



## Conseil d'administration

329<sup>e</sup> session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/PFA/PV/Projet

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

*Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.*

### PROJET DE PROCÈS-VERBAUX

## Section du programme, du budget et de l'administration

### Table des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (GB.329/PFA/1 et GB.329/PFA/1/D1).....	1
Deuxième question à l'ordre du jour Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.329/PFA/2) .....	19
Troisième question à l'ordre du jour Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.329/PFA/3).....	19
Quatrième question à l'ordre du jour Point sur l'assurance-maladie après la cessation de service (GB.329/PFA/4).....	22
Cinquième question à l'ordre du jour Autres questions financières: Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.329/PFA/5).....	24
Segment relatif aux audits et au contrôle .....	25
Sixième question à l'ordre du jour Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.329/PFA/6) .....	25
Septième question à l'ordre du jour Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2016 (GB.329/PFA/7(Rev.)).....	27

Huitième question à l'ordre du jour Résumé des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation (GB.329/PFA/8) .....	28
Segment des questions de personnel .....	30
Neuvième question à l'ordre du jour Déclaration de la représentante du personnel.....	30
Dixième question à l'ordre du jour Amendements au Statut du personnel (GB.329/PFA/10) .....	30
Onzième question à l'ordre du jour Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Point sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les mesures à envisager pour alléger la charge de travail du Tribunal (GB.329/PFA/11/1).....	31
Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.329/PFA/11/2).....	32
Composition du Tribunal (GB.329/PFA/11/3).....	33
 <b>Annexes</b>	
I.    Propositions de programme et de budget pour 2018-19 présentées par le Directeur général (329 <sup>e</sup> session – 13 mars 2017).....	35
II.   Réponse du Directeur général aux questions posées par les membres du Conseil d'administration au cours du débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (329 <sup>e</sup> session – 23 mars 2017).....	42
III.  Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (329 <sup>e</sup> session – 15 mars 2017).....	48
IV.  Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1 <sup>er</sup> mars 2017 et le 15 mars 2017 .....	52
V.    Barème des contributions .....	53

## Segment du programme, du budget et de l'administration

### Première question à l'ordre du jour

#### Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (GB.329/PFA/1 et GB.329/PFA/1/D1)

1. *Le Directeur général* présente ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (la déclaration du Directeur général est reproduite à l'annexe I).

#### Vue d'ensemble (paragraphe 1 à 46)

2. *Le porte-parole des travailleurs* fait observer que la présente discussion se déroule dans un climat d'insécurité et d'incertitude grandissantes, comme en témoignent, par exemple, les niveaux élevés du chômage, le creusement des inégalités accentué par les conséquences des mesures d'austérité et l'accès restreint de la plupart des habitants du globe à la protection sociale. La négation des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, reste un phénomène généralisé, et la crise a eu pour effet de réduire encore le champ de la négociation collective dans de nombreux pays. L'OIT doit accomplir de toute urgence sa mission de justice sociale dans les pays où les gouvernements ne sont pas parvenus à combler les déficits de travail décent.
3. Le groupe des travailleurs appuie les dix résultats stratégiques ainsi que la proposition de faire de la transition juste vers la durabilité environnementale un quatrième élément transversal déterminant. Par souci de cohérence, les termes «transition juste vers» devraient être insérés avant toute mention de l'expression «durabilité environnementale» dans la préface et la vue d'ensemble. Le groupe des travailleurs accepte le budget à croissance réelle nulle qui est proposé.
4. La ratification et la mise en œuvre des instruments de l'OIT restent une priorité pour le groupe des travailleurs. Cependant, les appels lancés en faveur de la ratification dans le cadre des dix résultats stratégiques manquent de cohérence, et la ratification est obligatoire uniquement en ce qui concerne le résultat 2. Il faudrait attribuer à chaque résultat stratégique un indicateur permettant de mesurer les progrès accomplis en matière de ratification et d'application des normes. Le montant des ressources allouées pour ce qui est des normes internationales du travail est un sujet de préoccupation, tout comme la baisse sensible du montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour le résultat 2. Compte tenu de la nature transversale des normes internationales du travail, une part importante du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) devrait être allouée à la ratification et à l'application des normes au titre du résultat 2 et d'autres résultats stratégiques; cela est particulièrement important dans le contexte du mécanisme d'examen des normes (MEN) en cours.
5. Etant donné les attentes du mouvement syndical international, il conviendrait d'augmenter les ressources du CSBO consacrées au Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) afin de compenser le fait que le montant des ressources attribuées à ACTRAV au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) reste inchangé. L'orateur souhaiterait savoir à quoi tient la baisse significative du montant des ressources allouées au résultat 10 au titre de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires

(CTXB) et des ressources allouées au résultat 8 au titre du budget ordinaire par rapport à l'exercice biennal précédent.

6. Le groupe des travailleurs appuie la réaffectation de ressources au profit d'activités techniques au sein du Portefeuille des politiques et dans les régions, lesquelles ressources devraient être destinées en priorité aux normes et à la négociation collective, compte tenu du faible nombre de fonctionnaires qui s'occupent de ces questions. L'orateur se félicite que le programme et budget mette en lumière la contribution de l'OIT au Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) des Nations Unies.
7. L'élargissement de la négociation collective est une priorité pour le groupe des travailleurs, et le fait qu'il en soit tenu compte dans plusieurs résultats stratégiques est un motif de satisfaction. La qualité et l'impact du dialogue social, en tant qu'élément transversal déterminant, devraient être renforcés au cours de la prochaine période biennale, l'accent étant mis en particulier sur la liberté syndicale. Dans de nombreuses régions du monde, il n'existe pas de syndicats, et il est donc fondamental que l'action menée par l'OIT pour renforcer la participation au dialogue social prévoie des mesures pour faire respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. La consultation des partenaires sociaux devrait figurer systématiquement dans tous les indicateurs, afin de pouvoir se faire une idée réaliste des progrès accomplis.
8. *Le porte-parole des employeurs* dit que, bien que le groupe des employeurs n'ait jamais émis de commentaires sur la question du bien-fondé des augmentations budgétaires, laissant toute latitude aux gouvernements à ce sujet, celui-ci appuierait néanmoins toute augmentation du budget en valeur réelle. L'orateur se félicite de la réaffectation proposée de ressources au profit d'activités analytiques et techniques de première ligne, en particulier de la proposition de créer un nouveau poste au sein du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Parmi les principales conditions préalables à la réalisation du plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, il conviendrait d'ajouter les services consultatifs fondés sur des données probantes et les activités axées sur les résultats. Les propositions pour 2018-19 ne sont pas suffisamment ambitieuses. Le document dans son ensemble, et le registre des risques en particulier, ne reflète pas correctement les lourdes conséquences du nouveau contexte géopolitique pour l'OIT. Même si cette question est abordée au paragraphe 11, une stratégie concrète est nécessaire pour faire face aux enjeux liés au dialogue social – une pierre angulaire de l'identité de l'OIT. Compte tenu des multiples stratégies, programmes et initiatives parallèles auxquels l'OIT prend part, les propositions devraient réunir tous ces «facteurs institutionnels» en un tout cohérent, dans le but d'en optimiser l'impact et d'en préciser l'orientation. Afin de mieux mettre en évidence le lien entre le cadre stratégique et le budget opérationnel, le groupe des employeurs demande qu'une ventilation soit effectuée afin d'indiquer les contributions respectives des départements et des régions à chaque résultat stratégique ainsi que la forme que prennent ces contributions. Il faudrait adopter un modèle mixte pour le budget (opérationnel et stratégique), qui permettrait au Conseil d'administration d'évaluer la manière dont les chiffres ont été calculés et dont les ressources sont réparties et, par voie de conséquence, de renforcer l'adhésion, le suivi et la responsabilisation.
9. Le groupe des employeurs dit espérer que les dépenses extrabudgétaires prévues au titre du résultat 10 reposent sur une estimation fiable. A cet égard, l'orateur voudrait savoir si la baisse de près de 50 pour cent de ces dépenses reflète une perte d'intérêt des donateurs pour le résultat 10 et si le Bureau s'emploie suffisamment à renforcer les organisations d'employeurs. La répartition des ressources allouées au titre du CSBO entre les différents résultats stratégiques est une source de préoccupation. Le Bureau devrait mettre en place un mécanisme visant à assurer l'adhésion des bureaux régionaux de l'OIT à la réalisation du résultat 10 et, plus généralement, prendre des mesures concrètes pour répondre aux besoins croissants des organisations d'employeurs. Tout en accueillant avec satisfaction

l'augmentation proposée du nombre de cibles (pays), le groupe des employeurs souhaite savoir comment la réalisation de ces cibles est possible avec un budget d'un montant identique à celui de 2016-17.

