs au cours des dix premiers mois de 2010 représentent moins de la moitié des approbations de 2009, et les approbations pour l'Afrique ont chuté de 80 pour cent. Deuxièmement, le Bureau a bien pris note de l'insistance du groupe des travailleurs sur la nécessité d'adopter une approche équilibrée afin d'éviter que la demande ne devienne le principal moteur de l'Organisation. On peut déjà constater dans le tableau que la répartition de la demande et des cibles entre les quatre objectifs stratégiques est relativement équilibrée. Troisièmement, le Bureau a bien pris note du large soutien des participants aux activités relatives aux connaissances. Les propositions de programme et de budget contiendront donc des informations plus détaillées et plus concrètes sur cette question. Quatrièmement, l'orateur a tenu compte des demandes visant à ce que des consultations soient organisées avant mars. Le nécessaire sera fait d'ici à la fin de la session du Conseil pour convenir avec les trois groupes d'un processus de consultation satisfaisant.

58. La commission prend note du document du Bureau.

Utilisation du Compte de programmes spéciaux

(Troisième question à l'ordre du jour)

59. La commission était saisie d'un document³ sur l'utilisation du Compte de programmes spéciaux.
60. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, fait observer que le document de référence est très pauvre en contenu et extrêmement vague. Le Bureau n'y formule aucune proposition suffisamment substantielle pour pouvoir donner lieu à un véritable débat. L'orateur propose par conséquent de remettre le débat à plus tard et d'inscrire la question dans le cadre des consultations informelles à venir, de manière à laisser au Bureau le temps de proposer un document plus complet et plus précis pour la session de mars.
61. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, fait observer que son groupe est pleinement disposé à répondre favorablement à la demande du groupe des employeurs, si les gouvernements veulent bien aussi aller dans ce sens.
62. La représentante du gouvernement des Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, invite instamment le Bureau à insérer dans le document qui sera soumis à l'examen du Conseil d'administration en mars les questions hautement prioritaires relatives à l'application de normes qui satisfont aux critères du Compte de programmes spéciaux.
63. Le représentant du gouvernement de l'Australie demande des éclaircissements sur les dispositions prises concernant les consultations sur cette question.
64. Le Bureau confirme que des consultations informelles seront organisées avant la session de mars 2011 du Conseil d'administration.
65. La commission fait savoir que des propositions plus détaillées lui seront présentées en mars 2011.

Mise en place de la structure extérieure révisée

(Quatrième question à l'ordre du jour)

66. La commission était saisie d'un document⁴ sur la mise en place de la structure extérieure révisée.
67. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, remercie le Bureau pour le document de référence, qui rend compte des progrès accomplis dans la mise en place de la structure extérieure de l'Organisation. Son groupe craint cependant que le processus de décentralisation en cours soit trop poussé et que cela soit préjudiciable au niveau d'expertise de Genève. Il importe que l'expertise globale du BIT reste de haut niveau, tant pour la préparation des produits globaux que pour la coordination des activités déployées dans les régions. Il importe en outre que le BIT reste cohérent dans les messages qu'il diffuse. Cette cohérence politique, essentielle, doit être soutenue par la formation et la mise en réseau des connaissances.

³ Document GB.309/PFA/3.

⁴ Document GB.309/PFA/4.

68. L'orateur, se référant au document adopté par le Conseil d'administration en mars 2009, rappelle qu'il y était clairement indiqué que les spécialistes employeurs et travailleurs dans les régions devaient rapporter directement et rendre des comptes respectivement à ACT/EMP et à ACTRAV. Ce point n'apparaissant pas clairement dans le document de référence, l'orateur demande au Bureau d'apporter la modification nécessaire et précise à cet égard. L'intervenant rappelle par ailleurs que le tripartisme ne saurait se réduire à une pure clause de style: il est en effet au fondement et à l'origine de l'OIT. Or ce principe constitutionnel a tendance à être oublié sur le terrain par certains départements ou par certains donateurs. Il est en outre capital que les spécialistes employeurs et ACT/EMP maintiennent des liens étroits, tant pour déterminer les besoins des mandants employeurs que pour garantir l'efficacité des services qui leur sont offerts.
69. En ce qui concerne la réforme des Nations Unies, l'orateur regrette que le document soit quelque peu avare en informations et souhaite que le Bureau fournisse des informations sur l'efficacité de la réforme, sous l'angle notamment de la cohérence, ainsi que sur la participation des trois mandants au processus. Il aimerait également être mieux informé sur les indicateurs destinés à mesurer la performance des bureaux extérieurs.
70. Il est essentiel d'assurer dans les bureaux régionaux un niveau optimal de gouvernance et de responsabilisation. Or il apparaîtrait, ce qui ne laisse pas de préoccuper les employeurs, que les bureaux extérieurs restent opaques pour nombre d'organisations d'employeurs et que leurs services sont insuffisamment connus et accessibles. Le BIT doit par conséquent veiller à assurer la composante pédagogique de l'examen de la structure extérieure et mieux communiquer avec ses mandants locaux.
71. Le groupe des employeurs soutient la réorganisation en cours, mais craint que le déplacement des activités du siège et des bureaux régionaux vers les bureaux par pays n'ait pour effet d'obscurcir le message du BIT et n'entraîne un manque de coordination. L'examen de la structure extérieure répond à cet égard à la nécessité d'améliorer la structuration de l'action locale du BIT et de mieux relier les différents opérateurs entre eux sur le terrain. L'orateur conclut son intervention en indiquant que, malgré le soutien indéfectible qu'il apporte à la réforme, le groupe des employeurs la juge insuffisante, car le niveau de gouvernance des bureaux extérieurs n'est pas aligné sur le siège.
72. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, relève que la nouvelle structure modifiera les points de contact pour les mandants, les relations hiérarchiques au sein du personnel et les processus de prise de décisions. Il se déclare préoccupé par le manque de clarté du document sur la manière dont les nouveaux processus fonctionneront et interagiront.
73. Bien que l'un des buts de la restructuration soit de former un nombre suffisant d'experts techniques, il n'y a pas suffisamment de spécialistes de la réforme du droit du travail et des relations professionnelles dans la région Asie-Pacifique qui compte seulement deux spécialistes des normes. L'intervenant demande des informations sur les mesures spécifiques prises pour renforcer, conformément aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT, les activités dans le domaine des normes et les services offerts aux organisations de travailleurs. Il se demande comment les cibles peu ambitieuses proposées pour le résultat 14, relatif à la liberté d'association et à la négociation collective dans la région Asie-Pacifique et les Etats arabes permettront de remédier au réel déficit de liberté syndicale dans ces régions.
74. L'intervenant relève que, dans le paragraphe 7, ACTRAV n'est pas mentionné parmi les unités participant à l'exercice. Dans un certain nombre de bureaux, une grande partie du personnel ne se rend pas compte des implications qu'auront les changements structurels. L'intervenant demande au Directeur général de publier un addendum à l'IGDS n° 192 sur

les rôles et les responsabilités des hauts responsables pour clarifier les relations du personnel d'ACTRAV au siège et dans les régions avec la direction du siège et des bureaux extérieurs. Cet addendum devrait se fonder sur l'IGDS n° 150 qui donne des précisions sur la poursuite des pratiques actuelles d'ACTRAV en ce qui concerne les relations hiérarchiques et les contacts directs avec les organisations de travailleurs.

- 75.** Il prend note des consultations qui ont eu lieu avec les mandants tripartites au cours des missions réalisées à Dakar, Harare et Manille mais demande pourquoi des consultations n'ont pas eu lieu pendant les missions effectuées à Addis-Abeba, au Caire, à Pretoria et à Yaoundé.
- 76.** Il fait observer que, dans certains cas, le personnel des régions a reçu des instructions avant que la question ne soit discutée par le Syndicat du personnel au siège. Il demande des informations complémentaires sur ces consultations. Il fait observer que si, comme il est dit au paragraphe 19, des suppressions d'emploi ont été évitées, le personnel travaillant à Harare et à Manille a été réaffecté à des activités de coopération technique. Il demande si ces affectations ont eu pour effet de modifier leur statut et quelles options leur ont été proposées.
- 77.** Concernant le recrutement des coordonnateurs nationaux présenté au paragraphe 15, l'intervenant demande des informations sur les consultations avec le Syndicat du personnel et des éclaircissements sur le statut de ces coordonnateurs. Il se déclare préoccupé par la nature potentiellement précaire de leur emploi et fait valoir que ce statut n'est pas conforme aux valeurs de l'OIT et porte atteinte à leur indépendance. Il relève que ces questions ont déjà été évoquées à propos des coordonnateurs nationaux en Europe centrale et orientale et que la pratique est désormais appliquée à d'autres régions.
- 78.** L'intervenant manifeste son intérêt pour la mise au point d'indicateurs visant à mesurer la performance sur le terrain et demande des informations sur le niveau d'implication d'ACTRAV, d'ACT/EMP et des partenaires sociaux dans leur élaboration. Il suggère d'inclure davantage les normes dans les programmes par pays de promotion du travail décent, d'intégrer les composantes du travail décent et de renforcer les capacités des partenaires sociaux pour leur permettre de participer aux programmes par pays de promotion du travail décent. Ces aspects devraient être pris en compte dans les indicateurs de performance.
- 79.** L'intervenant s'interroge sur l'absence d'équipes d'appui technique au travail décent dans certains pays développés comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Japon et la République de Corée alors que le contexte actuel est celui d'une crise mondiale. La République de Corée, par exemple, connaît de très sérieux problèmes dans le domaine des relations professionnelles, des droits des travailleurs et du droit du travail. Les spécialistes d'ACTRAV sur le terrain devraient obtenir du bureau régional les ressources nécessaires pour traiter ces questions.
- 80.** L'intervenant met l'accent sur la nécessité de maintenir les liens hiérarchiques existants pour les spécialistes d'ACTRAV qui doivent recevoir un appui technique et des orientations d'ACTRAV au siège. Il rappelle au Bureau que, durant l'examen de la structure extérieure, aucun changement des relations hiérarchiques n'a été envisagé. Il demande confirmation du Bureau sur cette question.
- 81.** L'intervenant note que le point c) du paragraphe 31 préconise l'adoption de méthodes plus judicieuses de gestion dans le contexte d'un accroissement de la demande de services. Il demande qu'on lui donne l'assurance que cela n'aura pas d'incidences négatives sur la capacité d'ACTRAV de répondre aux besoins des organisations de travailleurs. Il demande des informations sur les incidences financières de la structure extérieure révisée.

- 82.** L'intervenant se déclare préoccupé par la terminologie utilisée au paragraphe 31 où il est suggéré que le Bureau applique une approche purement managériale des ressources humaines, ce qui pourrait être contraire aux valeurs et au mandat de l'OIT. Il demande des éclaircissements sur les répercussions de cette approche sur les conventions collectives. Il demande également davantage d'informations sur les mesures spécifiques actuellement prises pour renforcer l'autonomie des bureaux de pays.
- 83.** M. Trotman conclut son intervention en soulignant la nécessité d'améliorer les canaux d'information et d'examiner de manière appropriée les différents rôles et responsabilités des spécialistes d'ACTRAV sur le terrain et les différents niveaux de compréhension des implications pratiques du tripartisme par les bureaux de pays et les directeurs des équipes d'appui technique au travail décent. Les départements du siège doivent fournir davantage d'orientations avec la participation d'ACTRAV, d'ACT/EMP et du Syndicat du personnel.
- 84.** La représentante du gouvernement du Canada, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, remercie le Bureau pour ses travaux sur la mise au point d'indicateurs, travaux qui s'inscrivent dans le droit fil des efforts actuels de transparence. Elle remercie le Bureau pour ses travaux visant à stimuler la collaboration entre le siège et les régions, à améliorer la communication entre les directeurs et le personnel, à fournir les effectifs nécessaires et à clarifier les rôles, les responsabilités et les fonctions du personnel.
- 85.** Les rapports futurs devront mettre l'accent sur les autres travaux portant sur la structure extérieure, comme il a été convenu en mars 2009. La mise au point d'indicateurs mesurant les progrès accomplis en matière de travail décent et l'évaluation globale indépendante sont d'une importance décisive du point de vue de la gouvernance. La mise au point de ces indicateurs sera examinée et discutée périodiquement par le Conseil d'administration, et cela dès mars 2011. A l'appui de cette future discussion, l'intervenante propose que davantage d'informations soient fournies sur le coût de fonctionnement des bureaux extérieurs ainsi que sur les effectifs de chaque bureau. Des informations pourraient notamment être données sur les personnels engagés à titre temporaire et employés en tant que coordonnateurs nationaux ainsi que sur le niveau d'appui fourni par le pays hôte.
- 86.** Les économies et les gains d'efficacité résultant de la mise au point des indicateurs de terrain et de la réorganisation de la structure extérieure donneront au personnel du terrain la possibilité de démontrer son efficacité dans différentes situations. Les mandants en bénéficieront et la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en sera améliorée. De plus, les indicateurs de terrain permettront d'identifier les pratiques optimales et les domaines où des progrès ont été accomplis dans tout le réseau de bureaux extérieurs. L'intervenante se félicite que la possibilité d'utiliser différents indicateurs pour les bureaux de pays dans les pays industrialisés et pour ceux dans les autres pays soit considérée. Compte tenu du rôle fondamental joué par les bureaux extérieurs dans le domaine du travail décent, ces indicateurs de terrain sont d'une grande importance.
- 87.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, demande des éclaircissements sur le processus. Le document donne l'impression que la transformation s'effectue sans heurts alors que chacun sait que des difficultés se posent: restrictions budgétaires, manque de place au niveau des bureaux, réorientation du personnel vers des fonctions davantage consultatives. L'intervenant fait part de sa déception dans trois domaines. En premier lieu, le bureau d'Abidjan n'est toujours pas opérationnel. En deuxième lieu, la restructuration semble s'apparenter à une redistribution des ressources existantes, ce qui suscite certaines préoccupations du fait que la prestation de services pourrait ne pas s'accompagner d'une analyse des avantages que les mandants en retirent. En troisième lieu, s'il est indiqué au paragraphe 19 que le Bureau est en mesure d'éviter les licenciements, la note de bas de page indique que certains membres du personnel se sont vu proposer des conditions de licenciement amiables.

- 88.** Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du GASPAC, recommande vivement que la priorité soit donnée à la mise au point des indicateurs de performance des bureaux extérieurs. Il souligne l'importance de ces indicateurs pour le rôle de gouvernance du Conseil d'administration.
- 89.** L'intervenant suggère que le cadre de responsabilisation des Nations Unies soit appliqué aux indicateurs et recommande vivement au Bureau d'incorporer un mécanisme permettant aux gouvernements de donner leur opinion sur le travail accompli par l'OIT dans leurs pays respectifs eu égard aux priorités nationales. Il souligne que le document ne fait pas état d'un nouvel examen des indicateurs de terrain par le Conseil d'administration et demande que cet examen soit intégré dans les prochaines étapes. Il souligne que, pour le GASPAC, la structure extérieure révisée et les indicateurs sont d'une importance cruciale pour la concrétisation des objectifs de travail décent à l'échelle mondiale.
- 90.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte attire l'attention sur l'approche au niveau régional présentée au paragraphe 31 et demande si des consultations ont eu lieu avec les mandants tripartites et si les indicateurs seront mis en œuvre sans consultation avec le siège.
- 91.** La représentante du gouvernement de Singapour, s'exprimant au nom de l'ASEAN, relève les implications des changements sur les services fournis aux mandants, en particulier en Asie du Sud-Est. Elle rappelle que l'OIT et le Secrétariat de l'ASEAN ont signé un accord de coopération en mars 2007 et ont collaboré dans de nombreux domaines, notamment les relations professionnelles, la santé et la sécurité au travail, la protection sociale, les normes du travail, les statistiques du marché du travail et la lutte contre le travail des enfants. Elle attire l'attention sur l'appui apporté par l'OIT dans l'élaboration du programme de travail des ministres du travail de l'ASEAN pour la période 2010-2015. Elle voudrait être sûre que la nouvelle structure extérieure ne perturbe pas le bon fonctionnement des partenariats existants et des programmes en cours en Asie du Sud-Est ou ne remettra pas en question la qualité ou les délais d'exécution de l'assistance technique fournie aux mandants.
- 92.** L'intervenante indique que le bilan du travail des équipes d'appui technique au travail décent devrait faire partie intégrante des indicateurs. Elle réaffirme la nécessité de mettre au point des indicateurs clairs et se réjouit de recevoir des informations supplémentaires sur la manière dont l'OIT pourrait traduire les cinq grands indicateurs en objectifs quantifiables. Elle se félicite de l'évaluation globale et indépendante des effets des modifications prévue en 2013, qui sera soumise au Conseil d'administration en 2014. Elle suggère de faire ponctuellement le point sur le processus, notamment en procédant à une évaluation interne provisoire de l'impact de la restructuration sur les programmes par pays, la mobilité du personnel et les budgets, en faisant le point sur la réalisation des objectifs initiaux concernant l'amélioration de la qualité des services fournis aux mandants et les difficultés rencontrées dans ce processus. Elle demande que le Bureau fournisse une liste des nouveaux points focaux dans le bureau régional, les bureaux de pays et les équipes d'appui technique au travail décent.
- 93.** Le représentant du gouvernement du Kenya déclare que le processus de mise en œuvre du projet n'a pas été expliqué de manière satisfaisante. Les incidences budgétaires sont floues. On ne saisit pas encore très bien de qui relèvent les coordonnateurs nationaux et quels sont les véritables critères régissant leur nomination.
- 94.** Il regrette que le bureau de l'OIT à Abidjan ne soit pas opérationnel et estime fâcheux que l'on n'ait pas envisagé pour l'Afrique un coordonnateur national unique. Il demande des éclaircissements concernant le paragraphe 20. Il prie instamment le Bureau de veiller à ce que la structure extérieure révisée soit mise en place avec clarté, dans l'intérêt de tous les mandants.

95. Le représentant du gouvernement de l'Inde prend note des progrès accomplis à ce jour et souligne l'importance d'une transition souple et efficace pour ne pas exposer les mandants à des situations difficiles. Répondre aux préoccupations du personnel est un autre domaine prioritaire, sachant que les fonctionnaires nationaux et le personnel des services généraux ne sont pas soumis à la règle de la mobilité géographique.
96. S'agissant du recrutement et de la sélection, l'intervenant propose que les nominations soient précédées de consultations avec les partenaires tripartites nationaux. Il souligne l'importance du soutien des spécialistes dans les bureaux de pays et propose qu'un plus grand nombre de spécialistes soient recrutés dans le pays lui-même. Lors de la mise en place de la structure extérieure révisée, il conviendrait de procéder à une répartition des compétences techniques en fonction des besoins concrets de chaque région afin d'éviter une surconcentration.
97. L'orateur remercie le Bureau d'avoir assigné une équipe d'appui technique au travail décent à New Delhi et propose d'inclure deux indicateurs pour mesurer la performance de la structure extérieure: d'une part, le niveau de participation tripartite et, d'autre part, les programmes de formation et les ateliers participatifs organisés à l'intention des mandants.
98. En ce qui concerne la mise en place de la structure extérieure à deux niveaux, la représentante du gouvernement du Mexique demande au Bureau d'éviter les doubles emplois et l'augmentation des dépenses. Elle prie le Bureau d'apporter un complément d'information sur la période de transition de six mois et aussi des précisions au sujet des consultations avec les mandants tripartites nationaux au stade final du processus de recrutement des coordonnateurs nationaux. S'agissant de la transition, elle demande comment la structure a été déterminée et ce que signifie la «double fonction» des bureaux de pays et des équipes techniques d'appui au travail décent. Elle dit que la formalisation du cadre de responsabilisation du BIT améliorera la gouvernance de l'Organisation.
99. Le représentant du gouvernement de l'Australie estime que les indicateurs proposés dans le document sont un bon départ. Il propose d'inclure quelques indicateurs supplémentaires. Un indicateur doit refléter les résultats obtenus par un bureau extérieur dans la recherche des ressources extrabudgétaires. Un autre indicateur doit refléter les résultats obtenus par un bureau extérieur dans le domaine du travail décent en général. L'accent est mis sur les résultats des programmes par pays de promotion du travail décent, mais nul ne donne acte à un bureau extérieur des résultats éventuellement obtenus dans ce domaine en marge des programmes par pays. L'intervenant fait observer que, dans la mesure où les bureaux extérieurs ont un rôle essentiel à jouer dans les stratégies de développement national et dans l'établissement de bonnes relations avec le gouvernement et avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, il convient d'introduire un indicateur fondé sur l'appréciation portée par les mandants quant à l'action de ces bureaux.
100. La représentante du Directeur général (M^{me} Strachan) souligne que la Déclaration sur la justice sociale est un guide pour la restructuration des services extérieurs. Elle explique que le processus de mise en œuvre a été guidé par les décisions prises pendant la session du Conseil d'administration de mars 2009. Le Bureau se trouve désormais au début de ce processus, et il lui faudra du temps pour obtenir des résultats. L'oratrice explique que le document indique les cinq domaines où le niveau de performance sera mesuré, mais pas les indicateurs eux-mêmes. Elle confirme que les spécialistes des employeurs et des travailleurs sont membres à part entière des équipes techniques d'appui au travail décent au sein desquelles ils ont la responsabilité d'assurer la liaison avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et de leur prêter assistance. Les personnels d'ACTRAV et d'ACT/EMP continuent à maintenir des contacts directs avec leurs mandants et continuent de travailler en utilisant la double ligne hiérarchique avec le directeur des équipes techniques d'appui au travail décent et avec ACTRAV et ACT/EMP. La mise en œuvre est

toujours en cours et, si de nouvelles dispositions posent des difficultés, elles seront évaluées et il sera procédé aux ajustements nécessaires.

101. Pour ce qui est de la question de la responsabilité, le Directeur général a finalisé le cadre de responsabilisation, et un certain nombre de mesures d'appui ont été prises, notamment la clarification des rôles des cadres supérieurs de différents niveaux et l'introduction du nouveau système de gestion de la performance. M^{me} Strachan déclare que la structure extérieure révisée est actuellement mise en place dans les limites des ressources disponibles, conformément aux instructions du Conseil d'administration. A propos des procédures de recrutement et de sélection des coordonnateurs nationaux, elle explique que les directives ont été préparées et communiquées aux bureaux régionaux et qu'elles sont appliquées dans leurs régions.
102. Quant au membre du personnel qui a accepté une cessation de service amiable, il a été réembauché au titre d'un projet de coopération technique, où il occupe un meilleur poste. Depuis que le document du Bureau a été publié, de nouvelles consultations avec les mandants tripartites ont été organisées au Caire et à Yaoundé. De plus, les bureaux régionaux ont envoyé des lettres aux mandants des divers pays d'Afrique pour expliquer les nouvelles dispositions. L'intervenante dit que le bureau de l'OIT à Abidjan a été désigné comme bureau de pays mais explique que la question sera réexaminée en 2011. Elle déclare que le Bureau continuera de veiller à ce que les changements ne perturbent pas les services aux mandants. Elle conclut son intervention en indiquant que la «double fonction» dont il est question dans le document se réfère aux situations où l'OIT a un bureau de pays et une équipe technique d'appui au travail décent sur le même lieu. Un seul directeur s'occupe à la fois du bureau et de l'équipe.
103. La commission prend note du document du Bureau.

Evaluation

(Cinquième question à l'ordre du jour)

a) *Rapport d'évaluation annuel 2009-10*

104. La commission était saisie d'un document ⁵ intitulé «Rapport d'évaluation annuel 2009-10».
105. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, remercie le Bureau pour le document qui décrit des progrès impressionnants et le travail accompli en 2009-10. Il se dit néanmoins préoccupé par un certain vocabulaire et notamment par les références aux parties prenantes plutôt qu'aux partenaires sociaux. Il attire également l'attention sur le fait que le rapport préconise la participation des mandants aux évaluations et sur la nécessité pour le Bureau d'améliorer ses capacités, tout en mettant celui-ci en garde contre le risque d'y voir une dichotomie entre personnels et mandants. Il appelle le Bureau à collaborer avec ACTRAV sur cette question.
106. Concernant les enseignements retenus, il attire l'attention sur le faible nombre d'entre eux qui touchent au dialogue social et incite le Bureau à veiller à ce que ce domaine ne soit pas marginalisé. Il constate avec préoccupation que, dans 46 pour cent des cas, EVAL n'a pas reçu de réponses concernant le suivi des recommandations. Il considère que les domaines stratégiques du VIH/sida, de la discrimination dans l'emploi et la profession et du renforcement des capacités institutionnelles des mandants doivent effectivement faire

⁵ Document GB.309/PFA/5/1.

partie des options prioritaires. De plus, il demande que le travail précaire et les emplois verts soient considérés comme des questions susceptibles de faire l'objet d'un futur travail d'évaluation. Le groupe des travailleurs approuve ce point soumis pour décision.

- 107.** M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, salue le travail accompli en matière d'évaluation, mais attire l'attention sur le faible taux de suivi du Bureau. Il note le grand nombre de recommandations auxquelles il n'est pas donné suite. Par exemple, il indique qu'une formation est nécessaire pour permettre aux directeurs de tirer un meilleur parti de ces évaluations. Il souhaite savoir pourquoi il n'a pas été donné suite aux recommandations formulées dans l'évaluation de 2009 du programme par pays de promotion du travail décent pour l'Indonésie. Insistant sur la nécessité d'associer les mandants à l'évaluation, il demande qu'ACT/EMP soit plus régulièrement consulté.
- 108.** A propos du programme de travail proposé pour 2011, il se dit déçu par la décision de suspendre les évaluations des programmes par pays de promotion du travail décent, qu'il estime inacceptable compte tenu des informations utiles générées par l'action de l'OIT au niveau des pays. Il demande que les termes de référence soient définis avec ACTRAV et ACT/EMP. Concernant la proposition d'évaluer le renforcement des capacités pour les mandants, il estime que cette évaluation interviendrait trop tôt après la discussion que la Commission de la coopération technique a eue cette année et demande que l'évaluation soit différée d'une année, le Bureau devant prendre soin, cette fois-ci, de consulter le bureau du Conseil d'administration et les groupes régionaux. Il ajoute que l'évaluation devra couvrir tous les départements – et pas seulement ACTRAV et ACT/EMP – car c'est un objectif global de l'OIT. Il indique aussi que l'évaluation devrait couvrir les travaux du Centre international de formation de Turin. Enfin, il fait observer que l'évaluation contribuera éventuellement à la discussion récurrente sur le dialogue social qu'il est proposé d'avoir lors de la session de 2013 de la Conférence.
- 109.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, prend note des progrès accomplis et engage le Bureau à associer les mandants au processus d'évaluation afin de leur permettre d'apporter des contributions plus efficaces et de relever les autres défis énoncés dans le document, notamment celui qui consiste à accorder toute l'attention voulue au dialogue social. Le groupe approuve les plans visant à évaluer la situation concernant le VIH/sida et le monde du travail, ainsi que la discrimination dans l'emploi et la profession.
- 110.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis demande un complément d'information sur les neuf évaluations indépendantes qui ont été remplacées par des évaluations internes. Elle se félicite de l'utilisation plus large de la base de données i-Track et de la compilation d'enseignements à retenir qu'elle contient, et prie instamment le Bureau de suivre la recommandation formulée dans l'évaluation externe indépendante portant sur la fonction d'évaluation, en renforçant encore le système d'évaluation informatisé. Elle demande aussi au Bureau d'expliquer comment l'unité d'évaluation de l'IPEC contribue à la base de données sur les évaluations. Pour 2011, elle insiste sur l'opportunité de traiter le sujet sur la discrimination dans l'emploi et la profession à la lumière de la discussion récurrente de la Conférence, qui est programmée pour 2011. Elle termine en approuvant les projets visant à introduire un plan de travail pluriannuel pour les évaluations.
- 111.** Le représentant du gouvernement de l'Australie se félicite des résultats satisfaisants de l'étude concernant les suites données aux évaluations de projet indépendantes et les systèmes informatisés. A propos de la fonction d'évaluation extérieure indépendante, il engage le Bureau à en examiner les conclusions quand il s'agira de définir les prochaines mesures à prendre. En ce qui concerne le paragraphe 6, il évoque la nécessité pour le Bureau d'améliorer l'utilisation des évaluations par la direction et les mandants de l'OIT. Cela suppose des changements structurels ainsi que des changements d'attitude; cela

implique aussi que ceux qui sont chargés de la stratégie ou du programme en cours d'évaluation indiquent clairement, pour chaque recommandation, les suites qu'ils entendent lui donner ainsi que les calendriers de suivi correspondants. A propos de la récente discussion sur la mise en place de la structure extérieure révisée, il demande à EVAL d'appuyer l'élaboration d'indicateurs de performance pour évaluer les progrès.