10. Afin que le Conseil d'administration puisse s'acquitter de sa fonction de gouvernance plus efficacement, le Bureau devrait fournir une analyse financière a posteriori qui donnerait des informations sur l'allocation et l'utilisation des fonds par résultat stratégique et établirait une comparaison par rapport au budget initialement prévu.
11. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Panama se félicite des priorités de l'OIT au service de la justice sociale, des liens établis entre les résultats stratégiques et les objectifs de développement durable (ODD) et de la proposition de faire de la durabilité environnementale un quatrième élément transversal déterminant. Le GRULAC salue les efforts entrepris par l'OIT pour équilibrer les dépenses, en dépit des évaluations supplémentaires effectuées au titre des ODD, ainsi que ses travaux concernant le registre des risques. L'orateur attend avec intérêt l'élaboration des nouveaux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des programmes de formation y afférents pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement 2015-2017 ainsi que l'élaboration de la nouvelle stratégie pour 2018. Enfin, le GRULAC se félicite que les propositions de programme et de budget prennent en compte les recommandations découlant des audits et les enseignements tirés.
12. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que son groupe appuie l'objectif global des propositions de programme et de budget, qui consiste à optimiser l'influence qu'exerce l'Organisation à l'effet de promouvoir des possibilités de travail décent pour tous, ainsi que les principales conditions préalables à la réalisation de cette ambition. Une approche inclusive est indispensable pour mettre en œuvre les propositions avec succès. La prochaine période biennale offrira à l'OIT l'occasion d'institutionnaliser les réformes et de faire face aux enjeux actuels du monde du travail. Les conséquences de la prévention et de l'atténuation du changement climatique soulignent l'importance de l'élément transversal déterminant relatif à la durabilité environnementale. L'orateur salue l'engagement du Bureau en faveur de l'amélioration de la gestion axée sur les résultats et de la responsabilisation, ainsi que du renforcement du rôle majeur que joue l'Organisation dans le domaine des connaissances en continuant d'investir dans la recherche. Le GASPAC soutient également les innovations concrètes qui permettront de mieux évaluer les produits de l'OIT pour chaque résultat.
13. Le Bureau devrait veiller à une répartition proportionnelle des ressources et de son personnel technique et de rang supérieur pour la région du GASPAC. L'orateur salue les efforts déployés par le Directeur général pour rendre la gestion des ressources humaines plus transparente, mais constate que peu de personnes de la région du GASPAC sont recrutées. Les propositions devraient tenir compte de la contribution de l'OIT à la promotion d'une croissance durable allant de pair avec la justice sociale, en particulier dans le contexte économique actuel. Le GASPAC espère que les débats permettront d'aboutir à un plan d'action ciblé, mesurable et assorti d'échéances précises.
14. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite de ce que les propositions s'appuient sur le plan stratégique pour 2018-2021. Les liens entre les résultats stratégiques et les ODD créent les conditions d'une mise en œuvre de l'Agenda du travail décent à l'échelle régionale et nationale. Le groupe de l'Afrique appuie les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, notamment l'élément relatif à une transition juste vers la durabilité environnementale, étant donné que le changement climatique est le danger qui menace le plus sérieusement le développement

durable en Afrique. Il souscrit également au montant du budget ordinaire proposé et fait observer que les propositions de budget dans leur ensemble devraient accorder une plus large place à la consolidation des résultats déjà obtenus. Le groupe de l'Afrique salue la priorité accordée au résultat 1 en 2018-19, comme en témoigne le montant élevé des ressources du budget ordinaire qui y sont consacrées et des dépenses extrabudgétaires prévues à cet effet.

15. Tout en accueillant avec satisfaction le renforcement des capacités des services de première ligne du Bureau, le groupe de l'Afrique demande des précisions sur le nombre et la répartition géographique des postes supplémentaires de la catégorie des services organiques mentionnés au paragraphe 33. Dans la région Afrique, la priorité devrait être accordée aux postes liés à l'économie informelle et rurale, aux migrations de main-d'œuvre et à la durabilité environnementale. L'orateur demande également des éclaircissements sur la proposition d'affectation consacrée au renforcement du périmètre de sécurité, mentionnée au paragraphe 36. Enfin, il remercie les partenaires pour le développement, dont les importantes contributions financières aux PPTD permettront aux pays concernés de mieux mettre en œuvre les dix résultats stratégiques et les ODD.
16. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni note avec satisfaction que le programme pour 2018-19 continue de s'appuyer sur un budget à croissance zéro. Elle salue le redéploiement de ressources des fonctions administratives vers des activités de première ligne et encourage le Bureau à obtenir des gains d'efficacité supplémentaires à la faveur de l'examen des processus opérationnels mené à l'échelle du Bureau. L'oratrice voudrait savoir si le Comité d'examen des dépenses poursuivra ses travaux et, le cas échéant, de quelle manière et s'enquiert également de la façon dont le Conseil d'administration sera tenu informé de ces travaux, étant donné qu'un examen approfondi des dépenses permettrait à l'Organisation d'allouer des ressources là où elles serviraient à obtenir les meilleurs résultats.
17. *S'exprimant au nom des pays donateurs du CSBO (Allemagne, Belgique, Danemark, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas et Suède)*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas invite d'autres gouvernements à envisager d'adopter une méthode plus souple de financement par les donateurs. Il salue la proposition de procéder à l'affectation des ressources du CSBO de préférence en faveur des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire ainsi que des pays fragiles, car ces ressources devraient servir à obtenir des résultats en matière de développement et non pas à élaborer des produits mondiaux d'ordre général. La collaboration constante de l'équipe de direction du Bureau avec les donateurs du CSBO est essentielle pour renforcer la gestion axée sur les résultats, améliorer les procédures d'affectation des ressources et la durabilité des interventions et répondre aux nouveaux besoins des donateurs.
18. *Un représentant du gouvernement de l'Italie*, s'exprimant au nom de l'Italie et de l'Espagne, indique que les deux pays souscrivent aux Propositions de programme et de budget pour 2018-19, mais qu'ils pourraient cependant le regretter si la collaboration de l'Organisation avec le mouvement coopératif venait à s'affaiblir au lieu de se renforcer, étant donné que, par le passé, les coopératives ont beaucoup contribué à la protection des conditions de travail, à la garantie du travail décent et à la promotion du respect des normes environnementales, tout en créant des emplois, y compris en période de crise économique. En outre, la collaboration entre l'Organisation et le mouvement coopératif a contribué à promouvoir les échanges techniques et les projets de recherche et de gestion des connaissances.
19. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* estime que les dix résultats stratégiques tiennent pleinement compte des problèmes fondamentaux que connaissent tant les pays développés que les pays en développement. Il se dit néanmoins préoccupé par la forte baisse des ressources extrabudgétaires consacrées au résultat 6 et craint que les crédits

du budget ordinaire soient insuffisants pour garantir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. L'ampleur de l'économie informelle ainsi que l'absence de sécurité financière ou de prestations qui en découle figurent parmi les questions les plus pressantes auxquelles est actuellement confrontée la société. L'économie informelle a une incidence directe sur les résultats stratégiques 1, 3, 5, 7, 8 et 9. Les indicateurs correspondant au résultat 6 et la couverture géographique des activités de l'Organisation à cet égard devraient donc être étendus. Il faudrait également consacrer davantage de ressources au résultat stratégique 9, car les migrations internationales de main-d'œuvre constituent un problème de taille pour de nombreux pays développés et en développement. Enfin, il est urgent d'augmenter les maigres effectifs des services linguistiques russes, dans un souci de promotion du multilinguisme.

- 20.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit qu'il faut traiter les objectifs transversaux de manière cohérente et appuie la poursuite de la mise en œuvre de l'initiative sur les normes. Les mesures visant à renforcer l'application des normes du travail dans les Etats Membres devraient être intégrées dans les PPTD, de sorte qu'elles soient mises en correspondance avec les priorités nationales. Le quatrième élément transversal déterminant relatif à la durabilité environnementale devrait mettre l'accent sur la promotion de la coopération internationale, des transferts de technologies et de l'aide financière en faveur des pays les moins avancés et des pays en développement. Les indicateurs de performance spécifiques auxquels il est fait référence dans le paragraphe 26 devraient contribuer à rendre les stratégies en matière de résultats plus ciblées et mieux orientées vers des résultats concrets. L'orateur se dit préoccupé par la baisse des ressources allouées au résultat 6 et se demande si la très forte diminution des ressources extrabudgétaires ne révèle pas l'absence de plan d'action spécifique. Il demande des précisions sur l'augmentation des ressources extrabudgétaires allouées aux résultats 7 et 8. Il salue la proposition visant à accroître le nombre de cibles et les ressources extrabudgétaires dans la région du GASPAC.
- 21.** *Un représentant du gouvernement du Japon* fait observer que la réforme interne a rendu possible l'établissement d'un budget à croissance zéro en termes réels qui permet néanmoins de relever les défis posés par les initiatives du centenaire, par la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence en 2016, et par le Programme 2030. Il espère que le Bureau cherchera à obtenir des gains d'efficacité accrus et qu'il tirera encore mieux parti des ressources dont il dispose.
- 22.** *Une représentante du gouvernement de l'Allemagne* remercie le Directeur général d'avoir de nouveau établi un budget à croissance zéro en termes réels et salue tout particulièrement les importantes économies réalisées dans le domaine administratif et par le biais de la rationalisation des programmes. Les programmes phares sont un bon exemple d'une utilisation des ressources bien ciblée et axée sur les résultats. Le gouvernement de l'Allemagne apprécie le fait que les propositions tiennent dûment compte de la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. De la même manière, il prend note avec satisfaction du montant des crédits alloués à la gestion des répercussions des flux de réfugiés et de migrants sur le marché du travail. L'orientation claire des propositions de programme et de budget renforcera la visibilité et l'efficacité de l'action de l'OIT.
- 23.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* salue la synergie entre les résultats stratégiques et les réalisations de la précédente période biennale. Le gouvernement de son pays appuie le nouvel élément transversal déterminant relatif à la durabilité environnementale ainsi que le lien établi entre les activités du Bureau et le Programme 2030. Davantage de ressources devraient être affectées aux départements techniques et aux équipes sur le terrain en vue d'un renforcement des capacités en matière de conseil technique et des capacités analytiques. Enfin, l'orateur constate avec satisfaction que le Bureau a tenu compte

des contraintes financières des Etats Membres et du contexte global d'incertitude économique et qu'il a proposé par conséquent un budget à croissance zéro en termes réels.