- 112.** Le représentant du gouvernement de l'Inde estime que les améliorations facilitent le rôle de supervision de l'OIT. Rappelant le volet central de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, à savoir le renforcement des capacités des mandants pour contrôler et évaluer les politiques et programmes de promotion du travail décent, il engage le Bureau à trouver le juste équilibre entre le renforcement des capacités d'évaluation pour les mandants, d'une part, et pour le personnel des services extérieurs, d'autre part. En ce qui concerne les priorités pour 2011, il affirme que l'Inde est favorable à ce qu'on évalue la stratégie de l'OIT concernant le VIH/sida et le monde du travail, et souligne en outre l'importance de prendre en compte les travailleurs du secteur informel. Concernant la discrimination dans l'emploi et la profession, il demande que l'évaluation porte sur les données et statistiques disponibles qui renseignent sur l'incidence de la discrimination. Quant au sujet de l'évaluation, à savoir le renforcement des capacités pour les mandants, il se dit favorable à ce que l'on inclue dans ce champ d'action les services de formation et d'apprentissage assurés par le Centre international de formation de Turin.
- 113.** Le représentant du gouvernement du Japon fait observer que l'évaluation joue un rôle déterminant pour améliorer l'action de l'Organisation. Il se déclare aussi satisfait par le grand nombre d'évaluations de projet qui sont effectuées en Asie et engage le Bureau à renforcer les activités de suivi, l'apprentissage institutionnel et le partage des connaissances afin de tirer le profit maximal des résultats de l'évaluation.
- 114.** Le représentant du gouvernement du Mexique note que des améliorations ont eu lieu au cours des cinq dernières années mais qu'il reste des contraintes auxquelles il faut remédier, et il demande de plus amples informations sur ces dernières.
- 115.** La représentante du gouvernement de la Chine souligne la précieuse contribution de l'évaluation au suivi de la performance de l'OIT mais note que cette évaluation n'a pas fait l'objet d'une analyse assez poussée et que les questions de transparence ne sont pas traitées de manière appropriée. Elle appelle le Bureau à prendre des mesures correctives.
- 116.** La représentante du gouvernement de la Belgique, répondant à une observation du groupe des employeurs concernant la participation des donateurs à l'évaluation, explique que la Belgique et les autres pays qui contribuent au financement de l'OIT par le biais du Compte supplémentaire du budget ordinaire souhaitent vivement apporter leur appui à l'évaluation, mais elle demande comment procéder dans la mesure où le CSBO est programmé de la même manière que le financement au titre du budget ordinaire.
- 117.** La représentante du Directeur général (M^{me} Logan) répond aux questions. En ce qui concerne le faible suivi, elle note que le contrôle systématique de la suite donnée aux évaluations de projets n'a été mis en place que récemment, qu'il n'a pas eu beaucoup de succès au début mais que la situation s'améliore déjà avec le nouveau cycle. Se référant au tableau 2 du document, elle explique que 492 des 538 non-réponses sont dues au fait que les recommandations étaient destinées à un public extérieur au BIT et aussi à l'incompatibilité du système de l'IPEC. En ce qui concerne l'intérêt des partenaires sociaux pour une procédure de consultation améliorée, elle explique que le système de planification pluriannuel sera à cet égard d'un grand secours. Le Bureau s'emploiera également à renforcer la consultation en interne et avec sa haute direction de façon à associer l'ensemble des principaux acteurs.

118. En ce qui concerne les thèmes pour 2011, M^{me} Logan indique que le Bureau pourrait repousser à fin 2011 les plans d'évaluation des mesures prises par le BIT pour renforcer les capacités des mandants, mais souligne la nécessité de traiter cette question dans la mesure où elle n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation de haut niveau. Au groupe des employeurs qui ont exprimé leur intérêt pour une poursuite des évaluations des programmes par pays de promotion du travail décent, elle répond que l'évaluation externe indépendante a recommandé leur décentralisation mais que EVAL pourrait réexaminer cette question pour 2011. Pour ce qui est des évaluations de projets menées en interne plutôt que par une entité indépendante, elle explique que la politique en matière d'évaluations à mi-parcours revêt une certaine souplesse. Elle ajoute que l'unité d'évaluation tire activement parti des bonnes pratiques suivies par le Bureau mais aussi à l'extérieur, en particulier par le système des Nations Unies.
119. Le vice-président employeur indique que, dans la mesure où le Bureau accepte de repousser d'une année l'évaluation du renforcement des capacités des mandants, il appuie le point appelant une décision.
120. La commission prend note du présent rapport et exprime son point de vue sur les priorités pour 2011.

b) *Evaluation indépendante du programme par pays de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie: 2004-2010*

121. La commission était saisie d'un document ⁶ résumant les résultats d'une évaluation indépendante du programme par pays de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie: 2004-2010.
122. Le vice-président travailleur salue les efforts importants consentis par les Etats Membres d'Afrique pour respecter les valeurs de l'OIT. Il indique que la réponse du Bureau concernant l'évaluation est exhaustive et que les conclusions concernant la République-Unie de Tanzanie pourraient très bien s'appliquer à plusieurs autres Etats comparables, notamment en Afrique.
123. Le défi que représente l'économie informelle est un exemple. Le groupe estime que le rapport fournit des informations qui pourraient être communiquées à d'autres pays afin d'évaluer l'efficacité des mesures prises en matière de création d'emplois et de VIH/sida. Par ailleurs, le groupe juge utile l'évaluation de la pertinence et de la réalisation des objectifs. L'orateur se déclare néanmoins préoccupé par l'absence de complémentarité des activités des programmes par pays et l'absence de liens entre les projets de coopération technique et les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent. Il attire l'attention sur la nécessité d'élaborer davantage d'indicateurs mesurables pour l'obtention de résultats tangibles, notamment grâce à la participation efficace des partenaires sociaux aux comités directeurs mixtes des programmes uniques de pays des Nations Unies.
124. Le vice-président employeur rappelle d'abord l'intérêt de celui-ci pour les évaluations des programmes par pays de promotion du travail décent car elles peuvent fournir des indications utiles sur les activités du Bureau et sur la manière dont il s'acquitte de son mandat. En outre, il se félicite de ce rapport d'évaluation, qui porte sur un des premiers programmes par pays de promotion du travail décent. Il déclare que les conclusions et recommandations qu'il contient ainsi que les commentaires du Conseil d'administration

⁶ Document GB.309/PFA/5/2.

devraient être largement diffusés auprès des responsables de la conception et de la mise en œuvre des programmes par pays.

- 125.** Le groupe des employeurs appuie presque toutes les recommandations figurant dans le document. Il signale toutefois des problèmes concernant le texte de la deuxième recommandation et le paragraphe 15. Il estime que le texte pourrait donner l'impression que c'est le Bureau, et non les mandants, qui fixe les priorités. Il devrait être clair que les mandants définissent leurs priorités avec l'aide du Bureau.
- 126.** L'orateur signale un problème de traduction dans le paragraphe 34: les programmes par pays de promotion du travail décent ne doivent pas être soumis à l'approbation de Cabinet, mais à celle du gouvernement.
- 127.** Enfin, le groupe des employeurs appuie le point appelant une décision sous réserve de la modification de la recommandation 2.
- 128.** La représentante du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie déclare que son pays est pleinement acquis à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et à la promotion de l'emploi pour assurer le développement social et économique du pays. Le deuxième Plan national pour la croissance et la réduction de la pauvreté (MKUKUTA II) et la Stratégie de croissance économique de Zanzibar (MKUZA) incluent l'emploi en tant que lien important avec la réduction de la pauvreté. L'oratrice exprime les sincères remerciements de son gouvernement à l'Organisation internationale du Travail pour l'aide financière et technique qui a été mobilisée au fil des ans pour assurer une mise en œuvre efficace et efficiente du programme par pays de promotion du travail décent.
- 129.** Le gouvernement approuve les conclusions de l'évaluation indépendante. Il considère qu'elles décrivent bien ce qui se passe sur le terrain dans le cadre de l'exécution du programme par pays et qu'elles prennent en considération les progrès, les réalisations et les défis. Le gouvernement reconnaît aussi que le programme contribue à améliorer le contexte social et économique du travail décent en créant des possibilités d'emploi formel et en augmentant les revenus des travailleurs indépendants en dehors du secteur agricole. L'assistance fournie par le Bureau a facilité l'élaboration des politiques de l'emploi et la mise en œuvre des réformes de la législation du travail; on peut citer à cet égard la loi de 2004 sur l'emploi et les relations professionnelles, la loi de 2004 sur les institutions du travail, la loi de 2008 sur la réparation des accidents du travail et la loi de 2008 sur la sécurité sociale (Autorité de contrôle).
- 130.** Le représentant de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, juge le rapport d'évaluation très complet et note les conclusions et recommandations qu'il contient. Le groupe de l'Afrique a besoin d'éclaircissements sur les informations données au paragraphe 24 concernant les difficultés rencontrées pour obtenir les informations financières et celles relatives à la mise en œuvre du programme, qui sont éparpillées et incomplètes; il demande quels sont les coûts engendrés par cette situation. Le groupe de l'Afrique souligne également que l'absence d'indicateurs mesurables ou assortis de délais qui a été constatée résulte peut-être d'une conception hâtive des programmes, si ceux-ci sont axés sur l'obtention de résultats mais ne bénéficient pas d'un appui suffisant de la part du Bureau. Le groupe de l'Afrique souhaite que les mandants tripartites soient consultés autant qu'il est besoin et qu'une analyse solide soit faite des besoins sur le terrain. En conclusion, le groupe de l'Afrique appuie le point appelant une décision au paragraphe 40.
- 131.** Le représentant du gouvernement du Mexique est favorable au point appelant une décision. Bien que le programme par pays de promotion du travail décent crée un créneau pour différents projets et activités qui seraient sinon limités à des actions isolées, le mélange de projets préexistants et de nouveaux projets complique l'élaboration et l'évaluation du

programme. L'orateur déclare aussi que l'application des recommandations pourrait avoir des incidences financières que le document n'évoque pas. Etant donné l'urgence et l'importance des mesures recommandées, le gouvernement du Mexique aurait préféré que le Bureau mentionne dans sa réponse le coût estimatif de la mise en œuvre des recommandations.

- 132.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis note que l'évaluation couvre une période où la conception, la planification et l'exécution du programme de l'OIT en République-Unie de Tanzanie ont beaucoup changé. Dans ce contexte, il semble que l'OIT ait apporté des contributions importantes, comme l'a indiqué le délégué de la République-Unie de Tanzanie. En même temps, l'évaluation montre clairement qu'il y a eu de gros problèmes, dont le moindre n'est pas le manque de cohérence et l'absence d'indicateurs mesurables ou vérifiables, ainsi que le suivi et les pratiques d'évaluation non systématiques et effectués sans consultation.
- 133.** L'oratrice note que le consensus qui se dégage des discussions sur l'évaluation qui ont cours dans le cadre du suivi est essentiel pour améliorer la performance et étayer les décisions concernant la gouvernance. Elle demande que le Bureau fasse rapport au Conseil d'administration sur la mise en œuvre du suivi des recommandations, et dit que si tel est le cas elle approuvera le point appelant une décision.
- 134.** Le représentant du Directeur général (M. Dan) souligne que le Bureau a beaucoup appris durant l'exécution de ce programme par pays de promotion du travail décent. Il est tout à fait d'accord avec le porte-parole du groupe des travailleurs sur le fait que le Bureau doit tirer les enseignements de cet exercice et les appliquer à d'autres pays. Il indique par ailleurs que les conclusions et recommandations du rapport seront examinées par tous les directeurs lors de la réunion que ceux-ci tiendront à Addis-Abeba en janvier 2011.
- 135.** L'intervenant indique que le bureau régional non seulement approuve sans réserve les recommandations du rapport, mais aussi les points soulevés au sujet du rôle du Bureau dans la définition des priorités des mandants nationaux en matière de travail décent. Cette question a été traitée par les mandants tripartites à l'occasion du premier Colloque africain sur le travail décent (Ouagadougou, 1^{er} et 2 décembre 2009) durant lequel les travailleurs, les employeurs et les gouvernements ont été encouragés à dialoguer pour faire en sorte que l'Afrique se remette réellement de la crise économique et financière mondiale, et à la fin duquel la «Feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique» a été adoptée. Cet effort tripartite est mis en œuvre dans le cadre des 14 programmes par pays de promotion du travail décent de la région. L'orateur mentionne la signature récente du programme par pays pour le Togo avec le Premier ministre et les partenaires sociaux.
- 136.** Par ailleurs, poursuit l'intervenant, les pays de la région soulignent l'importance d'un engagement tripartite actif dans la conception et l'exécution des programme par pays de promotion du travail décent. C'est la raison pour laquelle des efforts sont déployés au niveau de la région pour faire valider les programmes non seulement par les mandants tripartites, mais aussi par les conseils des ministres nationaux. C'est une étape cruciale pour l'appropriation des programmes et la responsabilisation, mais également pour mobiliser des ressources au niveau du pays visé. Les programmes par pays de promotion du travail décent pour le Bénin, les Comores et le Swaziland ont été approuvés par leurs conseils des ministres respectifs. En décembre, les programme par pays pour la Namibie, le Burkina Faso, le Cap-Vert et Maurice seront signés par le Bureau et par les mandants tripartites respectifs. Des travaux sont déjà en cours en vue de la mise au point d'un programme par pays de promotion du travail décent de deuxième génération pour la République-Unie de Tanzanie. Le bureau régional de l'OIT a entamé, en octobre, des discussions avec les mandants tripartites pour définir leurs priorités. Ces consultations ont

eu lieu en partie pour répondre aux préoccupations soulevées au paragraphe 34 de l'évaluation.

137. Le représentant du Directeur général assure à la commission que les mesures nécessaires seront prises dans la région pour permettre un meilleur suivi des données financières et des renseignements relatifs aux programmes ainsi qu'un contrôle de l'exécution des programmes.
138. *La commission recommande au Conseil d'administration de prier le Directeur général de prendre en considération les conclusions et recommandations ci-dessus, ainsi que les délibérations de la commission, pour que le soutien apporté à la République-Unie de Tanzanie dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT soit maintenu.*

c) *Evaluation indépendante du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT pour le Kirghizistan: 2006-2009*

139. La commission était saisie d'un document ⁷ résumant l'évaluation indépendante du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT pour le Kirghizistan: 2006-2009.
140. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, relève l'absence d'organisation d'employeurs au Kirghizistan et regrette que rien n'ait été fait pour y remédier en raison d'un manque de ressources au sein du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Il note que le montant exact de la coopération technique n'a pas pu être vérifié. Dans le passé, le groupe des employeurs remettait en question la pertinence du concept de déficit de travail décent, faute de modèle. L'orateur rappelle que le débat sur l'indice de travail décent s'est soldé par la non-utilisation de ce concept, ce qui est confirmé par l'évaluation figurant aux paragraphes 24 et 28. Enfin, le groupe des employeurs estime que le rapport aurait dû tenir compte des conséquences sur l'action du BIT des crises politiques ayant touché le pays ces dernières années. Il s'agit là d'une occasion manquée d'évaluer la manière dont le BIT adapte ses opérations à un pays en crise.
141. S'il soutient le point appelant une décision ainsi que les recommandations, le groupe des employeurs souligne néanmoins qu'un certain nombre de recommandations ont des implications financières, contrairement à ce que dit la vue d'ensemble en première page. Il est important de présenter au Conseil d'administration le coût financier de ces recommandations.
142. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, indique que l'évaluation fournit une excellente occasion d'apprendre comment améliorer le prochain programme par pays dans la région. Il fait observer que la réussite de ces programmes dépend de la définition des besoins et de l'engagement des mandants tripartites. Bien que cet engagement soit là, les restrictions imposées à la liberté syndicale et l'ingérence du gouvernement dans les affaires syndicales ont gêné les opérations. En y réfléchissant, il est d'avis que la liberté syndicale aurait mérité une place plus importante dans le programme par pays de promotion du travail décent.

⁷ Document GB.309/PFA/5/3.