**Résultats stratégiques, éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, contextes régionaux et recherche, statistiques et renforcement des capacités (paragraphe 47 à 241)**

24. *Le porte-parole des employeurs se félicite que le résultat 1 donne acte du fait que des cadres d'action centrés sur la promotion de l'emploi au niveau macroéconomique doivent englober la promotion d'un environnement favorable aux entreprises durables et que le secteur privé joue un rôle essentiel dans la création d'emplois. Toutefois, de plus amples renseignements devraient être fournis en ce qui concerne les moyens de favoriser le développement des entreprises et l'investissement privé. Pour que le résultat 1 se concrétise, il faut envisager un cadre intégré pour l'emploi permettant de remédier aux rigidités cycliques et structurelles. L'avenir du travail ne devrait pas se limiter à étendre aveuglément les formes actuelles de protection à tous les travailleurs, puisque cela freinerait l'innovation; en revanche, il conviendrait de mettre au point des approches novatrices permettant d'assurer une protection durable à long terme. Par ailleurs, en ce qui concerne le programme de développement des compétences, il importe, dans un premier temps, d'inclure une cible relative à l'évaluation des besoins futurs en matière de compétences et de qualifications. De surcroît, l'approche adoptée en matière de compétences devrait être plus ambitieuse, dans la mesure où davantage de ressources devraient être affectées pour aider les institutions publiques et les partenaires sociaux à fonder ce type d'évaluation sur des données globales en temps réel détaillées.*
25. En ce qui concerne le résultat 2, la question du taux relativement faible de ratification de la plupart des conventions devrait être abordée dans la description du résultat ainsi que dans ses indicateurs. Ces derniers devraient également tenir compte des difficultés d'application des conventions.
26. Pour ce qui est du résultat 3, le groupe des employeurs accueille favorablement la prise en compte de la bonne gestion financière et de la viabilité de la protection sociale dans les trois critères de réussite. Un meilleur équilibre a été trouvé entre les socles de protection sociale et la réforme de la protection sociale, et l'importance de l'évaluation de la marge budgétaire se reflète clairement dans la formulation des trois indicateurs. Concernant le sixième point du paragraphe 77, le Bureau devrait préciser que le terme «mandants» inclut également les partenaires sociaux, car il est important de réduire l'écart entre les capacités des ministères et celles des organisations d'employeurs et de travailleurs.
27. En ce qui concerne le résultat 4, s'il convient de saluer les efforts qui ont abouti au triplement du nombre de pays pris en compte dans la cible relative à l'indicateur 4.1, le Bureau devrait cependant vérifier de nouveau s'il existe des ressources et des capacités suffisantes à cet égard. En outre, ce résultat devrait faire référence à un environnement favorable aux entreprises durables, dans la mesure où il serait impossible d'obtenir des gains globaux sans mettre en place des politiques relatives à l'emploi et à l'environnement de l'entreprise. Par ailleurs, il conviendrait de reformuler le paragraphe 84 comme suit: «il n'est pas facile pour les entreprises, qui jouent un rôle primordial dans la création d'emplois, de maintenir, sur le long terme et à grande échelle, des niveaux appropriés d'emploi décent et productif». Concernant le critère 4.1.1, il serait indispensable d'apporter un soutien pour les plans d'action et le suivi et la mesure des progrès aux fins de l'évaluation dont il est question. Le critère 4.1.2 apporte peu de valeur ajoutée, puisque ce sont les organisations d'employeurs qui ont mené la quasi-totalité des actions à ce jour et que ces dernières ne pouvaient aboutir à des réformes, faute de concertation avec le gouvernement. La valeur ajoutée du

critère 4.1.3 reste à démontrer, dans la mesure où personne ne défendrait une réforme stratégique susceptible de nuire à l'égalité des sexes et à la non-discrimination. Toutefois, si ce critère devient obligatoire, cela accroîtrait sensiblement les coûts, car il faudrait l'évaluer de manière systématique dans les domaines où il n'est pas naturellement appliqué. De plus, on ne voit pas très bien pourquoi l'indicateur 4.1 est le seul des trois indicateurs au regard duquel tous les critères de réussite doivent être remplis. De surcroît, en ce qui concerne l'indicateur 4.3 relatif aux plates-formes de dialogue consacrées aux pratiques d'entreprises responsables, il y a lieu de se demander si le Bureau, qui dispose de ressources limitées, devrait les utiliser à cette fin.

- 28.** Pour ce qui est du résultat 5, même si les paragraphes 100 et 101 mentionnent à juste titre le renforcement des capacités des organisations d'employeurs locales et nationales, afin qu'elles soient mieux informées des problèmes relatifs à l'économie rurale et qu'elles y répondent de manière efficace, cet élément n'est pas suffisamment pris en considération dans l'indicateur 5.3, dont les critères de réussite portent sur les mécanismes fondamentaux de consultation et de dialogue social.
- 29.** En ce qui concerne les problèmes à régler dans le cadre du résultat 6, il faudrait tenir compte de la nécessité de recenser les obstacles et les barrières à la promotion de la transition vers l'économie formelle dans le contexte du cadre réglementaire, administratif et institutionnel. Il apparaît que l'indicateur 6.3 fait double emploi avec le résultat 10, qui tient déjà compte de l'économie informelle et fait référence à la participation des employeurs et des travailleurs. Bien que le critère 6.3.1 soit conforme à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, il devrait également faire mention des unités de l'économie informelle qui ont été formalisées à la faveur de contributions conjointes des organisations d'employeurs et du gouvernement.
- 30.** Il est très préoccupant de noter que le résultat 7 est par trop axé sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui emploient seulement 20 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. Cela amoindrit la portée du résultat, lequel devrait s'appliquer à tous les travailleurs et à tous les lieux de travail. Au vu de la formulation du paragraphe 118, il semble que les chaînes d'approvisionnement et les types de modèles d'entreprise appliqués posent certains problèmes qu'il va falloir résoudre, tandis que les chaînes d'approvisionnement domestiques seraient moins complexes ou n'appliqueraient pas les mêmes modèles d'entreprise. L'orateur accueille favorablement les deux premiers changements attendus indiqués au paragraphe 120, mais estime toutefois que le troisième changement ainsi que l'indicateur 7.3 devraient faire référence au dialogue social plutôt qu'aux relations professionnelles ou à la négociation collective. En outre, il conviendrait de supprimer la référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales afin de ne pas limiter la portée de ce résultat.
- 31.** Il y a un risque de chevauchement entre les résultats 7 et 8 pour ce qui concerne la sécurité et la santé au travail (SST), les salaires, le temps de travail et les dispositions contractuelles; de fait, le résultat 8 devrait porter sur les principes et droits fondamentaux au travail, tandis que le résultat 7 devrait traiter de la sécurité et la santé au travail ainsi que des conditions de travail. La question de la violence au travail devrait plutôt relever du résultat 7. L'orateur souligne à quel point il est important que les employeurs participent aux travaux menés au titre de l'indicateur 8.2, notamment du critère 8.2.1; toutefois, ces travaux ne devraient pas empiéter sur les travaux menés au titre de l'indicateur 10.2.
- 32.** Concernant le résultat 9, le porte-parole des employeurs se félicite de la prise en considération du Forum mondial sur la migration et le développement ainsi que de son interface des entreprises. Le résultat 9 devrait rester axé sur la migration de main-d'œuvre, et non sur les autres formes de migration, et devrait assurer une participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris en mentionnant les partenaires

sociaux dans les indicateurs. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir devraient faire référence à la satisfaction des besoins du marché, mais aussi à l'amélioration des compétences et des capacités des employeurs et des travailleurs. Pour ce qui est du résultat 10, outre le chevauchement possible avec le résultat 8, le groupe des employeurs n'a pas d'autre commentaire à formuler.