- 143.** L'intervenant souligne que le rapport appelle, à juste titre, l'attention sur l'absence d'indicateurs mesurables (paragraphe 28), mais note par ailleurs que la conception des programmes par pays est antérieure aux directives les plus récentes de l'OIT concernant la gestion axée sur les résultats. En ce qui concerne les déficits de ressources mentionnés dans le document, il insiste sur deux points. Premièrement, les fonds disponibles peuvent-ils permettre de répondre aux besoins définis? Et, deuxièmement, dans les faits, à quel moment les fonds sont-ils mis à disposition du programme? En dépit des 16 projets en cours dans le pays, il n'est pas évident que ceux-ci répondent directement aux priorités du programme par pays. Parallèlement, un tiers des domaines prioritaires recensés ne disposaient pas encore d'un financement quelques mois avant la fin du programme. Le rapport fait état de l'absence d'une approche systématique dans la programmation à partir de sources de financement multiples, ce qui aboutit à une fragmentation des ressources.
- 144.** Notant que les vues sont divergentes entre l'équipe d'évaluation et l'équipe d'appui technique au travail décent de Moscou concernant le rôle des coordonnateurs nationaux, l'orateur dit que ceux-ci facilitent l'exécution des programmes par pays de promotion du travail décent, mais que la supervision et la création de synergies entre les projets de coopération technique incombent à l'équipe de Moscou.
- 145.** Enfin, notant que le Kirghizistan est un pays pilote pour l'ONU et reçoit beaucoup d'aide de cette organisation, on peut douter de la capacité d'absorption de ce pays qui, selon l'intervenant, a atteint ses limites. Cette situation mérite un examen et les enseignements qui peuvent en être tirés devraient être appliqués à d'autres pays.
- 146.** Le représentant du gouvernement du Kirghizistan évoque les nombreux problèmes économiques et sociaux auxquels son pays doit faire face, faisant remarquer que certains des pays voisins ont fermé leurs frontières, ce qui a aggravé le chômage et l'inflation. En outre, le marché du travail au Kirghizistan comporte une large part d'emploi informel, particulièrement dans les services et l'agriculture.
- 147.** L'intervenant mentionne ensuite des faits plus positifs comme la première session du Parlement récemment élu, et souligne que le travail décent et l'amélioration de la qualité de l'emploi sont inscrits parmi les priorités à l'ordre du jour du nouveau gouvernement. Il rend hommage au BIT pour ses travaux au Kirghizistan dans le cadre du programme par pays, lequel revêt une importance stratégique. Il mentionne le taux de chômage de 40 pour cent qui touche les jeunes, ainsi que les projets de l'OIT qui ont contribué à développer les compétences et l'employabilité de ces derniers. Des améliorations, apportées dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et du travail décent, ont contribué à renforcer le secteur social. L'orateur conclut en affirmant l'attachement de son gouvernement aux principes et aux objectifs des Nations Unies et à une étroite association avec l'OIT.
- 148.** La représentante du gouvernement du Canada note que, dans les conclusions de l'évaluation, peu d'indicateurs relatifs aux programmes par pays sont des indicateurs SMART et qu'aucun plan de contrôle ou d'évaluation n'a été établi, ce qui a gêné le travail des évaluateurs. En outre, le montant exact du financement de la coopération technique n'a pas pu être établi. Elle demande que le Bureau présente un rapport au Conseil d'administration sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations.
- 149.** Le représentant du gouvernement du Mexique insiste sur l'importance d'une harmonisation stratégique avec les cadres de développement nationaux et internationaux.
- 150.** La représentante du Directeur général (M^{me} Hoffmann) indique, en réponse au groupe des employeurs, que, dans la programmation du PNUAD, on commence à mettre l'accent sur la production, la diversification des exportations et le développement des entreprises, ce

qui fournira le moyen de renforcer les organisations d'employeurs. Sur la question des effets de la crise sur le programme par pays, elle appelle l'attention sur les résultats obtenus dans les politiques nationales comme le signalent les évaluateurs. De grands progrès ont été accomplis s'agissant de la sécurité et de la santé au travail, et du développement du dialogue social dans l'agriculture et l'industrie du textile, tandis que des résultats ont été obtenus dans la réduction du travail des enfants et dans le traitement des problèmes d'égalité entre les sexes.

- 151.** L'intervenante reconnaît l'absence d'indicateurs et de cibles, due en partie au faible soutien technique fourni par le siège. L'importance d'un cadre axé sur les résultats est à présent bien reconnue et la deuxième génération de programmes par pays de promotion du travail décent dans la région tient compte de cet élément. L'oratrice reconnaît également la fragmentation des ressources, mais note que le rapprochement des comptes ne sera pas une opération facile compte tenu des montants de financement allant à chaque pays bénéficiant de projets sous-régionaux.
- 152.** L'intervenante confirme que les coordonnateurs nationaux devraient avoir un rôle d'assistance et de coordination vis-à-vis de l'équipe d'appui technique au travail décent, un rôle de liaison avec le personnel de la coopération technique et un rôle de soutien au coordonnateur résident de l'ONU dans l'élaboration du PNUAD. Elle approuve la demande du Canada concernant la présentation d'un rapport de situation.
- 153.** *La commission recommande au Conseil d'administration de prier le Directeur général de prendre en considération les conclusions, recommandations et enseignements à retenir figurant dans le présent document ainsi que ses délibérations pour continuer d'apporter un appui au Kirghizistan dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT.*

d) *Evaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale*

- 154.** La commission était saisie d'un document ⁸ résumant l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale.
- 155.** M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, reconnaît l'utilité de l'évaluation et salue le travail des évaluateurs, estimant cette évaluation plus intéressante que celle discutée en mars. Il attend avec impatience la discussion récurrente sur l'emploi à la session de juin 2011 de la Conférence, qui sera le meilleur moyen d'associer les partenaires sociaux aux débats. Se référant à la recommandation 6 et au paragraphe 17, il demande au BIT d'impliquer davantage le groupe des employeurs dans les activités en matière de sécurité sociale, en indiquant qu'il s'agit d'un élément clé pour la discussion de juin 2011, et demande au Bureau de s'y préparer. Il fait mention des discussions qui se tiennent actuellement à la Commission ESP.
- 156.** Le groupe des employeurs soutient les autres recommandations et souscrit pleinement au paragraphe 7 qui préconise une approche plus pragmatique. Pour ce qui est de la recommandation 2, l'intervenant demande que le Bureau coopère davantage avec les autres organisations internationales, en définissant clairement les rôles des partenaires sociaux. La recommandation 5 doit être débattue en juin; cependant, l'orateur exprime les préoccupations du groupe et insiste sur l'importance de cette question. Il se félicite des

⁸ Document GB.309/PFA/5/4.

conclusions du rapport d'évaluation demandant que le programme et budget pour 2012-13 prenne en compte les incidences financières de la mise en œuvre des recommandations.

- 157.** Le groupe des employeurs soutient le point appelant une décision au paragraphe 20 et demande au Bureau d'en retenir les points essentiels pour la discussion de juin 2011.
- 158.** M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, accueille avec satisfaction le rapport d'évaluation qui est constructif et qui met en évidence les enseignements à retenir. Il apprécie le message clair et cohérent du BIT en vue d'élargir la couverture sociale en adoptant une démarche comportant une dimension horizontale et une dimension verticale fondée sur la notion de socle de protection sociale. Il estime aussi que le Bureau est parvenu à un bon équilibre entre les deux sans opter pour une approche unique. Il juge peu satisfaisant le fait que moins de 50 pour cent des programmes par pays font de l'extension de la sécurité sociale une priorité, au regard notamment de l'objectif de la couverture universelle et de l'importance capitale de la protection sociale. A cet égard, il signale qu'il est nécessaire de réorienter les ressources et les priorités au niveau national. Cependant, il attire aussi l'attention sur le nombre particulièrement élevé de programmes par pays, indiqué dans la figure 2, qui dépasse le nombre total des Etats Membres de l'OIT.
- 159.** L'intervenant appuie les recommandations et invite le Bureau à les mettre en œuvre. Soulignant l'importance de la recommandation 3, il confirme le soutien du groupe des travailleurs à l'approche bidimensionnelle (verticale et horizontale), mais insiste sur le fait que l'obtention d'un minimum vital de base n'est pas suffisant, car la sécurité sociale est un important mécanisme pour l'intégration sociale et pour sortir les travailleurs et leur famille de la pauvreté. Se référant à la réunion des Etats Membres africains qui a eu lieu récemment au Cameroun, il souligne l'importance d'un soutien solide pour commencer à élaborer des stratégies d'extension de la sécurité sociale, en s'appuyant sur la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Le groupe des travailleurs déplore vivement le démantèlement des systèmes de sécurité sociale qui a lieu dans plusieurs pays, que ce soit dans le cadre de la privatisation, de la restriction des budgets nationaux consacrés à la sécurité sociale ou de la réduction de la couverture sociale.
- 160.** En ce qui concerne la recommandation 4, l'intervenant estime que les étapes suivantes proposées ne sont guère novatrices. Il accueille avec satisfaction les idées concernant le suivi, mais invite le Bureau à constituer des réseaux plus solides au niveau national avec les organisations qui font déjà campagne pour l'extension de la sécurité sociale, comme les organisations de travailleurs. Le BIT devrait fournir des services consultatifs afin d'améliorer sa visibilité en ce qui concerne les politiques de sécurité sociale. Le groupe des travailleurs estime en outre que le BIT devrait transmettre son message aux mandants, à savoir que l'amélioration des systèmes de sécurité sociale ne bénéficie pas seulement aux travailleurs, mais aussi aux employeurs et aux gouvernements.
- 161.** Enfin, M. Trotman attire l'attention sur le rôle déterminant du dialogue social tripartite dans la gestion des systèmes de sécurité sociale. Il demande au BIT de s'employer davantage à renforcer les capacités des organisations de travailleurs, en relevant que les systèmes de sécurité sociale les plus solides ont été établis dans des pays où les mouvements sociaux sont forts et les organisations d'employeurs solides. L'intervenant invite le Bureau à consacrer davantage de temps et de ressources au renforcement des capacités des organisations de travailleurs dans le domaine de la sécurité sociale.
- 162.** Le groupe des travailleurs appuie le point appelant une décision au paragraphe 20.
- 163.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne l'importance des conclusions pour leur permettre d'aller de l'avant en ce qui concerne l'extension de la sécurité sociale. Il exprime les remerciements du groupe

au Bureau régional pour l'Afrique pour son soutien au deuxième Colloque africain sur le travail décent consacré à l'établissement d'un socle de protection sociale. Le groupe se félicite qu'il soit demandé au BIT de répondre aux besoins au niveau des pays en proposant des instruments et des solutions inspirées par des observations probantes, qui devraient concorder avec l'approche fondée sur les connaissances, proposée pour le prochain exercice biennal. Pour conclure, l'orateur insiste à nouveau sur l'importance de la cohérence des approches, de la discussion tripartite et de l'engagement actif des mandants en faveur de l'extension de la sécurité sociale.

164. Le représentant du Directeur général (M. Diop) souligne que les conclusions de l'évaluation sont positives, constructives et objectives, et confirme que le Bureau donnera suite à toutes les recommandations et les préoccupations qui ont été exprimées. Il attire l'attention sur les plans de suivi du Bureau et exprime son intention de renforcer les activités dans le cadre des restrictions budgétaires auxquelles le Bureau est confronté. Enfin, l'intervenant note que l'évaluation sera utile lors de la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui aura lieu à la session de juin 2011 de la Conférence.

165. *La commission recommande au Conseil d'administration de prier le Directeur général de prendre en compte les conclusions et recommandations ci-dessus, ainsi que les débats de la commission pour renforcer la cohérence des approches visant à étendre la sécurité sociale.*

e) *Evaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation du BIT*

166. La commission était saisie d'un document ⁹ résumant l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT.

167. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, remercie les consultants externes qui ont accompli un travail remarquable en préparant leur rapport, qui est résumé dans le document à l'examen, et appelle tous les membres à lire le rapport complet. Le groupe des travailleurs aimerait recevoir du Bureau davantage d'informations sur le Comité consultatif d'évaluation, son rôle et son fonctionnement ainsi que sur la participation d'ACT/EMP et d'ACTRAV. Etant donné que l'évaluation externe indépendante recommande que le Comité consultatif d'évaluation joue un rôle plus important, le groupe des employeurs aimerait avoir des réponses à plusieurs questions avant de commenter les recommandations.

168. Le groupe des employeurs soutient la plupart des recommandations, mais exprime ses préoccupations au sujet de deux d'entre elles. En ce qui concerne la deuxième recommandation, le groupe estime qu'elle est incomplète, tout comme la réponse du Bureau. Il est important de définir stratégiquement les évaluations à mener, mais cela doit se faire après de larges consultations avec les mandants.

169. En ce qui concerne la recommandation 3, l'intervenant souligne que le BIT devrait suivre les règles établies par le système des Nations Unies. Il rappelle à la commission que la question de l'indépendance était au cœur des discussions qui ont eu lieu sur la stratégie d'évaluation pour 2005, selon lesquelles les rapports devaient être soumis directement au Directeur général. Dans le document sur la stratégie, il est également indiqué que le BIT devra garantir l'indépendance de la fonction d'évaluation par rapport aux autres fonctions pour ce qui est des politiques, des programmes et des projets.

⁹ Document GB.309/PFA/5/5.

- 170.** Le groupe des employeurs estime que la question de l'indépendance doit être prise en considération conjointement avec le choix des évaluations et le rôle du Conseil d'administration dans ses évaluations. Cette question est aussi importante dans le cadre de la réforme du Conseil d'administration. Le groupe des employeurs est d'avis que la Commission du programme, du budget et de l'administration devrait engager une réflexion sur l'ensemble de cette question et pourrait s'en remettre pour cela à un groupe de travail tripartite, composé des représentants des groupes et des coordinateurs régionaux, qui serait chargé de présenter des recommandations à la Commission PFA sur les fonctions d'audit et d'évaluation, ainsi que sur la fonction du Trésorier.
- 171.** Pour ce qui est de la question de la nomination du chef de l'Unité d'évaluation (EVAL), le groupe des employeurs estime qu'elle est liée à la question de l'indépendance. Il note que le rapport dit dans la version intégrale qu'«il est possible d'améliorer l'indépendance grâce à une procédure de sélection du directeur, plus conforme à la pratique de plus en plus répandue dans les autres organisations du système des Nations Unies». Cela implique une procédure concurrentielle d'appel à candidatures, ces dernières étant ensuite examinées par un jury indépendant et le Conseil d'administration validant la sélection.
- 172.** M. Julien déclare que le montant des ressources d'EVAL est faussé du fait du financement de l'IPEC et souligne que la question des ressources complémentaires est subordonnée à la croissance zéro du budget alors que le rôle et le budget d'EVAL dépendent de considérations et facteurs financiers. L'orateur dit souscrire pleinement aux autres recommandations.
- 173.** M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, relève la conclusion de l'évaluation externe indépendante selon laquelle les efforts faits pour faire participer les mandants de l'OIT aux évaluations n'ont pas toujours été jugés satisfaisants. Le groupe affirme qu'il faut remédier aux principales lacunes mises en lumière par l'évaluation. Pour ce faire, il faudra fournir une formation adéquate à tous les niveaux, notamment aux organisations de travailleurs. Le potentiel du Centre de formation de Turin devrait être exploité pleinement à cette fin.
- 174.** Le groupe des travailleurs indique qu'il faudrait faire mention du cycle pluriannuel de planification des évaluations dans le document relatif à la nouvelle stratégie d'évaluation dont le Conseil d'administration sera saisi en mars 2011. De la sorte, des consultations plus approfondies pourront se tenir au sein du Bureau, notamment avec ACTRAV et ACT/EMP. Le groupe propose qu'un document révisé rendant compte des conclusions de la consultation soit soumis au Conseil d'administration en mars 2011. A cet égard, le groupe des travailleurs indique que ses observations devraient être examinées de façon plus approfondie, ce qui demande plus de temps que celui qui est disponible à la présente session.
- 175.** Le groupe des travailleurs met en garde contre toute précipitation et souligne qu'il souhaite disposer d'un délai prolongé et suffisant pour pouvoir faire en sorte que le processus respecte les intérêts de tous les mandants, notamment ceux du Syndicat du personnel et ceux d'ACTRAV et d'ACT/EMP.
- 176.** Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, relève avec satisfaction que les consultants ont recueilli des observations auprès de différents mandants et estime que toutes les parties prenantes ont été en mesure de fournir des observations claires et constructives propres à alimenter l'évaluation. L'orateur revient sur les progrès mis en lumière par l'évaluation externe indépendante, qui a salué notamment l'harmonisation des méthodes d'évaluation, l'amélioration de l'assurance qualité et l'augmentation des effectifs affectés à l'évaluation, la décentralisation des évaluations et, enfin, l'incorporation de toutes les évaluations dans le système «i-Track».

L'orateur souligne que l'évaluation externe indépendante a conclu que, globalement, les évaluations effectuées par le BIT étaient d'une grande qualité.

- 177.** Le représentant des PIEM relève avec inquiétude que l'exploitation des évaluations laisse à désirer. Le groupe des PIEM est préoccupé notamment par la constatation selon laquelle les évaluations n'ont pas beaucoup influé sur les politiques et stratégies élaborées. L'orateur dit adhérer pleinement à la recommandation indiquant que les évaluations à présenter au Conseil d'administration doivent donner la priorité aux évaluations de haut niveau des stratégies et politiques dans le cadre du processus décisionnel et de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, et il invite le Bureau à accorder une importance prioritaire à ce point dans la stratégie d'évaluation à venir.
- 178.** L'orateur attache une importance particulière à la recommandation qui demande un recours plus fréquent à des évaluations a posteriori indépendantes et l'exécution de tels exercices sur une base expérimentale dans des domaines prioritaires au cours de la période 2010-2015, en vue de parvenir à analyser l'impact des travaux du BIT dans les faits. L'orateur indique que l'amélioration des systèmes de gestion et de diffusion de l'information dont il est question dans la recommandation 9 suppose l'adoption de mesures visant à divulguer les conclusions des évaluations.
- 179.** Le représentant des PIEM souligne qu'il importe que l'Unité d'évaluation soit indépendante et fasse rapport au Directeur général du BIT et, par conséquent, au Conseil d'administration, qu'elle soit suffisamment dotée en ressources pour pouvoir remplir sa mission et qu'elle soit placée sous la responsabilité d'un directeur désigné conformément aux meilleures pratiques à l'échelon du système des Nations Unies. L'évaluation externe indépendante établit certes qu'il n'y a pas eu de problème avec l'indépendance de la fonction d'évaluation à ce stade. Il ne faut pas en conclure pour autant qu'il est superflu de réorganiser cette fonction pour assurer cette indépendance à l'avenir.
- 180.** Le représentant des PIEM invite le Bureau à donner suite à l'ensemble des dix recommandations, étant bien entendu que cela pourrait avoir des retombées sur le programme et budget et sur le Statut du personnel. Par ailleurs, il demande au Bureau de fournir au Conseil d'administration, en mars 2011, des informations détaillées sur les implications financières de l'application des recommandations.
- 181.** Le représentant des PIEM estime que les évaluations sont indispensables si l'on veut que le Conseil d'administration puisse s'acquitter de ses tâches de gouvernance de façon adéquate, qu'elles sont vitales pour l'apprentissage institutionnel et qu'elles auraient dû occuper une place centrale dans l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13. L'orateur propose de modifier comme suit le point appelant une décision figurant au paragraphe 30:

La commission souhaitera sans doute recommander au Conseil d'administration de prier le Directeur général:

- i) de donner suite aux dix recommandations précédentes, qui visent à renforcer encore la fonction d'évaluation du BIT;
- ii) de prévoir les ressources nécessaires dans les Propositions de programme et de budget pour 2012-13 devant être examinées à la 310^e session du Conseil d'administration;
- iii) de faire en sorte d'apporter au Statut du personnel toute modification nécessaire pour assurer l'indépendance de la fonction d'évaluation, qui devra être soumise au Conseil d'administration pour adoption;
- iv) de rendre compte au Conseil d'administration, à sa 312^e session, de l'état d'avancement des efforts déployés pour donner suite aux recommandations.

- 182.** Le représentant du gouvernement de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements de la Belgique, du Danemark, de la Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de la Suède, demande des informations d'évaluation adéquates permettant aux gouvernements concernés de rendre des comptes à leurs contribuables et il relève que le recours conjugué aux principes de la gestion axée sur des résultats et aux évaluations indépendantes est nécessaire si l'on veut que l'OIT continue de recevoir des financements sans affectation préalable.
- 183.** Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du GASPAC, souligne avec satisfaction que les dix recommandations formulées dans le rapport d'évaluation sont complètes et constructives, relevant toutefois que le Bureau ne souscrit pas totalement à la recommandation 3 alors qu'il est important de rattacher la fonction d'évaluation directement au Directeur général pour assurer son indépendance. L'orateur propose de réformer la structure interne pour permettre un tel rattachement.
- 184.** Le représentant du gouvernement de la Chine dit que les activités relatives à l'évaluation devraient tenir compte davantage des principes de la gestion axée sur les résultats.
- 185.** La représentante du Directeur général (M^{me} Logan) note que, avec la structure hiérarchique actuelle, EVAL travaille en étroite collaboration avec PROGRAM et PARDEV aux fins de la présentation de rapports au Directeur général et que cette collaboration se caractérise par une très bonne synergie. L'oratrice assure la commission que les incidences financières des recommandations seront examinées en mars 2011, comme cela a été demandé. L'oratrice indique en outre que tous les rapports d'évaluation et résumés sont tenus à disposition sur le tableau de bord et le site public d'EVAL.
- 186.** Les représentants du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs indiquent qu'ils ne souscrivent pas à la modification du point appelant une décision proposée au nom du groupe des PIEM.
- 187.** La commission ajourne à mars 2011 sa décision sur le paragraphe 30.

Rapport du Sous-comité du bâtiment (Sixième question à l'ordre du jour)

- 188.** La commission était saisie d'un document ¹⁰ contenant le rapport du Sous-comité du bâtiment.
- 189.** Le représentant du gouvernement du Brésil, M. Paixão Pardo, s'exprimant en sa qualité de président du Sous-comité du bâtiment, indique que le document se passe d'explications.
- 190.** M. Ahmed (membre travailleur et vice-président du Sous-comité du bâtiment) se félicite des réparations réalisées par le Bureau, qui étaient devenues urgentes. Il espère que la première phase du projet de rénovation se déroulera comme prévu et encourage les gouvernements à y apporter leur soutien. Il encourage également le Bureau à poursuivre les négociations avec les autorités helvétiques. Il est important de veiller à ce que les entrepreneurs qui seront chargés des travaux de rénovation respectent les principes des droits fondamentaux au travail ainsi que les normes de santé et de sécurité, en particulier concernant l'amiante. Le Bureau devra tenir les membres du Sous-comité du bâtiment informés des progrès réalisés entre les sessions du Conseil d'administration. Son groupe approuve le point appelant une décision.

¹⁰ Document GB.309/PFA/6.

- 191.** M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare que le Bureau est désormais sur la bonne voie et approuve le point appelant une décision.
- 192.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, remercie le Bureau pour le plan complet de rénovation pour le bâtiment du siège et se prononce pour sa mise en œuvre immédiate. Il est entendu que l'achèvement du projet dépend de financements supplémentaires provenant de revenus locatifs et de la vente de terrains. Le Fonds de roulement ou l'emprunt doit être un dispositif de dernier recours. En tout état de cause, la seconde phase du projet devra être approuvée par le Conseil d'administration.
- 193.** Le groupe des PIEM se félicite de la clarification du point appelant une décision, selon lequel le transfert de la moitié de la prime nette acquise pour 2008-09 dépend de l'approbation par le Conseil d'administration d'une stratégie de financement à long terme des travaux d'entretien et de rénovation futurs des bâtiments de l'OIT. Compte tenu du fait que de nombreux pays sont soumis à des pressions pour réduire leur budget national, le groupe des PIEM s'oppose à une augmentation ponctuelle du budget ordinaire ou à l'adoption d'une nouvelle base de référence et considère que, pour garantir une source de financement au Fonds pour le bâtiment et le logement, il faudrait un transfert de ressources provenant d'autres programmes financés par le budget ordinaire, en plus des revenus locatifs et des intérêts acquis. Les transferts automatiques d'éventuelles primes nettes acquises ou d'éventuels revenus ou excédents budgétaires ne devraient pas s'inscrire dans la stratégie à long terme.
- 194.** Le représentant du gouvernement de la France approuve le plan complet, qui constitue une excellente base pour le projet de rénovation. Approuvant la déclaration du groupe des PIEM, il fait observer que la première phase du projet peut commencer maintenant grâce aux généreuses contributions des principaux contributeurs sous forme de transferts des primes nettes et des excédents budgétaires au Fonds pour le bâtiment et le logement. Il insiste sur le fait que ces transferts ne sauraient constituer des précédents. Il attend avec intérêt l'examen de la stratégie à long terme de financement des travaux d'entretien et de rénovation futurs des bâtiments de l'OIT, en mars 2011. Considérant le coût du projet, il est important de soumettre aussi bien le calendrier que l'exécution à un contrôle rigoureux.
- 195.** Le représentant du gouvernement du Japon approuve la déclaration faite au nom du groupe des PIEM. Il se réjouit que le plan complet soit approuvé par le Sous-comité du bâtiment. En ce qui concerne la stratégie à long terme de financement des travaux d'entretien et de rénovation futurs des bâtiments de l'OIT, il souscrit aux déclarations faites par les deux précédents intervenants et indique qu'il est important de recevoir les propositions du Bureau bien avant l'examen de mars 2011. Il soumet un amendement au rapport du Sous-comité du bâtiment.
- 196. *La commission recommande au Conseil d'administration:***
- a) *d'approuver le plan complet pour la rénovation du bâtiment du siège tel qu'énoncé dans le présent document, sous réserve qu'un financement soit disponible;*
 - b) *d'autoriser le Directeur général à commencer la première phase du projet de rénovation, dont le coût est estimé à 89,1 millions de francs suisses;*
 - c) *d'autoriser, si cela est nécessaire, le recours au Fonds de roulement et/ou à un emprunt pour terminer la première phase du projet de rénovation;*

- d) de prendre note que la décision de porter la moitié de la prime nette acquise pour 2008-09, soit 14 869 967 francs suisses, au crédit du Fonds pour le bâtiment et le logement pour le projet de rénovation du bâtiment du siège dépend de l'élaboration par le Bureau d'une stratégie à long terme pour le financement des travaux d'entretien et de rénovation futurs des bâtiments de l'OIT qui doit être entérinée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2011.*

197. La commission adopte le rapport, tel que modifié.

Rapport du Sous-comité des technologies de l'information et de la communication (Septième question à l'ordre du jour)

198. La commission était saisie d'un document ¹¹ contenant le rapport du Sous-comité des technologies de l'information et de la communication.
199. Le représentant du gouvernement du Bangladesh, M. Fazi, président du sous-comité, présente ce rapport. Le Sous-comité des technologies de l'information et de la communication a examiné deux documents ¹² soumis pour information.
200. S'agissant de l'étude relative aux investissements en matière de technologies de l'information, réalisée par une société indépendante, le sous-comité s'est dit préoccupé par les principales conclusions de l'étude qui attestent la faible maturité des capacités d'exécution sur le plan informatique: la mauvaise connectivité dans les régions, les problèmes liés à la décentralisation des dépenses informatiques et la mise à niveau des compétences du personnel avec les besoins en matière de gouvernance. Du fait des incidences importantes sur les ressources, le sous-comité estime qu'une analyse plus détaillée du coût des différentes options est nécessaire avant de formuler une quelconque recommandation. L'intervenant informe la commission qu'une séance informelle d'information par la société indépendante ayant réalisé l'étude est prévue pour jeudi prochain (16 novembre) et qu'à cette occasion l'étude sera présentée aux membres du sous-comité.
201. En ce qui concerne le rapport d'activité sur la mise en service d'IRIS dans les régions, il se félicite que la deuxième phase du déploiement à Budapest et la première phase du déploiement à Beyrouth se soient bien déroulées. Une évaluation indépendante du déploiement d'IRIS au bureau de Budapest a été effectuée, et quelques-unes des conclusions préliminaires présentées au sous-comité. L'intervenant note que des difficultés persistent du fait de la mauvaise connectivité dans les bureaux extérieurs.
202. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, souligne que le rapport présenté critique la gestion des technologies de l'information au BIT, qu'il s'agisse de la gouvernance des compétences du personnel ou du matériel. La direction ne semble pas avoir pris le problème suffisamment au sérieux, et les employeurs demandent instamment au Bureau d'appliquer les recommandations de l'étude. L'infrastructure informatique doit être améliorée afin que le Bureau et les régions puissent travailler efficacement avec les outils adéquats. L'orateur fait remarquer que le sous-comité n'a pas été en mesure de

¹¹ Document GB.309/PFA/7.

¹² Documents GB.309/PFA/ICTS/1 et GB.309/PFA/ICTS/2.

prendre une position formelle sur les différentes options proposées à cause du manque d'information. Les employeurs prennent note du rapport.

203. M. Nakajima (membre travailleur et vice-président du sous-comité) dit que son groupe approuve le rapport. S'agissant de l'étude relative aux investissements en matière de technologies de l'information, les travailleurs donneront leur avis à la commission en mars 2011, compte tenu des séances informelles d'information mentionnées par le président du sous-comité. L'intervenant pense que la question du financement sera intégrée dans les propositions de programme et de budget qui seront présentées durant la session de mars 2011.

204. La commission adopte le rapport.

Questions financières relatives à l'Institut international d'études sociales: Autorisation d'accepter des contributions et des dons

(Huitième question à l'ordre du jour)

205. La commission était saisie d'un document ¹³ concernant l'Institut international d'études sociales.

206. M^{me} Horvatic, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, prend note du document.

207. M. Ahmed, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, déclare appuyer les travaux de recherche de l'Institut et souligne qu'il convient de prêter toute l'attention voulue à l'importance de ces travaux lorsqu'il s'agit de déterminer le budget alloué à l'Institut.

208. La commission prend note du document.

Centre international de formation de l'OIT, Turin

(Neuvième question à l'ordre du jour)

209. La commission était saisie de deux documents ¹⁴ sur le Centre international de formation, Turin.

a) Documents soumis à la 72^e session du Conseil du Centre (Turin, 4 et 5 novembre 2010)

b) Rapport de la 72^e session du Conseil du Centre

210. M. Renique, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, rappelle qu'en novembre 2009 le Conseil du Centre et la présente commission ont demandé à l'OIT de renforcer la coopération et l'intégration avec le Centre et de prendre des mesures en vue de favoriser un financement durable, prévisible et suffisant du Centre. Le Centre a été prié de réexaminer l'ensemble des postes de dépenses et de revenus et d'élaborer un plan concret en vue d'assurer un financement et un développement durables du Centre. L'orateur se dit déçu que la stratégie à moyen terme pour la période 2012-2015, qui a été présentée à la

¹³ Document GB.309/PFA/8.

¹⁴ Documents GB.309/PFA/9/1 et GB.309/PFA/9/2.