- 33.** En ce qui concerne l'aperçu des contextes régionaux, la partie relative à l'Afrique rend bien compte de la situation dans la région, et les trois domaines prioritaires sont pertinents; toutefois, dans le paragraphe 194, il devrait être clairement indiqué que, pour être inclusive, la croissance doit encore s'intensifier. S'agissant du dialogue social, la région est actuellement sur la bonne voie et affiche des résultats satisfaisants en matière de partenariats. Dans le cadre du renouvellement des PPTD, il convient de mettre davantage l'accent sur les priorités des employeurs. Concernant les difficultés auxquelles est confrontée la région Asie-Pacifique, la solution proposée semble faire abstraction des principaux problèmes, étant donné que la question des travailleurs pauvres du secteur agricole et celle de la prédominance de l'économie informelle ne relèvent généralement pas des chaînes d'approvisionnement mondiales. De plus, le ton employé dans le paragraphe 203 est trop négatif, et son énoncé fait l'impasse sur l'essor économique récent de la région ainsi que sur son fort potentiel de croissance économique et de création d'emplois. Les solutions à ces difficultés doivent correspondre à la réalité de la région. S'agissant de la partie concernant l'Europe et l'Asie centrale, il est encourageant de constater que priorité est donnée à la promotion d'un environnement propice et de la création d'emplois. Au paragraphe 210, il conviendrait de remplacer le mot «austérité» par «assainissement budgétaire et réformes structurelles». De surcroît, le terme «formes d'emploi atypiques» ne devrait pas être utilisé dans le contexte de l'économie informelle et du travail non déclaré. En ce qui concerne le ralentissement économique de la région Amérique latine et Caraïbes, le Bureau devrait rechercher des méthodes créatives et novatrices pour stimuler l'emploi et la création d'entreprises dans la région. La proposition consistant à mettre l'accent sur le renforcement des systèmes de protection sociale ne prend pas en considération les contraintes budgétaires considérables auxquelles sont confrontés les pays de la région et n'aborde pas les véritables problèmes que sont, par exemple, les graves déficits en matière de gouvernance. Par ailleurs, dans ses efforts visant à remédier aux niveaux d'informalité qui demeurent élevés dans la région, le Bureau devrait prendre en considération les causes profondes de ce phénomène et tenir compte de la difficulté à créer des emplois formels.
- 34.** La partie concernant la recherche, les statistiques et le renforcement des capacités devrait contenir de plus amples informations sur les liens entre ces activités et l'initiative sur l'avenir du travail. L'OIT devrait avoir une meilleure compréhension du processus de transformation de la nature du travail qui s'est déroulé au cours des dernières décennies et prendre en considération des évolutions majeures telles que la numérisation ainsi que ses conséquences pour la réglementation du travail. L'Organisation devrait axer ses travaux de recherche sur les modes d'évolution spécifiques aux différentes formes de travail et envisager les nouvelles perspectives sur le plan individuel et pour les entreprises. Il est nécessaire de disposer de données fiables, d'élaborer des définitions à des fins statistiques et de procéder à des mesures à l'appui des considérations d'ordre stratégique.
- 35.** *Le porte-parole des travailleurs* prend note avec satisfaction des activités concernant l'élaboration de politiques de l'emploi exhaustives et l'amélioration des conditions de travail, notamment les travaux en matière de négociation collective et les études sur les conditions d'emploi et de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les critères de réussite correspondant à l'indicateur 1.1 devraient faire référence à la ratification d'autres instruments que la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. S'agissant de l'indicateur 1.3, le terme «formation» devrait être suivi d'une référence à «l'apprentissage tout au long de la vie». Il conviendrait également de remplacer «Les mandants» par «Les Etats Membres, en concertation avec les partenaires sociaux» dans les critères de réussite

correspondant à cet indicateur. Concernant les critères de réussite qu'il convient de remplir au titre de l'indicateur 1.4, il faudrait remplacer «au moins l'un des critères» par «au moins trois des critères». Là encore, le terme «Les mandants» devrait être remplacé par «Les Etats Membres, en concertation avec les partenaires sociaux». Pour ce qui est des indicateurs 1.5 et 1.6, les deux critères de réussite correspondants devraient être remplis.

- 36.** S'agissant du résultat 2, il conviendrait de mettre l'accent sur les conventions fondamentales en matière de gouvernance, étant entendu que les autres résultats incluent plus systématiquement des cibles concernant la ratification des normes pertinentes de l'OIT dans leur cadre de résultats. Dans la mesure où, dans la Déclaration de Bali, il a été demandé au Bureau de mener une campagne destinée à promouvoir la ratification des normes fondamentales du travail dans la région Asie-Pacifique et dans les Etats arabes, le taux de ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, devrait augmenter dans ces deux régions au cours de la prochaine période biennale, ce qui devrait être reflété dans les indicateurs. Le critère de réussite 2.2.4 devrait faire mention de l'utilisation des PPTD en vue de promouvoir non seulement l'application, mais aussi la ratification des normes de l'OIT. En effet, la promotion des normes est un élément essentiel pour concrétiser l'ensemble des résultats.
- 37.** S'agissant du résultat 3, le groupe des travailleurs souscrit pleinement à la stratégie proposée. Si la mention, au titre de l'indicateur 3.2, de la ratification des normes en matière de sécurité sociale est opportune, il conviendrait de faire de la ratification des normes de l'OIT un critère de réussite obligatoire. Concernant l'indicateur 3.3, il faudrait revoir à la hausse les cibles relatives aux Amériques et à la région Asie-Pacifique.
- 38.** Dans le cadre du résultat 4, le Bureau devrait trouver un équilibre concernant les ressources allouées aux travaux sur les coopératives et les entreprises sociales, en affectant un personnel suffisant au siège et dans les bureaux extérieurs. Le groupe des travailleurs accueille favorablement les travaux portant sur l'intégration des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et la promotion de meilleures conditions de travail. Pour assurer la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) révisée, il conviendrait de s'appuyer sur le dialogue entre les entreprises et les syndicats et sur la réglementation publique. Le résultat devrait mieux rendre compte de la promotion de la ratification et de l'application des normes de l'OIT dans le cadre de résultats. Les critères de réussite correspondant à l'indicateur 4.1 sont pertinents.
- 39.** S'agissant du résultat 5, le porte-parole des travailleurs se réjouit de l'attention accordée à la situation dans les plantations et de l'action menée concernant la ratification et l'application des normes. A cet égard, il conviendrait d'accorder la priorité à la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et à la promotion du droit d'organisation et de négociation collective. Il faudrait aussi revoir à la hausse les cibles relatives à la région Asie-Pacifique au titre des indicateurs 5.1 et 5.3.
- 40.** Pour ce qui est du résultat 6, le groupe des travailleurs accueille favorablement les travaux concernant la négociation collective, la stratégie visant à donner effet à la recommandation n° 204 et le fait que ce résultat s'accompagne d'un indicateur intéressant expressément les partenaires sociaux. Il conviendrait également de promouvoir la ratification des instruments qui figurent dans l'annexe de cette recommandation. Là encore, le Bureau devrait envisager de revoir à la hausse les cibles relatives à la région Asie-Pacifique et aux Amériques, respectivement au titre des indicateurs 6.1 et 6.3.
- 41.** S'agissant du résultat 7, le groupe des travailleurs se félicite tout particulièrement de l'accent mis sur le renforcement des institutions des relations professionnelles et de la négociation

collective; le document se caractérise d'ailleurs par un bon équilibre en la matière. Des éclaircissements sont demandés quant à la question de savoir si le terme «sécurité au travail» qui figure dans l'intitulé du résultat 7 recouvre également des aspects plus larges de la sécurité et de la santé au travail. Dans la partie concernant la problématique, il conviendrait de faire référence à l'absence de liberté syndicale dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, un droit fondamental que l'OIT se doit de promouvoir dans ses activités. Au titre de l'indicateur 7.1, il est indiqué qu'un seul des quatre critères de réussite doit être rempli, mais il conviendrait de rendre la ratification des normes obligatoire.

42. Le résultat 8 devrait mettre davantage l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective; de plus, en ce qui concerne le critère 8.1.1, les lois ou politiques devraient être «conformes aux» normes internationales du travail plutôt que simplement «fondées sur» ces normes. Pour ce qui est du critère 8.3.2, une attention particulière devrait être accordée à la liberté syndicale et à la négociation collective.
43. Au titre du résultat 9, les références à la promotion, à la ratification et à l'application des conventions, les travaux visant à mettre en œuvre les directives de l'OIT sur le recrutement équitable ainsi que le partenariat établi avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) sont un motif de satisfaction, de même que les activités prévues en matière d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination. En revanche, les travaux de l'OIT sur le mécanisme du Forum mondial sur les migrations et le développement, un organisme non tripartite, ne devraient pas être une priorité.
44. Le groupe des travailleurs approuvent le résultat 10, qui concerne les organisations d'employeurs et de travailleurs; les ressources devraient être allouées en fonction des ratios précédemment convenus.
45. Le groupe des travailleurs approuve également les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, et notamment le fait que les activités menées au titre de l'ensemble des résultats seront axées sur la promotion, la ratification et l'application des normes de l'OIT.
46. Pour ce qui est de l'aperçu des contextes régionaux, le premier domaine prioritaire énoncé dans la section relative à l'Afrique devrait mentionner la dimension qualitative de l'emploi, compte tenu de la persistance des inégalités et de l'absence de croissance inclusive dans de nombreux domaines. La section sur les Etats arabes devrait signaler le faible taux de ratification des conventions de l'OIT – notamment les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 –, les graves atteintes aux droits commises dans la région, ainsi que les pressions particulières que la crise liée à l'afflux de réfugiés exerce sur des pays comme le Liban et la Jordanie. Le quatrième domaine prioritaire pour l'Asie et le Pacifique devrait également faire état de la ratification des conventions fondamentales et d'autres normes pertinentes. Pour ce qui est de l'Europe, il conviendrait aussi de mentionner la nécessité de considérer la ratification et l'application des normes comme une priorité, de même que la promotion des principes et droits fondamentaux au travail à la faveur du renouvellement des PPTD. La section sur les Amériques devrait souligner l'importance de poursuivre les travaux sur la négociation collective, les salaires et l'amélioration des conditions de travail en vue de favoriser une croissance plus inclusive.
47. En matière de recherche, de statistiques et de renforcement des capacités, l'OIT devrait aussi s'attacher à promouvoir une meilleure compréhension de l'intérêt que présentent les normes de l'OIT pour une croissance inclusive. Il serait utile de recueillir des données sur le rôle que peuvent jouer les normes de l'OIT dans la redistribution des gains provenant de la croissance et dans l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs, ce qui permettrait ainsi de stimuler la demande et de favoriser un développement axé sur la croissance. Enfin, le groupe

des travailleurs se félicite de la mise en concordance des programmes du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) avec le programme et budget.