72^e session du Conseil, se borne à évoquer ces questions et ne contient pas d'analyse des dépenses et des recettes ni de propositions pour faire de nouvelles économies et trouver de nouvelles sources de revenus, ni d'accords opérationnels sur la coopération avec l'OIT. Il demande à la commission de prendre note et d'approuver la déclaration tripartite finale de la réunion du Conseil, qui demande à la direction une nouvelle stratégie à moyen terme pour la période 2012-2015 qui réponde aux attentes du Conseil et apporte une contribution constructive à l'examen du programme et du budget à la prochaine session du Conseil d'administration. Le projet de document devrait être examiné avec le bureau du Conseil. L'OIT devrait participer à l'élaboration de la stratégie sur la question de la coopération et de l'intégration avec le Centre.

- 211.** L'intervenant se dit préoccupé que la décision du Directeur général de rappeler le directeur du Centre au siège de l'OIT, le calendrier de cette mutation et le profil d'un nouveau directeur n'aient pas fait l'objet de consultations avec le Conseil. Il demande que le Conseil soit consulté concernant la nomination du nouveau directeur, conformément aux statuts du Centre. Il rappelle que la déclaration tripartite finale demande que l'actuel directeur soit pleinement associé au processus d'élaboration du nouveau plan de développement du Centre.
- 212.** Il conclut en indiquant qu'un Centre international de formation opérationnel et durable est un soutien essentiel à l'OIT pour la réalisation de ses objectifs stratégiques et pour le renforcement des capacités des mandants, selon ce que prévoit la Déclaration sur la justice sociale de 2008.
- 213.** M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, félicite le Centre d'avoir comblé le déficit budgétaire anticipé pour 2010 grâce aux ressources mises à sa disposition par l'OIT et aux ressources réservées des donateurs. Il note que le comblement du déficit a eu un coût en termes de conditions de travail et de postes toujours précaires, et il s'inquiète de son incidence sur le taux de participation des travailleurs. On observe une augmentation des activités présentant un moindre intérêt pour ces derniers et moins pertinentes du point de vue du renforcement des capacités des mandants de l'OIT. L'orateur rappelle que la principale mission du Centre est d'assurer les activités de formation de l'OIT, de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent et, avant tout, de répondre aux besoins de ses mandants tripartites.
- 214.** Le fait que l'on ne dispose toujours pas d'une stratégie visant à garantir la viabilité financière à long terme du Centre demeure préoccupant. En effet, à ce jour, aucune précision n'a été fournie concernant les sources, les niveaux éventuels, la viabilité et la prévisibilité des financements, les modalités liées à leur obtention et la manière dont ils permettraient au Centre de s'acquitter de son mandat en conformité avec l'Agenda du travail décent et les plans de travail axés sur les résultats. Aucune proposition sérieuse n'a non plus été présentée s'agissant de l'intégration du Centre international de formation à l'OIT, en particulier dans les domaines de l'administration, des ressources humaines et de l'informatique. Faisant référence à la déclaration tripartite finale de la 72^e session du Conseil du Centre, l'orateur espère qu'une stratégie à moyen terme pour 2012-2015 sera présentée à la prochaine session du Conseil d'administration. Il remercie le directeur du Centre pour son engagement et ses réalisations et lui souhaite plein succès dans ses nouvelles fonctions.
- 215.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, trouve encourageante l'intensification de l'intégration et de la coopération entre le Centre de Turin et le siège. Les activités du Centre s'inscrivent davantage dans le cadre stratégique de l'OIT. Toutefois, le Centre ne participe pas encore pleinement à la planification du travail axée sur les résultats dans le système IRIS. L'oratrice déclare que

des efforts sont encore nécessaires pour assurer une plus grande prévisibilité et viabilité des ressources sans coûts de transaction élevés.

- 216.** L'oratrice exprime le soutien du groupe des PIEM au Centre de Turin, qui est encouragé à poursuivre l'élaboration de nouvelles méthodes pédagogiques afin d'attirer davantage de mandants. Elle souligne l'importance de la gestion systématique des risques. Elle encourage le Centre à poursuivre ses efforts en vue d'attirer un plus grand nombre d'établissements de formation et d'organisations internationales avec lesquels il pourrait nouer des partenariats afin d'améliorer la cohérence des politiques et de diffuser les principes de l'Agenda du travail décent. Elle remercie le directeur du Centre pour ses efforts et son dévouement et note que son départ sera une perte pour le Centre.
- 217.** La représentante du gouvernement de l'Italie soutient la déclaration du groupe des PIEM. Elle réaffirme l'attachement du gouvernement italien au Centre et annonce que, en dépit des difficultés auxquelles il est confronté en raison de la crise financière, le gouvernement italien a récemment confirmé que la contribution obligatoire due par l'Italie serait versée au Centre.
- 218.** L'oratrice prend note avec satisfaction de la situation actuelle du Centre et des efforts déployés pour améliorer l'intégration des activités, lesquels commencent à porter leurs fruits. Elle félicite le Centre d'avoir réussi à obtenir de nouvelles contributions auprès d'autres Etats Membres.
- 219.** Le représentant du gouvernement de la France soutient sans réserve la déclaration faite par le gouvernement de l'Italie. La qualité du Centre de Turin est reconnue dans le monde entier, et il félicite le directeur actuel de l'excellent travail qu'il a accompli. Il espère qu'à l'avenir le Conseil sera consulté et ses avis respectés si des mouvements de personnel semblables étaient décidés.
- 220.** Le représentant du gouvernement de l'Inde encourage le Centre à collaborer avec les institutions régionales et nationales qui pourraient, dans une certaine mesure, l'aider à surmonter les difficultés budgétaires qui commencent à émerger. Il soutient la stratégie de maîtrise des coûts et de diversification des sources de financement, sous réserve que cela n'affecte pas les activités principales du Centre, ni sa visibilité ou sa crédibilité. Il est nécessaire de consolider le financement du Centre afin que les ressources dont il peut disposer soient plus prévisibles. La rentabilité du Centre pourrait être améliorée grâce à un mode d'allocation novateur et efficace des ressources.
- 221.** L'orateur convient que le Centre devrait diversifier et améliorer ses activités de formation, et il souligne la nécessité d'innover et de mettre en place un programme d'enseignement des normes. On devrait envisager une intégration plus poussée entre le Centre et l'OIT, et l'accent devrait être davantage mis sur l'égalité entre les sexes, le tripartisme et la participation des pays sous-développés aux activités du Centre. L'orateur soutient pleinement l'Ecole du développement de Turin, qui aide à préparer les futurs dirigeants à relever les défis mondiaux. Ce modèle devrait être reproduit aux niveaux national et régional.
- 222.** Il souligne que l'objectif à long terme du Centre n'est pas seulement d'assurer sa viabilité financière, mais aussi d'améliorer la pertinence de ses programmes au regard de l'Agenda du travail décent et d'élargir l'Agenda du développement international.
- 223.** Le représentant du gouvernement de la Chine souligne la nécessité de renforcer l'interaction entre le Centre et les institutions intéressées afin qu'il puisse mieux servir les mandants.

224. M. Eyraud, directeur du Centre international de Turin, souligne que, si le Centre a pu réussir à rétablir son équilibre financier, c'est grâce aux efforts conjugués de nombreuses personnes. Le Centre a bénéficié du soutien de Genève, ce qui a donné lieu à une intensification des relations de travail avec ACTRAV et ACT/EMP et d'autres départements techniques, ainsi qu'avec les régions et, en particulier, l'Afrique.
225. D'autres pays ont apporté des ressources complémentaires au Centre, notamment le Brésil, l'Espagne et la France, qui vient de signer un accord avec le Directeur général. Le Portugal s'est lui aussi engagé à verser des contributions régulières au budget ordinaire du Centre.
226. L'orateur note que, grâce au dévouement et aux compétences du personnel du Centre, associés à l'aide et au soutien apportés par le Conseil d'administration, le Centre de Turin a pu fournir un appui politique et technique solide aux mandants. Pour conclure, il déclare que le Centre est un outil précieux pour l'OIT, qui devrait l'utiliser davantage.
227. La commission prend note des deux documents du Bureau.

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapport du CCI (Dixième question à l'ordre du jour)

228. La commission était saisie d'un document ¹⁵ sur les questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI).
229. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique qu'il n'a aucun commentaire à faire, et il en va de même pour M. Trotman qui s'exprime au nom du groupe des travailleurs.
230. La commission prend note du document du Bureau.

Autres questions financières (Onzième question à l'ordre du jour)

231. La commission était saisie de deux documents ¹⁶ sur les autres questions financières.

a) Remplacement des ascenseurs

232. La commission était saisie d'un document ¹⁷ concernant le remplacement des 16 principaux ascenseurs dans le bâtiment du siège.
233. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, soutient le point appelant une décision.
234. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique qu'il appuie le point appelant une décision.

¹⁵ Document GB.309/PFA/10.

¹⁶ Documents GB.309/PFA/11/1 et GB.309/PFA/11/2.

¹⁷ Document GB.309/PFA/11/1.

235. *La commission recommande au Conseil d'administration de donner son accord pour que le coût du remplacement des 16 principaux ascenseurs du bâtiment du siège, estimé à 4,3 millions de francs suisses, soit imputé sur le Fonds pour le bâtiment et le logement.*

b) Dispositions financières relatives aux désignations concernant la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

236. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique qu'il appuie le point appelant une décision si celui-ci fait l'objet d'un accord au sein du Conseil d'administration.

237. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, soutient le point appelant une décision.

238. *La commission recommande au Conseil d'administration que s'il décide de procéder aux désignations pour le groupe d'examen et le comité d'examen spécial relatifs à la convention n° 185:*

a) des honoraires d'un montant de 310 dollars E.-U. par jour soient versés à chaque membre du groupe d'examen et du comité d'examen spécial;

b) le coût total en 2010-11, estimé à 52 000 dollars E.-U., soit financé en premier lieu par des économies réalisées dans la partie I du budget ou, à défaut, dans la partie II, étant entendu que, si par la suite cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement ultérieurement au cours de la période biennale.

Questions de personnel

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel

(Douzième question à l'ordre du jour)

239. La déclaration du représentant du Syndicat du personnel est reproduite à l'annexe II du présent rapport.

240. A la suite de l'intervention du porte-parole du groupe des travailleurs à l'ouverture de la session de la commission, le Président invite la directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD) à s'exprimer sur les questions soulevées.

241. La directrice de HRD déclare à la commission que le Bureau déplore les difficultés provoquées par l'action syndicale de la veille. Il est en effet regrettable et très préoccupant que les mécanismes et procédures internes en place pour régler les rapports entre le personnel et la direction aient échoué dans certains domaines. L'oratrice souhaite expliquer à la commission ce qui est arrivé et essayer de répondre aux inquiétudes soulevées, notamment par le porte-parole du groupe des travailleurs. Elle réitère l'importance accordée par l'administration à un dialogue de bonne foi, et assure à la commission que d'importants efforts ont été consentis et continueront à l'être pour régler les différends. Elle souligne toutefois qu'il subsiste des divergences de vues fondamentales entre le Syndicat et l'administration, à propos desquelles il n'a pas encore été possible de parvenir

à un accord amiable par les voies normales du dialogue. L'administration se voit confier une double responsabilité: d'une part, appliquer efficacement la stratégie en matière de ressources humaines adoptée par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi de la Déclaration de 2008; d'autre part, assurer le fonctionnement administratif par l'intermédiaire des procédures de dialogue établies et régies notamment par un accord collectif remontant à dix ans. Malgré les efforts déployés de part et d'autre, il n'a pas été possible de pleinement concilier ces deux responsabilités.

- 242.** La directrice de HRD indique qu'il s'agit d'une explication et non pas d'une excuse. Elle renouvelle son engagement clair et ferme à redoubler d'efforts. Néanmoins, le succès dépendra aussi des efforts de ses partenaires au dialogue. Le contenu et les objectifs de la stratégie en matière de ressources humaines adoptée par le Conseil d'administration doivent être changés et améliorés si l'OIT veut atteindre les objectifs d'excellence qui lui ont été fixés.
- 243.** La directrice de HRD explique que l'un des objectifs de la stratégie en matière de ressources humaines consiste à aligner étroitement les compétences du personnel sur les objectifs stratégiques de l'OIT, comme précisé dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. En particulier, la stratégie en matière de ressources humaines appelle à établir ou modifier les systèmes fondamentaux des ressources humaines qui sont essentiels pour l'exécution des programmes de l'OIT. Le renforcement des talents et des aptitudes à diriger du personnel sont des aspects essentiels si l'OIT veut être en mesure de répondre aux exigences croissantes des mandants. Si l'on veut faire en sorte que le personnel puisse faire face aux nouveaux défis, le système de recrutement et de sélection doit être renforcé. Le Conseil d'administration demande constamment plus d'efficacité dans les délais de recrutement et plus de rigueur dans les procédures pour garantir des normes objectives de compétence et l'adhésion aux politiques auxquelles il a souscrit, notamment en ce qui concerne l'égalité de chances, la parité hommes-femmes, la diversité et la représentation géographiques. Le Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) a réduit la durée des étapes du recrutement et aidé à pourvoir des postes demeurés vacants pendant de longues périodes. Depuis l'introduction du RAPS en 2008, le Bureau a systématiquement pourvu les postes dans un délai n'excédant pas quatre mois. Les avis de vacances de postes du BIT sont plus visibles dans la presse, et la nouvelle procédure a facilité la planification du personnel. Les progrès dans le domaine de l'égalité entre les sexes, de la diversité régionale et de la mobilité ont également été tangibles et suivis de près.
- 244.** Depuis 2008, huit éditions du RAPS ont été organisées pour un total de 211 concours. Plus de 25 000 candidatures ont été examinées; les candidats ont été plus nombreux à postuler de pays non représentés et sous-représentés, et la diversité régionale est mieux respectée; enfin, la parité hommes-femmes a été presque atteinte. En même temps, les talents ont été encouragés à l'intérieur, et il y a eu une plus grande diversification des parcours professionnels. Les informations détaillées à ce sujet sont régulièrement publiées sur le site Web du Département du développement des ressources humaines.
- 245.** S'agissant du processus d'évaluation des candidats, la directrice de HRD explique qu'il s'agit d'une opération rigoureuse réalisée en plusieurs étapes: sélection; centre d'évaluation; entretien devant un panel technique; et, enfin, de plus en plus souvent, test écrit. Les panels techniques sont chargés de réaliser les meilleures évaluations fondées sur des données et de déterminer les chances de nomination des candidats. Les noms de tous les candidats ayant une chance d'être nommés restent dans leurs rapports en même temps que les renseignements concernant leurs forces et leurs faiblesses, leur aptitude à faire partie d'une équipe et leur courbe d'apprentissage. Les centres d'évaluation sont un outil essentiel dans le processus d'évaluation et des tests sont réalisés par des évaluateurs internes et/ou des évaluateurs externes expérimentés.