- 48.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe réitère le soutien de son groupe en faveur des résultats stratégiques. La problématique décrite au résultat 1 rend compte de la réalité des marchés du travail en Afrique, et la proposition de collaboration à l'échelon national faciliterait la réalisation de ce résultat. Le Bureau devrait soutenir les Etats Membres en veillant à ce que les PPTD figurent dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Le nombre d'Etats Membres censés ratifier les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance en vertu de l'indicateur 2.1, notamment en Afrique, devrait être plus élevé. Les critères de réussite mentionnés à l'indicateur 2.1 devraient intégrer aussi l'échange des meilleures pratiques dans et entre les régions. L'orateur se félicite particulièrement du critère 2.2.1. Quant au résultat 3, les crédits budgétaires sont insuffisants; le Bureau devra accorder la priorité à ce résultat lorsqu'il s'agira de mobiliser des ressources au cours de la période biennale. Compte tenu du risque de pression exercée par les politiques d'assainissement budgétaire, qui est mentionné au paragraphe 82, l'indicateur 3.3 et ses critères de réussite devraient mentionner explicitement le renforcement des initiatives de sensibilisation et l'enrichissement de la base de connaissances. Au titre du résultat 5, les stratégies destinées à mieux faire respecter la législation du travail devraient être une priorité, et il conviendrait de se pencher sur les chaînes d'approvisionnement mondiales où les revenus dévolus aux exploitations et aux travailleurs agricoles sont moindres.
- 49.** En ce qui concerne le résultat 6, la formalisation de l'économie informelle est le moyen le plus efficace d'étendre les possibilités de travail décent à la majorité des travailleurs, notamment en Afrique; l'orateur se félicite aussi des synergies créées au titre du résultat 4. De plus, outre une approche normative, il est essentiel de mettre en place des mesures d'incitation concrètes et un appui ciblé. Le résultat 7 est déterminant pour veiller à ce que les processus macroéconomiques ne compromettent pas la stabilité du marché du travail, et la conformité des lieux de travail constitue l'un des moyens d'établir de bonnes relations professionnelles propres à promouvoir la productivité et la stabilité à moindre coût. Pour ce qui est du résultat 9, il y a lieu de se féliciter des cadres ou arrangements régionaux et sous-régionaux sur les migrations de main-d'œuvre, la coopération bilatérale et multilatérale étant indispensable à la gestion des migrations. Le Bureau devrait renforcer ses bureaux extérieurs régionaux et sous-régionaux afin de mieux servir les Etats Membres, les communautés économiques régionales et les entités continentales. La migration est un phénomène complexe et diffus, et le Bureau se doit d'être présent et de mettre à disposition les services de spécialistes pour pouvoir jouer un rôle de premier plan dans la gestion des migrations de main-d'œuvre dans toutes les régions. En ce qui concerne le résultat 10, des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives sont nécessaires pour collaborer avec les gouvernements à la conception et à la mise en œuvre de programmes nationaux de développement, qui porteraient également sur des aspects autres que le marché du travail au sens traditionnel, par exemple la politique socio-économique globale.
- 50.** Le groupe de l'Afrique réaffirme son soutien en faveur des quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, en particulier le dialogue social. Il s'agirait cependant d'explicitier et de décomposer en indicateurs et cibles spécifiques les quatre domaines prioritaires – énumérés au paragraphe 183 – dans lesquels l'OIT mènera des activités en faveur du dialogue social, de façon à permettre aux mandants de surveiller l'utilisation des crédits budgétaires correspondants; par ailleurs, le groupe se félicite aussi de l'accroissement relatif de l'enveloppe budgétaire de fonctionnement.
- 51.** Le groupe de l'Afrique est convaincu de la nécessité, pour le Bureau, de mettre l'accent sur un nombre limité de domaines prioritaires dans chaque région, afin de privilégier ceux dans lesquels l'OIT est susceptible d'exercer la plus grande influence, et se félicite de la

reconnaissance des instruments africains de développement régional. Le renforcement des capacités en Afrique devrait en effet accorder une place plus importante au renforcement du dialogue social, compte tenu notamment du rôle crucial joué par les PPTD dans les activités menées sur le marché du travail dans la région. Le Bureau devrait ajouter une quatrième priorité régionale, à savoir la formalisation de l'économie informelle – cette dernière étant la principale source d'emploi en Afrique –, et les efforts visant à promouvoir le travail décent devraient être étroitement liés à la formalisation.

52. En ce qui concerne la recherche, les statistiques et le renforcement des capacités, le groupe de l'Afrique se félicite tout particulièrement du rôle joué par l'OIT en tant que dépositaire d'études techniques de grande qualité, ainsi que des produits des travaux de recherche effectués par l'Organisation; il conviendrait toutefois de s'orienter vers une recherche menée aux niveaux régional, sous-régional et national. Le Bureau devrait renforcer les capacités des Etats Membres qui produisent des études préliminaires et des données statistiques. Le fait de regrouper les informations statistiques dans la base de données de l'OIT sur les statistiques du travail (ILOSTAT) est une évolution positive, et les bureaux extérieurs devraient apporter un appui technique pour permettre aux mandants d'utiliser efficacement cette base. Les rapports phares de l'OIT sont très utiles pour tenter d'apporter une réponse aux grands enjeux du moment. Les travaux de recherche et les statistiques de l'OIT pourraient, le cas échéant, servir à défendre les objectifs de l'Organisation dans le contexte du cadre multilatéral. Améliorer l'offre de formation du Centre de Turin et, dans le même temps, mettre en place des activités d'apprentissage soutenues par les technologies de l'information permettraient au Centre d'optimiser ses ressources et d'être plus accessible aux mandants. Enfin, les résultats obtenus pourraient être encore meilleurs si le Centre établissait des partenariats plus solides avec les institutions de formation régionales.
53. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran prie le Bureau, pour ce qui est du résultat 1, d'aider les Etats Membres à relever deux défis dans la région: le chômage des jeunes, qui appelle une action qui permette d'améliorer la qualité et la quantité des emplois tout en tenant compte des besoins des mandants; et les jeunes sans emploi, sans formation ni qualifications. Des efforts sont nécessaires pour faire en sorte que des synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques soient identifiées et établies. L'orateur appuie l'inclusion d'un élément transversal déterminant sur la durabilité environnementale pour faire face aux effets du changement climatique sur le monde du travail et aider les pays à réaliser les ODD. Les bases nécessaires à la création et à l'extension de la protection sociale devraient être consolidées en vue de parvenir à des résultats de meilleure qualité et plus durables. Le Bureau devrait étendre les activités relatives au résultat 3 dans la région.
54. Une importance accrue devrait être accordée au résultat 4, car les entreprises durables sont essentielles pour la croissance économique et la création d'emplois. Le Bureau devrait renforcer les mesures visant à promouvoir les coopératives, et il devrait intensifier son action menée au titre des résultats 5, 6 et 7 dans la région. Concernant le résultat 9, il devrait aider les Etats Membres de la région à traiter la question des migrations de main-d'œuvre en tenant compte du contexte propre à chaque pays. Le fait d'élargir le champ du résultat 9 ne devrait pas estomper la distinction entre travailleurs migrants et réfugiés dans les politiques et programmes concernés. Le Bureau devrait veiller à ce que les activités futures relatives aux réfugiés soient conformes à la décision adoptée concernant le rapport final de la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.
55. Le GASPAC souligne l'importance de la production et de l'utilisation de statistiques fiables et exhaustives pour tous les résultats stratégiques, et il appuie les travaux de recherche menés par le BIT sur l'avenir du travail dans le cadre des quatre «conversations du centenaire».

Pour que son offre de formation puisse répondre à des besoins qui varient en fonction du contexte national, le Centre de Turin doit enrichir son expertise dans le cadre d'une collaboration avec des prestataires de services régionaux et nationaux.

56. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni s'est félicitée des liens établis entre les résultats stratégiques proposés et les ODD auxquels ils contribuent. Des informations similaires sur le lien entre les résultats stratégiques et les sept initiatives du centenaire seraient appréciables. L'OIT devrait s'aligner, s'il y a lieu, sur les résultats de l'examen quadriennal complet et effectuer un travail de suivi en collaboration avec le Secrétaire général des Nations Unies et les autres organismes des Nations Unies. La réforme du système des Nations Unies pour le développement est essentielle pour aider les Etats Membres à réaliser les ODD.
57. La gestion axée sur les résultats et le principe de responsabilité constituent un sujet de préoccupation. Compte tenu des contraintes budgétaires des Etats Membres, et pour assurer la stature internationale de l'OIT, la valeur ajoutée des contributions dégagées sur le budget ordinaire de l'Organisation et des contributions extrabudgétaires doit être clairement mise en évidence. Le groupe des PIEM prend acte des progrès accomplis depuis 2015, mais il semble que peu d'indicateurs de résultat stratégique permettent d'évaluer ce que l'OIT a réalisé ou ce dont elle doit rendre compte; le niveau d'exigence fixé dans le document est discutable et flou. L'oratrice se félicite de la place importante qui continue d'être accordée à l'action normative de l'OIT. Bien qu'il soit pertinent d'intégrer les chaînes d'approvisionnement mondiales dans le résultat 7, les indicateurs pourraient être consolidés par l'ajout de mesures visant à fournir des informations sur les activités du BIT dans ce domaine. Le Bureau devrait veiller à ce que l'élaboration de nouveaux outils relatifs aux résultats stratégiques soit efficace et à ce que ces outils ne fassent pas double emploi. L'application de l'élément transversal déterminant que constitue la durabilité environnementale ne devrait pas dépasser le champ d'expertise et le mandat de l'Organisation. Il aurait été souhaitable de disposer d'informations supplémentaires sur la façon dont le Bureau entend mettre en œuvre efficacement le nouvel élément transversal déterminant et le traiter dans les PPTD.
58. Le cadre de résultats devrait comporter des indicateurs spécifiques sur la mise en œuvre des éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, ce qui devrait apparaître dans le projet de décision. Compte tenu des préoccupations exprimées quant aux bases de référence, aux indicateurs et aux cibles, le groupe des PIEM souhaiterait qu'une procédure améliorée semblable à celle mise en place en 2015 soit reconduite avant la session de 2017 de la Conférence. Il est regrettable que le déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) ne soit pas encore achevé dans tous les bureaux extérieurs. Les améliorations apportées à la gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) devraient permettre de réaliser des économies qui pourraient être redéployées au profit de tâches essentielles.
59. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* souligne l'importance du résultat 1 au regard de l'augmentation du taux de chômage des jeunes et de l'accès insuffisant de nombreux jeunes à de meilleurs emplois, en particulier dans les pays en développement. Le gouvernement du Bangladesh a pris de nombreuses mesures pour favoriser le progrès économique et social. Le Bureau devrait tenir compte du dividende démographique lorsqu'il déploie des programmes et alloue des ressources, et il devrait accorder une attention particulière aux priorités, au contexte et au développement économique et social au niveau national. L'orateur se félicite de l'inclusion d'un élément transversal déterminant sur la durabilité environnementale en vue de faire face aux enjeux du changement climatique. Il sera essentiel de faire du plein emploi productif une priorité et d'allouer les ressources en fonction des besoins pour atteindre les ODD et mettre en œuvre les politiques de l'OIT pertinentes. L'orateur a salué le nouveau redéploiement des ressources affectées aux

fonctions d'appui et d'administration au profit des services analytiques et techniques de première ligne.

60. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* invite l'OIT à adapter ses interventions relevant du résultat 1 aux programmes nationaux. Tout en prenant note de l'interaction croissante entre les organisations internationales sur des questions transversales, l'orateur a exhorté l'OIT à veiller à ce que son autorité dans le domaine du travail reste incontestée. L'OIT devrait également faire en sorte que les droits de l'homme ne soient pas perçus comme un synonyme des droits au travail dans l'élaboration des politiques. L'orateur souscrit à l'évaluation des risques concernant le résultat 3. Dans de nombreux pays, la protection sociale est considérée par les employeurs comme un coût, et l'OIT devrait par conséquent lancer des initiatives de sensibilisation étayées par des données probantes, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, afin de présenter la protection sociale comme un investissement à long terme.
61. Concernant la durabilité environnementale, l'orateur recommande de mettre l'accent sur une approche collaborative plutôt que prescriptive. Bien que l'attention particulière accordée aux petites et moyennes entreprises (PME) soit positive, les grandes entreprises qui interagissent avec les PME dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales devraient également être associées, notamment par le transfert de technologies et l'octroi de financements. L'initiative sur les entreprises a des répercussions complexes; les recommandations et les instruments d'autres organisations devraient par conséquent être négociés dans le cadre d'instances intergouvernementales et bénéficier d'un consensus tripartite. Se disant préoccupé par la baisse des fonds extrabudgétaires alloués au résultat 6, l'orateur exhorte le Bureau à étudier d'autres possibilités de financement et à présenter des propositions détaillées à cet égard. L'orateur exhorte également l'OIT à quantifier le travail non rémunéré des femmes dans l'économie informelle, en particulier dans les services de soins.
62. En ce qui concerne le résultat 9, les activités de l'OIT devraient favoriser la mobilité de la main-d'œuvre pour motifs économiques et renforcer les principes relatifs aux migrations équitables. Les actions menées en faveur de la ratification des normes du travail devraient, au niveau national, tenir compte des avancées progressives en la matière, au-delà de la ratification elle-même. L'OIT devrait réaliser une analyse approfondie des raisons qui expliquent la non-ratification de certaines normes. L'orateur note avec satisfaction le nombre de cibles et les niveaux de ressources proposés pour la région de l'Asie et du Pacifique.
63. *Un représentant du gouvernement du Japon* demande comment les ressources qui étaient affectées aux fonctions d'appui et d'administration et qui seront redéployées seront allouées à chaque région. Les coûts afférents aux bureaux extérieurs en Asie et dans le Pacifique représentent 28,5 pour cent du budget total des programmes extérieurs et des partenariats, ce qui est inférieur au taux d'activité de la main-d'œuvre dans la région. Le Bureau devrait tenir compte de ces taux pour chaque région lorsqu'il élabore les futures propositions de budget.
64. *Un représentant du gouvernement de la Colombie* rappelle l'engagement de son gouvernement en faveur de la mise en œuvre du Programme 2030, notamment la réduction de la pauvreté par la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il salue les efforts déployés par le Bureau pour améliorer les systèmes d'évaluation, ainsi que les domaines prioritaires des travaux du BIT en Amérique latine et dans les Caraïbes identifiés au paragraphe 216 et le renforcement des partenariats extérieurs. Les résultats 1 et 5 revêtent une importance particulière pour le gouvernement de la Colombie, lequel a signé un accord relatif à la réforme rurale destiné à mettre en œuvre un plan pour la protection sociale et les droits des travailleurs ruraux et a élaboré des programmes pour l'emploi et des programmes sociaux complets. L'orateur souscrit aux Propositions de programme et de budget pour

2018-19, et il demande qu'une attention particulière soit accordée lors de leur mise en œuvre à la coopération dans les pays qui sortent d'un conflit armé, tels que la Colombie.

## Résultats facilitateurs (paragraphe 242-277)

65. *Le porte-parole des travailleurs* approuve les priorités fixées au titre du résultat A. Il aurait été utile d'avoir un indicateur spécifique concernant le travail décent par le biais d'indicateurs du travail décent, conformément à la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent. Même si le renforcement des statistiques dont l'OIT s'est vu confier la charge dans le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD a été bien accueilli, il conviendrait de prioriser l'appui aux mandants pour la collecte des données au niveau national.
66. *Le porte-parole des employeurs* déclare que, même s'il est important d'identifier un nombre restreint de cibles relatives aux ODD pour chaque résultat stratégique, il faudrait revoir l'annexe I, car elle comporte des erreurs dans le résultat 10 sur les employeurs.
67. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe propose de remplacer le terme «résultats facilitateurs» par celui de «facilitateurs de performance» afin d'éviter toute confusion entre les résultats stratégiques et les résultats facilitateurs. En ce qui concerne le résultat A, il conviendrait d'insérer dans le paragraphe sur les moyens d'action la question de l'approfondissement de la collaboration de l'OIT avec les organismes statistiques nationaux chargés de produire des données sur le marché du travail primaire par pays. La gestion des connaissances vise à mieux promouvoir le travail décent; il est donc nécessaire que la gestion des connaissances de l'OIT soit tirée des systèmes et cadres nationaux de recherche, statistique et de publication et bénéficie également de leur appui. L'orateur appuie donc l'indicateur A2. Accueillant favorablement les résultats B et C, il indique que son groupe est fermement convaincu qu'un registre des risques devrait également être établi pour le résultat C, compte tenu des similitudes entre les deux résultats en matière de gouvernance aux niveaux de l'Organisation et du secrétariat. Un tel cadre serait utile dans la mise en œuvre du système de gestion des risques de l'Organisation.
68. *S'exprimant au nom du GASPAG*, un représentant du gouvernement du Pakistan appuie les efforts du Bureau visant à assurer une gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent et apprécie grandement la cohérence et la qualité des travaux de recherche et d'analyse de l'OIT. Vu la nécessité de générer des données, il est impératif de combler d'urgence les lacunes dans la base ILOSTAT lors de la préparation des indicateurs des ODD. Les rapports phares ont certes été particulièrement utiles, mais il convient de revoir leur contribution à la promotion de l'Agenda du travail décent. Le GASPAG prend note du souhait que les recommandations sur les solutions efficaces, formulées à la lumière de données probantes de l'OIT, soient communiquées aux décideurs nationaux, et recommande de prendre contact avec les parlementaires par le biais des mécanismes existants; des initiatives similaires à la collaboration de l'OIT avec l'Union interparlementaire en 2002 pour élaborer un manuel destiné aux parlementaires sur l'élimination des pires formes de travail des enfants seraient les bienvenues. Le renforcement des capacités des Etats Membres a contribué au succès des résultats au titre de l'indicateur A. Le GASPAG recommande de maintenir une certaine souplesse dans le nombre d'Etats Membres retenus au titre de l'indicateur A2. Les réformes visant à optimiser le rapport coût-efficacité et la bonne gouvernance ont été importantes, tout comme l'accent mis sur la transparence et une utilisation pleinement responsable des ressources et un contrôle diligent tendant à faire évoluer la culture institutionnelle vers la réforme en cours. Toutefois, le contrôle ne devrait pas constituer un frein à toute initiative et réponse en temps voulu. Le GASPAG souhaiterait recevoir au cours de l'exercice biennal une mise à jour sur le registre

des risques complet pour 2018-19 ainsi que les plans visant à élaborer une base de données automatisée sur la gestion des risques. En ce qui concerne l'indicateur B1, la mise en place d'un mécanisme de suivi des décisions prises par les organes directeurs de l'OIT et la présentation périodique de rapports revêtent une importance particulière. L'orateur se dit favorable à la poursuite de l'utilisation du papier pour la correspondance officielle, compte tenu de l'importance et de l'urgence de cette correspondance ainsi que du volume de documents. Le GASPAG appuie les initiatives prises pour assurer des services d'appui efficaces et une utilisation efficace des ressources de l'OIT et continuera à suivre le processus de réforme, les gains d'efficacité et la réaffectation des ressources jusque-là consacrées à des tâches administratives au profit d'activités d'ordre stratégique, technique et analytique. Les efforts déployés par le Bureau pour accroître les ressources consacrées aux PPTD et renforcer les synergies avec les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), les stratégies nationales de développement durable et les ODD devraient également s'appliquer aux PPTD récemment formulés, en particulier lorsque l'harmonisation risque d'être faible ou lacunaire.

69. *Un représentant du gouvernement du Japon* fait remarquer que, vu l'inclusion du terme «travail» (en anglais «labour» signifie à la fois travail et main-d'œuvre) dans sa dénomination, l'Organisation devrait rester pleinement consciente que son «travail» est soutenu par des ressources humaines. Il conviendrait de vérifier et de renforcer les capacités managériales afin de s'assurer de la motivation du personnel et de la gestion efficace de l'Organisation. Le Directeur général devrait examiner si des fonctionnaires dont les compétences sont hautement appréciées, en particulier ceux des bureaux extérieurs, seraient en mesure de démontrer pleinement leurs capacités dans les conditions actuelles.
70. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni fait remarquer que, en ce qui concerne le résultat B, le Bureau a examiné un ensemble de risques, notamment des réductions potentielles du soutien financier apporté par des donateurs pour des projets et programmes. Ces plans d'urgence sont souhaitables.
71. Le *Directeur général*, dans sa première réponse au débat, note avec encouragement que, à l'issue des discussions de novembre 2016 et des récentes consultations, une grande convergence de vues de toutes les parties se dégage sur des aspects majeurs de ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19. Les domaines de convergence englobent le champ d'application et le sujet des dix résultats stratégiques et des trois résultats facilitateurs, bien que d'autres discussions soient nécessaires sur leur contenu. Il salue la volonté du Conseil d'administration d'accepter un quatrième élément transversal – une transition juste vers une économie écologiquement durable –, bien que des questions subsistent quant au fonctionnement et à l'impact de ces facteurs transversaux. L'alignement des travaux de l'Organisation sur le Programme 2030 et sur les ODD a été salué par tous. Il semble y avoir unanimité quant au niveau retenu pour les propositions budgétaires qui ont été fixées, et l'attachement continu à une trajectoire impliquant une croissance réelle nulle n'est pas chose facile. Les commentaires ont indiqué le souhait de travailler davantage sur les dix résultats stratégiques. Un budget plus important est requis pour ce faire, aussi des choix et une meilleure répartition des ressources s'imposent. Une réaffectation des ressources jusque-là consacrées aux fonctions d'administration et d'appui, qui s'inscrit dans le droit fil des mesures prises au cours de l'exercice biennal précédent, a été approuvée et se poursuivra dans le cadre de l'examen des processus opérationnels. Le Directeur général abordera les commentaires quant au fond des propositions, aux orientations stratégiques, à l'affectation des ressources et à une gestion axée sur les résultats au cours de la semaine suivante dans la réponse complète qu'il apportera aux questions soulevées par les membres du Conseil d'administration.

72. A la reprise de l'examen de la question, le Directeur général a présenté une réponse à la discussion de ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (sa déclaration est reproduite à l'annexe II).
73. *Le porte-parole des employeurs* souligne que, pour remédier à la situation préoccupante du tripartisme et du dialogue social mentionnée au paragraphe 11 des propositions, l'élément transversal déterminant relatif au dialogue social ne doit pas simplement consister à cocher des cases. La plupart des critères de mesure ne nécessitent pas la participation, la capacité ou l'appui des partenaires sociaux. Le dialogue social constitue cependant un principe constitutionnel, et le Bureau devrait donc proposer une véritable stratégie pour régler les problèmes dans ce domaine.
74. Le groupe des employeurs demande de nouveau un budget combinant aspects opérationnels et aspects stratégiques, qui permettrait aux membres du Conseil d'administration de mieux comprendre comment les crédits budgétaires ont été calculés et à quelles dépenses ceux-ci vont être affectés. Le groupe souhaiterait être informé de la suite donnée à la proposition d'améliorer les modalités d'analyse et de présentation des résultats en fin d'exercice.
75. Enfin, en ce qui concerne le point selon lequel il semblerait que l'augmentation du nombre des programmes conduise à une dilution des efforts, le groupe des employeurs ne considère pas ces programmes comme des éléments distincts dont il suffirait de faire l'addition. Pour que les divers programmes soient efficaces – et qu'ils soient perçus comme tels –, il faut plutôt veiller à leur convergence et à leur cohérence. C'est pourquoi le groupe des employeurs a demandé des précisions sur la façon dont s'articulent les stratégies, programmes et initiatives parallèles. Le paragraphe 13 des propositions illustre parfaitement ce point.
76. *Le porte-parole des travailleurs* note qu'une référence explicite aux normes internationales du travail sera au besoin ajoutée aux indicateurs correspondant à chaque résultat stratégique. Il souligne que la ratification et la mise en œuvre des normes devraient faire partie intégrante du cadre de résultats propre à chacun des résultats attendus et que le Bureau devrait s'assurer que les normes pertinentes sont systématiquement prises en considération. Les critères de réussite relatifs aux normes internationales du travail devraient être impérativement remplis.
77. En ce qui concerne l'attribution de postes au niveau régional, l'intervenant demande de nouveau la création de postes techniques supplémentaires dans le domaine des normes et de la négociation collective, aussi bien au siège que sur le terrain. Cela devrait constituer une priorité compte tenu du fait que plusieurs résultats stratégiques mettent davantage l'accent sur le dialogue social, la négociation collective, les relations professionnelles et les normes.
78. Etant donné l'insuffisance des ressources extrabudgétaires affectées au résultat stratégique 10, le Bureau devrait s'efforcer d'allouer des ressources supplémentaires à ACTRAV. L'intervenant salue les efforts déployés pour mobiliser davantage de ressources extrabudgétaires, notamment par le recours à des fonds du CSBO non affectés pour des domaines d'intervention ne bénéficiant pas d'un financement suffisant au titre du budget ordinaire. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
79. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni réaffirme l'appui de son groupe aux propositions de programme et de budget, en particulier la poursuite du redéploiement de ressources affectées jusqu'alors aux fonctions d'appui au profit des services de première ligne ainsi que le budget à croissance zéro. Elle remercie le Bureau d'avoir entendu les commentaires formulés par le groupe des PIEM au sujet de la gestion axée sur les résultats et du principe de responsabilité et attend avec impatience la version actualisée du projet de programme et de budget qui doit être soumise à la Conférence internationale du Travail. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

80. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite des réponses apportées aux questions que le groupe a soulevées, en particulier la proposition de renforcer la capacité du Bureau à fournir davantage de services de première ligne aux mandants. Il réaffirme l'importance, pour le groupe de l'Afrique, de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; des socles de protection sociale; de l'emploi, en particulier dans l'économie rurale; et des migrations de main-d'œuvre. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
81. *S'exprimant au nom des pays contributeurs au CSBO (Allemagne, Belgique, Danemark, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas et Suède)*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas incite les autres pays à envisager de passer à des modalités de financement plus souples. Le CSBO devrait être utilisé de manière flexible et stratégique et devrait permettre d'obtenir des résultats tangibles dans le domaine du développement, en particulier dans les pays les moins avancés et les pays à faible revenu, où les besoins sont les plus grands. De plus, il devrait servir à remédier rapidement aux problèmes urgents et inédits. L'intervenant soutient le projet de décision.
82. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* exprime de nouveau sa préoccupation concernant la réduction du montant estimé des ressources extrabudgétaires allouées à certains résultats stratégiques fondamentaux et réaffirme la nécessité de renforcer la coopération pour le développement. En plus des efforts qu'il consacre à la coopération Sud-Sud, le Bureau devrait obtenir, de la part des pays développés, des engagements en faveur de la coopération Nord-Sud traditionnelle. L'intervenante demande comment le Bureau prévoit de tenir compte, dans les propositions de programme et de budget, de la réduction du soutien budgétaire obtenu des sources habituelles qui devrait résulter de la nouvelle donne politique mondiale. L'intervenante réaffirme son appui à la prise en compte des particularités régionales et nationales dans la stratégie de l'OIT et invite le Bureau à promouvoir les compétences locales et à renforcer les capacités techniques du personnel des bureaux extérieurs. L'Inde appuie le projet de décision.