246. La directrice de HRD répond ensuite aux questions suivantes:

- La direction a-t-elle violé les accords collectifs? Les allégations de «violation des accords collectifs» se rapportent aux ajustements opérationnels introduits dans le cadre du RAPS en 2008 pour accroître la rentabilité et améliorer la compétitivité, par exemple: i) le recours à trois consultants externes dans les centres d'évaluation, chaque fois que des évaluateurs internes nommés conjointement n'ont pas été disponibles; ii) les panels consultatifs techniques ont été priés de souligner clairement les forces et les faiblesses relatives des deux-trois candidats susceptibles d'être nommés; et iii) un comité technique consultatif a été piloté pour améliorer le contenu des postes vacants. Il y a eu d'autres ajustements mais ceux-ci ont été considérés comme acceptables car ils ont été adoptés à la demande du Syndicat du personnel, par exemple la suppression de l'obligation pour les candidats internes de subir les épreuves des centres d'évaluation pour passer d'une classe de grade à une autre.
- La direction a-t-elle mis un terme au dialogue social? La direction n'a jamais quitté la table des négociations. En fait, il y a de nombreux domaines où la direction et le Syndicat ont continué à bien collaborer, par exemple la question 14 à l'ordre du jour de la commission ou les sessions conjointes sur les stratégies de communication et d'information organisées tout au long du mois d'octobre en lien avec l'enquête de la CFPI sur le coût de la vie. Plusieurs organes conjoints ont continué à organiser des réunions régulières et constructives, par exemple le Groupe de travail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le Groupe pour les promotions personnelles, sur les titularisations, etc.
- La direction a-t-elle suivi la demande de la commission de trouver une solution pour améliorer le climat de la négociation? A la suite de la demande du Conseil d'administration en novembre 2009, le Bureau et le Syndicat du personnel ont essayé de conclure une feuille de route pour les négociations avec l'assistance d'un tiers extérieur. Le Directeur général a alors proposé, en mars 2010, une médiation avec l'aide d'un membre de la haute direction accepté par le Syndicat du personnel. Suite à cette initiative, le dialogue a repris sur la question du recrutement et de la sélection. Cinq réunions ont eu lieu durant l'été, jusqu'à ce que le Syndicat décide une nouvelle fois de se retirer de la table des négociations fin octobre 2010.

247. En conclusion, la directrice de HRD exprime l'espoir que, quels que soient les différends qui subsistent entre les parties, il y aura un engagement commun de tous pour les régler rapidement pour que l'on puisse efficacement mettre en place la stratégie en matière de ressources humaines dont l'Organisation a besoin, dans le respect des principes et des valeurs de l'OIT, et surtout de l'autorité de cette commission du Conseil d'administration.

248. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, déclare qu'il ne souhaite pas formuler de commentaires sur les détails de la déclaration du Syndicat du personnel ou de la directrice de HRD. Il rappelle que le Conseil d'administration avait donné des instructions précises à la direction du BIT en novembre 2009, et une fois encore en mars 2010, pour améliorer les rapports avec le Syndicat du personnel et poursuivre le dialogue social. Malgré ces instructions, la direction et le Syndicat du personnel se retrouvent dans une situation pire que celle de l'année précédente et se sont éloignés d'une solution mutuellement acceptable, alors que des efforts ont été déployés de part et d'autre. Il aurait dû être évident pour les parties que l'assistance d'une tierce partie était nécessaire. Se référant aux événements de la veille, l'orateur fait savoir que l'on ne pourra permettre la poursuite ou la détérioration d'une telle situation. L'orateur conclut en exhortant la direction du BIT et le Syndicat du personnel à redoubler d'efforts pour collaborer et surmonter les obstacles afin de parvenir à une résolution; il souhaite savoir ce que les parties comptent précisément faire pour régler le problème avant la fin de la session du

Conseil d'administration. Il engage le Président, en l'absence du Directeur général, à s'entretenir avec la direction et à rendre compte à la Commission du programme, du budget et de l'administration (PFA) de ce qui va être fait pour résoudre la situation avant la semaine prochaine.

249. M. Julien indique qu'il y a de la noblesse dans les propos de M. Trotman.

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Treizième question à l'ordre du jour)

250. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, appuie le point appelant une décision.

251. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare soutenir le point appelant une décision.

252. *Après examen du document du Bureau¹⁸ sur le rapport de 2010 de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), la commission recommande au Conseil d'administration:*

a) *d'accepter les recommandations de la CFPI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, concernant les prestations suivantes:*

i) *un relèvement de 1,37 pour cent du barème des traitements de base minima et les augmentations qui en découlent s'agissant des versements à la cessation de service pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures;*

ii) *l'ajustement des indemnités pour enfants à charge (2 929 dollars E.-U.), pour enfants handicapés (5 858 dollars E.-U.) et pour personnes indirectement à charge (1 025 dollars E.-U.), tel que décrit au paragraphe 5 du document;*

b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les amendements qui seraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées sous a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

Amendements au Statut du personnel (Quatorzième question à l'ordre du jour)

253. La commission était saisie d'un document¹⁹ contenant des propositions du Bureau en réponse à une demande d'harmonisation, adressée par l'Assemblée générale des Nations Unies aux organisations appliquant le régime commun, relatives à l'indemnité de rapatriement (conditions d'octroi) et à l'allocation en cas de décès (bénéficiaires), y compris un amendement proposé à l'article 11.15 du Statut du personnel.

¹⁸ Document GB.309/PFA/13.

¹⁹ Document GB.309/PFA/14.

254. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, appuie le point appelant une décision.
255. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare soutenir le point appelant une décision.
256. Les représentantes des gouvernements du Canada et des Etats-Unis attachent une grande importance à l'harmonisation des conditions d'emploi dans le régime commun des Nations Unies en tant que moyen d'assurer la responsabilisation et la transparence, ainsi que la mobilité des fonctionnaires des Nations Unies. Les propositions du document sont incompatibles avec les objectifs d'harmonisation visés. D'autres sièges d'organisations à Genève ont réussi à appliquer des conditions harmonisées régissant les conditions d'octroi de l'indemnité de rapatriement et de l'allocation en cas de décès. Les deux représentantes prient donc le Bureau de trouver un moyen d'appliquer les mêmes conditions d'emploi que celles décidées pour les organisations appliquant le régime commun en matière de traitements, indemnités et autres prestations.
- 257. La commission recommande que le Conseil d'administration approuve l'amendement à l'article 11.15 (indemnité de rapatriement) du Statut du personnel qui figure au paragraphe 8 du document et qu'il confirme la disposition de l'article 11.14 du Statut du personnel concernant les bénéficiaires de l'allocation en cas de décès.*

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

(Quinzième question à l'ordre du jour)

258. La commission était saisie d'un document ²⁰ contenant une série de propositions de modification du système de financement des frais généraux du Tribunal administratif de l'OIT.
259. Le groupe des employeurs étant à l'origine d'une révision du système de financement des frais de fonctionnement du Tribunal administratif, son porte-parole, M. Julien, déclare soutenir le point appelant une décision.
260. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, appuie également le point appelant une décision.
261. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) de prévoir le versement d'un montant forfaitaire unique de 2 000 dollars E.-U. pour toute nouvelle organisation, qui s'appliquera sans effet rétroactif;*
 - b) d'introduire une contribution minimale aux frais généraux de 1 000 dollars E.-U. par an, dont devront s'acquitter toutes les organisations indépendamment de leur taille, remplaçant ainsi les dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 30 de la décision prise à la 274^e session du Conseil d'administration; et*

²⁰ Document GB.309/PFA/15.

- c) *de demander à toutes les organisations concernées de s'acquitter de leur quote-part de frais généraux en deux versements. Le premier versement représentera le plus petit des deux montants suivants: soit une somme équivalant à 80 pour cent du montant payé l'année précédente, soit la contribution minimale de 1 000 dollars E.-U., à verser au début de chaque année. Le deuxième versement couvrira la part restante de la quote-part due au titre des frais généraux et sera effectué à la fin de l'année.*

Genève, le 15 novembre 2010

(signé) E. Julien
Rapporteur

Points appelant une décision: paragraphe 138
paragraphe 153
paragraphe 165
paragraphe 196
paragraphe 235
paragraphe 238
paragraphe 252
paragraphe 257
paragraphe 261

Annexe I

Discours du Directeur général devant la Commission du programme, du budget et de l'administration

Monsieur le Président, chers amis,

J'ai prié M^{me} Patricia O'Donovan de bien vouloir lire ce discours en mon nom.

Lorsqu'elle s'acquittera de cette tâche, je serai, comme vous le savez, à Séoul où j'assisterai, à l'invitation du Président Lee Myung-bak, au Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement du G20. Je souhaitais néanmoins faire part à la Commission du programme, du budget et de l'administration de quelques observations sur la préparation du programme et budget, comme je l'ai toujours fait par le passé. Vos délibérations sont pour nous une occasion à nulle autre pareille de réfléchir au fonctionnement et à la gestion du Bureau. J'attends avec grand intérêt vos propositions.

La présence de l'OIT à la table des dirigeants du G20 ou encore le soutien systématique dont nous bénéficions de la part des Nations Unies, sont dus à la spécificité de notre identité tripartite. Nous possédons en effet une expérience utile dans le contexte de la crise en raison de la connaissance qu'ont nos mandants de l'économie réelle et des valeurs de notre Organisation qui sont inscrits dans l'Agenda du travail décent. Il s'agit-là d'une reconnaissance de la contribution qu'a apportée l'OIT avant et pendant la crise grâce à sa capacité de réaction, et à celle qu'elle apporte actuellement à la reprise fragile que nous aspirons tous à consolider.

Vous avez demandé au Bureau, et à moi-même, de mettre en avant l'action de l'OIT dans les débats internationaux. Nous l'avons fait, dans le cadre des Nations Unies et du G20, en partenariat avec le FMI, l'OMC, le PNUD et beaucoup d'autres. Lorsqu'en septembre dernier elle a examiné les difficultés auxquelles allait se heurter la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, l'Assemblée générale des Nations Unies a de nouveau apporté un soutien considérable aux approches et aux politiques de l'OIT, inspirées par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Nous reviendrons plus en détail sur cet aspect des discussions que nous aurons au sein du Conseil d'administration.

Voici où nous en sommes aujourd'hui.

S'il est un enseignement que je peux tirer, c'est que, si nous avons pu obtenir d'aussi bons résultats, c'est parce que dès le départ – dès novembre 2008 – nous avons agi de manière concertée. Nous appuyant sur l'expérience des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays, nous avons défini les priorités et les besoins ainsi que les moyens d'action nécessaires à l'Organisation pour répondre à vos demandes.

Cela a entraîné un surcroît de responsabilités. Trop de pays – en particulier les pays à revenu élevé – demeurent confrontés à une reprise sans emplois, et il est peu probable que la situation change d'un jour à l'autre. Les déséquilibres que connaissaient les marchés du travail avant cette crise persistent. La situation d'avant la crise avait déjà révélé que les règles de la mondialisation étaient devenues inéquitables, déséquilibrées et, en dernière analyse, insoutenables.

La crise a rappelé à tous combien il importe que les politiques adoptées soient solides et équilibrées pour favoriser l'emploi productif, l'investissement et le développement des entreprises, l'acquisition de connaissances, la protection sociale et, ce qui n'est pas le moindre, le dialogue social. Nous avons pu le constater dans les réponses initiales à la crise. Nous l'observons dans les politiques de relance.

Les gens aspirent à l'instauration d'un nouvel équilibre entre marchés performants et progrès social, système financier et économie réelle, pays déficitaires et pays excédentaires et à la correction de tant d'autres déséquilibres qui sont à l'origine du déficit de travail décent dans le monde entier.

Les demandes qui nous sont adressées ne cessent de croître. Il semble que, du fait de notre esprit de dialogue et de notre identité tripartite, on nous fasse confiance pour élaborer des propositions équilibrées qui ont reçu un large soutien allant des Nations Unies au G20, comme c'est le cas pour le Pacte mondial pour l'emploi et le socle de protection sociale. C'est pour cela qu'il est si important que nos contributions soient bien ciblées et que, malgré notre budget restreint, nous soyons sûrs de pouvoir continuer à offrir des produits et services de qualité afin de répondre dans toute la mesure de nos possibilités aux demandes croissantes de nos mandants et du système multilatéral.

Les implications que cela a pour le programme de travail de notre Organisation sont simples. Il nous faut être prêts à répondre à l'accroissement de la demande de nos services.

Vous tenez entre vos mains l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13.

Il s'agit d'un document bref, stratégique, qui met l'accent sur le changement et l'innovation. Je suis convaincu qu'il constituera une bonne base pour vos discussions et les orientations que vous donnerez au Bureau sur les priorités et la voie à suivre pour fournir aux mandants tripartites les services dont ils ont besoin.

Nos grandes priorités sont claires. Il s'agit des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. A ma connaissance, aucune voix ne s'est élevée, ni ici ni lors des consultations informelles de septembre, pour demander que ces priorités soient modifiées. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable nous contraint du reste à mieux répondre aux besoins des mandants. Parallèlement, la crise a montré que l'Agenda du travail décent constituait un guide précieux dans la lutte contre la récession.

Vous constaterez que ces propositions préliminaires s'articulent autour des quatre piliers du travail décent et qu'elles sont précisées sous la forme de 19 résultats correspondant à autant de réalisations essentielles qu'il s'agit de concrétiser. Le mode d'évaluation des résultats et les stratégies à appliquer pour les atteindre ont été revus et clarifiés.

Les stratégies visées par le programme et budget reprennent systématiquement les enseignements tirés de l'expérience. Elles fournissent une description précise des changements que nous introduisons à la lumière de ces enseignements et mettent l'accent sur l'amélioration des services et le renforcement des capacités dans l'intérêt des mandants, objectifs qui dépendent notamment d'une meilleure intégration avec le Centre de Turin. La cohérence des politiques et la collaboration entre les différents services du Bureau pour l'obtention des 19 résultats font partie de toutes les stratégies car ce sont d'incontournables facteurs d'efficacité.

Une autre grande leçon, tirée dans ce cas de nos travaux sur la riposte à la crise, c'est que nous devons renforcer notre connaissance des situations et politiques nationales. Il est manifeste que les grands principes qui sous-tendent l'action pour le travail décent sont largement acceptés. Aujourd'hui, les mandants nous demandent régulièrement où telle ou telle mesure a porté des fruits, quelle était la situation particulière du pays et quels ont été les résultats obtenus. Mes propositions introduisent des changements importants qui doivent donner au Bureau les moyens dont il a besoin pour créer et diffuser des connaissances sur les pays, notamment des statistiques, des analyses des politiques et des informations sur le contexte institutionnel.

Il nous faudra pour cela changer nos méthodes de travail; c'est un point qui occupe une place essentielle dans les propositions que vous avez sous les yeux. L'aperçu décrit un système amélioré de gestion des connaissances, destiné à mettre un nouveau produit à la

disposition des mandants, à savoir un tableau cohérent de leur pays, dressé sur la base de la synthèse de trois types d'informations: les statistiques, la législation et les normes et les politiques et programmes. Ces informations seront utiles pour formuler des programmes par pays de promotion du travail décent efficaces et définir des priorités en ce qui concerne les services fournis par le BIT. Qui plus est, les pays pourront les exploiter utilement dans leur action en faveur du travail décent, même sans l'assistance du BIT. Une base de données centralisée permettra d'accéder aux informations et données d'expérience concernant d'autres pays, ce qui encouragera la diffusion des pratiques exemplaires et la coopération entre pays, y compris la coopération Sud-Sud.

Ces informations constitueront par ailleurs un apport précieux pour le travail de réflexion du Bureau lui-même, qui pourra ainsi produire des rapports et notes d'orientation plus actuels et plus pertinents. Elles permettront à l'OIT de mieux faire entendre sa voix et de renforcer son influence sur des aspects essentiels de la prise de décisions à l'échelon international. Elles constitueront une base solide pour un nouveau programme de recherche unifié à l'échelle du Bureau, qui sera axé sur les questions présentant une urgence particulière dans le monde.

Le nouveau système sera mis en place sous la forme d'un partenariat avec nos mandants et tirera pleinement parti du savoir-faire et des informations dont disposent les pays. Il s'agira d'un nouveau produit qui exigera des investissements dans des systèmes de rassemblement et d'analyse des connaissances, reposant sur une infrastructure informatique adaptée et une bonne stratégie de gestion des ressources humaines et de développement organisationnel. Grâce à ces investissements, la prestation de services du Bureau sera plus efficiente.

Pour la première fois, l'aperçu des propositions de programme et de budget contient des informations sur la demande de services du BIT au niveau national, par résultat et par région. A l'issue d'un exercice très poussé de définition des cibles, il apparaît que les ressources dont nous disposons actuellement (budget ordinaire et ressources extrabudgétaires confondus) permettront de satisfaire à peine plus de la moitié des demandes prioritaires correspondant aux programmes par pays de promotion du travail décent. La méthode pourra sûrement être affinée. Les questions soulevées lors des habituelles consultations précédant le Conseil d'administration nous ont conduits à joindre une annexe explicative à cet aperçu, et nous comptons apporter un certain nombre d'améliorations aux propositions de programme et de budget. En tout état de cause, ces nouvelles informations suscitent déjà beaucoup d'intérêt, et je suis convaincu que même cette première approximation offrira une bonne occasion de débattre des priorités des mandants.

Cette présentation très concrète des besoins et des cibles devrait offrir aux mandants la meilleure base possible pour orienter le Bureau en matière d'attribution de ressources. Notre Organisation est déterminée à répondre efficacement et de manière satisfaisante aux exigences des mandants nationaux. De même, elle est mue par des valeurs et une volonté mobilisatrice inhérente à sa mission mondiale, et conditionnée par la disponibilité de ressources externes pour mener à bien un travail spécifique. Vos délibérations, à n'en pas douter, se feront l'écho de toutes ces considérations.

Penchons-nous aussi sur les implications de ce nouveau système: sur la base des effectifs et du budget actuels, nous devons mettre nos moyens multidisciplinaires au service des priorités nationales. La nouvelle structure extérieure de l'OIT devrait nous faciliter la tâche à cet égard. La nouvelle approche dont je vous ai parlée précédemment, qui repose sur la stratégie en matière de connaissances que vous avez approuvée l'année passée, nous sera aussi d'un soutien précieux. Notre volonté de privilégier l'approche intégrée devrait garantir que les politiques et les mesures prises à l'échelle du Bureau soient fondées sur une approche cohérente et logique de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, adaptée à la situation particulière de chaque pays.

En conclusion, permettez-moi de formuler quelques remarques concernant la démarche budgétaire sur laquelle repose cet aperçu et les autres documents dont vous êtes saisis.

Il se trouve que j'ai toujours eu une attitude plutôt prudente et conservatrice à l'égard des questions budgétaires. Dans les périodes de prospérité comme dans les périodes d'austérité, nous avons toujours veillé à bien gérer nos programmes.

Le Bureau a délibérément évité d'être trop tributaire des ressources extrabudgétaires. Nous constatons d'ores et déjà que nos futures recettes extrabudgétaires vont sensiblement diminuer. Ceci signifie que le budget total de l'OIT est en baisse. En effet, cette année nous avons été durement touchés par une forte diminution des engagements extrabudgétaires.

Cette réalité nous a rappelé de manière criante les difficultés budgétaires auxquelles sont confrontés de nombreux pays. Nous devons comprendre les réalités auxquelles se heurtent plusieurs de nos pays Membres et y être sensibles. C'est pour cela que le Bureau se doit de faire le meilleur usage possible de l'argent des contribuables. Pour ce faire, nous devons axer nos programmes sur les priorités essentielles et adapter nos méthodes de travail à l'exigence d'efficacité et de rentabilité.

Comme je l'ai déjà dit précédemment à l'occasion d'échanges informels, mon objectif est de maintenir la valeur réelle des programmes de l'OIT.

En même temps – et comme dans les budgets précédents –, nous recherchons systématiquement tous les moyens de réaliser des économies et des gains d'efficacité. Je crois pouvoir dire ici qu'à cet égard nous avons fait nos preuves. Mon intention est de garder le cap et de formuler des propositions précises en mars prochain. Parmi les économies envisageables, je citerai la réduction des déplacements, une meilleure utilisation des services d'appui et de secrétariat ainsi qu'une rationalisation de notre politique de publication consistant à produire moins mais des ouvrages d'une plus grande richesse. Le fonctionnement efficace de vos organes directeurs serait aussi un facteur non négligeable de rentabilité.

Notre budget ordinaire est la base qui nous permet d'assurer la stabilité et de nous acquitter du mandat essentiel de notre Organisation. A l'heure où les contributions volontaires sont incertaines et en baisse, il est plus important que jamais de préserver cette base.

Nous avons déployé d'importants efforts pour élaborer un plan de rénovation du bâtiment du siège, qui ne porte pas atteinte au budget ordinaire. J'espère que votre commission et le Conseil d'administration approuveront la stratégie que nous proposons. Il s'agit d'un engagement pour plusieurs années, mais c'est aussi une stratégie fondée sur une gestion rigoureuse. Commençons avec les ressources dont nous disposons et concluons sans tarder les négociations avec les autorités suisses et la recherche d'autres sources. Nous devons maintenant aller de l'avant.

J'ai aussi l'intention de présenter en mars 2011 des propositions détaillées pour l'utilisation du Compte de programmes spéciaux, qui respecteront les principes de prudence que le Bureau a toujours appliqués en matière de gestion financière. Les recommandations que vous voudrez bien formuler sur les priorités préliminaires que j'ai définies dans le document dont vous êtes saisis sont essentielles pour garantir que nous affecterons ces ressources à des investissements hautement prioritaires qui seront faits une fois pour toutes et qui nous permettront de mieux servir les mandats.

Chers amis,

Au moment où nous ouvrons le débat sur notre programme et budget pour 2012-13, nous pouvons être fiers de la solidité de notre Organisation, qui est respectée à l'extérieur pour ses réalisations passées et potentielles, et à l'intérieur grâce à la force que lui confère l'accord des trois groupes sur la voie que nous avons décidé de suivre ensemble.

Aujourd'hui, nous ne pouvons ignorer la situation particulièrement difficile de nos principaux contributeurs. Je suis convaincu que, dans la meilleure tradition de cette Organisation, nous trouverons un équilibre satisfaisant entre une gestion rationnelle de nos ressources et des programmes offrant des services de qualité à nos mandants.

Je vous remercie pour votre engagement sans faille et je vous souhaite un débat fructueux. Je serai heureux de vous retrouver la semaine prochaine pour participer aux délibérations de notre Conseil d'administration.

Annexe II

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration (309^e session, novembre 2010)

Monsieur le Président,

Madame la représentante du Directeur général,

Mesdames et messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chers collègues réunis ici aujourd'hui ou suivant les débats via l'Intranet dans les antennes de l'Organisation du monde entier,

C'est la sixième fois ce soir que j'ai l'honneur de représenter le Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration, la sixième fois que je suis en présence du Conseil d'administration et du Directeur général pour représenter le personnel, que je suis extrêmement fier de servir.

Bien entendu, je vous ai exposé dans mes propos le point de vue du personnel sur les questions à l'ordre du jour, mais nous avons été amenés de plus en plus fréquemment à dénoncer la grave dégradation des relations professionnelles au sein de notre Organisation.

Nous sommes même venus vous signaler que les principes mêmes qui en constituent le fondement étaient bafoués.

Ce que vous avez vu hier devant la salle du Conseil d'administration et ce que vous ne pouvez pas voir maintenant, mais dont les membres du Syndicat du personnel ont été les témoins hier – et ils vont le rester pendant les jours et les semaines à venir – dans le monde entier, vous donne une idée précise du point de vue du personnel sur la situation actuelle.

Dans ce contexte, il est inutile que je vous donne davantage de précisions sur ce qu'ils pensent car vous avez pu le constater de vos propres yeux.

Permettez-moi cependant de vous préciser la raison pour laquelle les membres du personnel ont décidé de se mobiliser, de s'unir et de s'adresser à vous. Cette raison, c'est, pour aller droit au but, le fait que nous sommes confrontés à un véritable enjeu de gouvernance.

Il ne s'agit pas, comme certains d'entre vous l'ont peut-être pensé, d'un simple différend sur le mode de recrutement et de sélection. Ce n'est pas non plus l'impossibilité de parvenir à un accord sur une disposition ou sur les termes d'un accord collectif. Il s'agit d'une affaire beaucoup plus grave.

Si nous avons décidé d'agir hier et si nous allons poursuivre notre action, c'est parce que nous constatons qu'il existe dans notre établissement un mépris manifeste des principes du droit.

En effet, que l'une des parties estime qu'elle peut modifier les dispositions d'un accord collectif ou, pire encore, qu'il lui est loisible d'annuler les décisions du Conseil d'administration, telles qu'elles figurent dans le Statut du personnel, ou qu'elle prétende avoir été mandatée par vous pour externaliser certains services clés soulève bel et bien une question de gouvernance.

De même, que les représentants du Syndicat en poste dans les bureaux extérieurs se voient encore et toujours confrontés aux mêmes problèmes – source de préoccupations

bien légitimes – liés à des comportements discriminatoires et à la nécessité d’entreprendre une révision globale de la structure des grades sur le terrain, et que le Bureau refuse de prendre la moindre mesure pour régler la situation, c’est bel et bien à une question de gouvernance que l’on a affaire.

Qu’un nombre croissant de membres du personnel soient titulaires de contrats précaires, qu’il s’agisse de contrats au titre de la coopération technique, d’une longue série de contrats à court terme ou de contrats de collaborateurs externes, et que le Bureau manifeste de toute évidence l’intention de renforcer cette tendance – par une action unilatérale – pose à n’en pas douter un problème de gouvernance.

Que le Bureau estime qu’il est fondé à violer les principes de la liberté syndicale en surveillant et en censurant les communications du Syndicat, et en exerçant une ingérence qui empêche ce dernier de recruter les membres de son personnel comme il l’entend, soulève ni plus ni moins une question de gouvernance.

Et comme vous avez pu le constater, ce sont autant de questions auxquelles le personnel a décidé de répondre.

Lorsque la direction affirme qu’elle continue en toute bonne foi à faire appel à la collaboration du Syndicat, tout en violant le Statut du personnel et les accords eux-mêmes, elle engage tout le processus de négociation sur la voie de la confrontation et de la provocation. Il faut rappeler que les violations en question ont eu lieu pendant le déroulement même de la procédure de médiation.

Comme j’ai déjà eu l’occasion de le souligner, le Syndicat du personnel n’est pas le seul à tirer la sonnette d’alarme à propos de ces actes unilatéraux. De nombreux organismes indépendants et objectifs se sont dits fortement préoccupés par les mesures prises de manière unilatérale par le Bureau pour modifier ou ne pas appliquer les règles régissant le processus de recrutement et de sélection, ainsi que l’utilisation des contrats à court terme et des contrats dits de «coopération technique».

La réaction du Bureau n’a pas été d’appliquer les règles ou de les renégocier de bonne foi.

Le Bureau part du principe que vous l’avez mandaté pour obtenir des résultats, quelles qu’en soient les conséquences. Et au nom de ce mandat, il se livre à une véritable surenchère d’actes unilatéraux sans tenir compte de tous les avertissements, parfaitement clairs et dénués de toute ambiguïté, qui lui sont adressés.

Il n’existe aucun système de bonne gouvernance démocratique dans lequel une partie serait libre de modifier les règles du jeu. Le Syndicat ne sache pas que vous ayez confié au Bureau la mission d’ignorer, de réinterpréter ou de suspendre le Statut du personnel – fruit de vos décisions.

Le personnel a montré clairement ce qu’il pense du prétendu mandat du Bureau.

Nous partons du principe que, dans le cadre d’une négociation menée véritablement de bonne foi, les deux parties acceptent, en cas de désaccord, de renoncer à certaines de leurs prétentions. Mais l’expression «de bonne foi» suppose que les deux parties ont une réelle volonté de rechercher une solution. La bonne foi interdit à l’employeur d’imposer une solution qui ne serait pas le fruit de la négociation. Les deux parties doivent rester à la table de négociation et faire appel, si nécessaire, à un arbitre. La bonne foi fait par ailleurs obligation aux deux parties de respecter l’accord auquel elles sont parvenues jusqu’à ce qu’il soit renégo-cié.

De bonne foi, il n’y a pas eu trace. Et, dans ces conditions, le Syndicat n’a pas eu d’autre possibilité que d’agir, et d’agir à large échelle. La seule chose à faire était de solliciter l’aide de nos membres. Et nous sommes fiers – je suis fier – de leur réaction.

En cet instant même, alors que le Syndicat a communiqué au Directeur général les décisions de l’Assemblée générale annuelle appelant à une mobilisation générale, ainsi

qu'une résolution adoptée à l'unanimité par nos représentants sur le terrain lors de la récente réunion mondiale, résolution dans laquelle ils déplorent le manque de respect de la part de l'administration et l'absence patente de toute volonté de trouver une solution – voire d'accorder le moindre crédit – aux problèmes qu'ils ont soulevés, la direction ne donne plus signe de vie.

De nombreuses lettres ont été adressées au Directeur général tout au long de l'année. Toutes sont restées sans réponse. Le dernier message que nous avons reçu du Bureau du Directeur général, par l'intermédiaire de M^{me} Ducci, nous a été communiqué il y a plus d'une année. Ayant écrit pour demander qu'une réunion soit organisée pour examiner la question de la censure de nos communications, nous avons été informés que le Directeur général était trop occupé pour recevoir le Syndicat, mais qu'il le ferait dès que possible. Plus d'un an après, cette réunion n'a toujours pas eu lieu.

En effet, depuis la mobilisation d'hier, c'est un silence radio complet de la direction.

Dans une situation de ce genre, caractérisée par l'absence des règles de droit, l'absence de dialogue de bonne foi, une situation où les violations des règles ont de graves répercussions financières pour le Bureau, où les violations des principes fondamentaux de l'OIT compromettent gravement la crédibilité de l'Organisation, nous avons affaire à une question de gouvernance.

Et c'est pourquoi nous nous adressons à vous, les actionnaires de cette entreprise, les acteurs de cette organisation démocratique tripartite, pour nous aider à trouver une solution et pour aider à restaurer un véritable sens des responsabilités au sein de notre Organisation.

Ce n'est pas la première fois que le Syndicat se mobilise depuis que l'OIT existe. Le personnel du BIT a parfois recouru à la grève. Mais il doit être clair que les mesures que nous envisageons maintenant ont toujours eu comme objectif d'inciter la direction à revenir, en toute bonne foi, à la table de négociation, là où les règles sont respectées, où les modifications de ces règles sont négociées et où les désaccords sont résolus dans le respect mutuel et la bonne volonté.

Je vous remercie.