## Décision

### 83. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a recommandé à la Conférence internationale du Travail, à sa 106<sup>e</sup> session (juin 2017), un montant provisoire de 793 331 474 dollars E.-U. pour le programme calculé au taux de change budgétaire fixé pour 2016-17 à 0,95 franc suisse pour 1 dollar E.-U., la Conférence devant se prononcer sur le taux de change définitif et le montant correspondant du budget exprimé en dollars E.-U., ainsi que sur le montant en francs suisses des contributions mises en recouvrement;*
- b) *a proposé à la Conférence, lors de la même session, un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 76<sup>e</sup> exercice (2018-19) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres au cours de cette période dans les termes suivants:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 76<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2019, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail s'élevant à ..... dollars des Etats-Unis et le budget des recettes s'élevant à ..... dollars des Etats-Unis, soit, au taux de change de ..... franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, à une somme de ..... francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera

réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

(Document GB.329/PFA/1/1, paragraphe 3.)

## Deuxième question à l'ordre du jour

### Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail ([GB.329/PFA/2](#))

84. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs* indiquent qu'ils approuvent le projet de décision.

## Décision

85. *Le Conseil d'administration a délégué à son bureau, pour la période de la 106<sup>e</sup> session (juin 2017) de la Conférence, le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 75<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2017.*

(Document GB.329/PFA/2, paragraphe 3.)

## Troisième question à l'ordre du jour

### Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège ([GB.329/PFA/3](#) et [GB.329/PFA/3\(Add.\)](#))

86. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) déclare que les travaux de rénovation du tiers sud du bâtiment sont presque achevés. Les membres du Conseil d'administration auront la possibilité de visiter un étage rénové. La réinstallation du personnel dans cette partie du bâtiment aura lieu après la présente session du Conseil d'administration. Malgré des retards dus à la modification des plans et à des problèmes apparus pendant la phase initiale des travaux, aucune difficulté de ce genre ne devrait se poser au cours des phases suivantes, et il y a lieu d'espérer que le temps perdu pourra être rattrapé. En ce qui concerne le financement de la rénovation des étages inférieurs du bâtiment, l'orateur rappelle qu'il subsiste un déficit de 120 millions de francs suisses. Une option envisagée pour financer les dépenses de rénovation de ces étages consisterait à faire appel à des contributions volontaires. Si la politique en matière de dons qui figure dans l'annexe du présent document était approuvée, un prospectus serait publié et indiquerait les possibilités de faire des dons pour une salle de conférence, un espace ou un élément particulier. Le Bureau a reçu plusieurs propositions non sollicitées de la part de promoteurs commerciaux qui souhaiteraient louer une parcelle appartenant à l'OIT, et l'Ecole internationale de Genève a proposé de louer du terrain pour y aménager des installations sportives. Le présent document vise à ce que le Directeur général obtienne l'autorisation de poursuivre les discussions sur l'utilisation du terrain, parce qu'il serait

préférable d'examiner en bloc les propositions de l'École internationale de Genève et celles d'éventuels promoteurs. Les discussions avec l'école portent sur la possibilité, pour l'Organisation et les riverains, d'utiliser les installations sportives envisagées. Cette option permettrait de préserver une grande partie des espaces verts. La location à titre commercial d'une partie des terrains pour une durée comprise entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf ans garantirait un revenu raisonnable et contribuerait à couvrir les dépenses de rénovation des étages inférieurs. De plus, une autre option a vu le jour ces derniers jours, un promoteur immobilier ayant demandé au BIT s'il pouvait utiliser une partie du chemin que l'OIT possède entre l'avenue Appia et l'allée David Morse afin d'accéder à un terrain agricole adjacent aux fins de la réalisation d'un projet immobilier approuvé. Le BIT s'est dit prêt à discuter d'un accord commercial; le promoteur a répondu qu'il ferait une offre d'achat pour cette partie du chemin qui, d'une superficie de 680 mètres carrés, ne représente qu'une très petite fraction de la propriété de l'Organisation. Son offre devrait être présentée au cours de la 329<sup>e</sup> session du Conseil d'administration.

- 87.** *Le porte-parole des employeurs* félicite le Bureau d'avoir maintenu le budget total de la phase initiale du projet dans les limites du plan financier et salue les progrès accomplis dans les travaux de rénovation du tiers sud du bâtiment. Les économies réalisées grâce à l'analyse de valeur menée pendant la phase initiale devraient être estimées et servir de base à la fois pour prévoir d'éventuelles économies au cours des prochaines phases du projet de rénovation et pour évaluer l'enveloppe qui pourrait être affectée immédiatement à la rénovation des étages inférieurs. Il serait utile de calculer les recettes supplémentaires qu'il serait possible de générer des parcelles détenues en pleine propriété et d'établir un budget plus détaillé pour la rénovation des étages inférieurs. L'orateur demande pourquoi le niveau d'alerte applicable au siège de l'Organisation a été relevé de minimum à faible, ce que ce relèvement implique et en quoi le projet de sécurisation du périmètre permettrait de faire face aux risques de sécurité recensés. Des informations plus détaillées sur la visite de la partie rénovée du bâtiment seraient appréciées. L'orateur appuie le projet de décision.
- 88.** *Le porte-parole des travailleurs* note avec satisfaction que les problèmes de santé et de sécurité sont bien gérés et qu'aucune irrégularité n'a été constatée. Il ressort du paragraphe 21 du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2016 (document [GB.329/PFA/7\(Rev.\)](#)) que le budget du projet de rénovation est serré et la réserve pour imprévus limitée, c'est pourquoi le groupe des travailleurs souscrit à l'idée de mener en 2017 un audit de suivi du projet. Le groupe approuve la politique en matière de dons présentée dans l'annexe I et se déclare favorable à la location d'une partie de la parcelle de terrain jouxtant le bâtiment du siège de l'OIT (parcelle 4057) à l'École internationale de Genève, ainsi qu'à l'aménagement de l'autre partie sur la base d'un bail commercial. L'intervenant demande si l'accès piéton au bâtiment du siège par la parcelle en question sera préservé. Enfin, la formation aux situations d'urgence et les procédures en la matière devront être mises à jour lorsque les fonctionnaires emménageront dans la première partie rénovée.
- 89.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe prend note de l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège. Il convient de saluer le projet de politique en matière de dons, qui s'inspire de ce qui a été fait dans d'autres institutions du système des Nations Unies. Le Conseil d'administration sera mieux à même d'orienter le Bureau lorsqu'il aura reçu des précisions sur le projet de sécurisation du périmètre en octobre 2017. Il faudrait également fournir des informations plus détaillées sur les recettes attendues des propositions d'aménagement, de location et/ou de vente de la parcelle 4057. L'intervenant appuie le projet de décision.
- 90.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis se félicite de ce que le Bureau tienne compte, pour le projet de rénovation du tiers médian du bâtiment, des enseignements tirés des travaux déjà effectués. Le groupe des PIEM note

avec satisfaction que la fin des travaux est toujours prévue pour 2019 et salue la possibilité de visiter les bureaux rénovés pendant la présente session du Conseil d'administration. Le groupe se réjouit des efforts déployés pour maintenir le projet de rénovation dans les limites du plan de financement initial (205 millions de francs suisses) et indique qu'il n'est pas en mesure de fournir des fonds supplémentaires pour le projet. Il salue les efforts consentis par le Bureau pour rechercher des locataires susceptibles d'occuper les locaux rénovés afin de financer le remboursement du prêt accordé par la Confédération suisse et demande qu'un rapport de situation comprenant une estimation des revenus locatifs soit fourni au Conseil d'administration à sa 330<sup>e</sup> session, en rappelant que la législation nationale de certains pays interdit l'utilisation des contributions des Etats Membres pour payer les intérêts d'un emprunt. Le groupe des PIEM appuie la proposition tendant à faire appel à des contributions volontaires pour réduire le coût de la rénovation des étages inférieurs (120 millions de francs suisses) et salue l'action menée par le Bureau pour parvenir à générer des recettes supplémentaires par l'aménagement et la location de la parcelle 4057. Toutefois, il note avec préoccupation l'apparition de coûts non prévus dans le projet initial, liés notamment au projet de sécurisation du périmètre. Le groupe des PIEM demande au Bureau de fournir une analyse comparative du coût estimatif total des travaux de rénovation non financés et des recettes attendues notamment de l'utilisation qu'il est proposé de faire de la parcelle 4057.

91. *Le représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) déclare que, en octobre 2016, il a été fait état d'économies d'un montant de quelque 5 millions de francs suisses et que de nouvelles économies seraient recherchées. Des informations sur les recettes attendues de la location des terrains seront communiquées en novembre 2017, après le début des négociations commerciales. La sécurisation du périmètre ne fait pas partie du projet de rénovation du bâtiment du siège. Il faut construire une enceinte de protection autour du siège du BIT, avec points d'accès et aire d'accueil des visiteurs, afin de se conformer aux règles des Nations Unies en matière de sécurité, compte tenu du relèvement du niveau de risque attribué à Genève en tant que ville accueillant des institutions des Nations Unies, ainsi que des évaluations de l'impact qu'aurait l'explosion d'un véhicule garé sur la propriété de l'OIT. Le pays hôte étant tenu d'assurer un certain niveau de sécurité, le Bureau discute actuellement du financement de cette enceinte avec les autorités suisses et sollicite des devis pour les travaux. Compte tenu des autres conditions d'accès du public, l'accès piéton par l'allée David Morse serait maintenu. La location d'étages rénovés du bâtiment du siège a suscité un vif intérêt; des informations plus précises à ce sujet seront fournies en novembre 2017. Le huitième étage récemment rénové sera ouvert aux visiteurs dans la matinée du 17 mars 2017. Le Bureau s'adressera de nouveau au Conseil d'administration pour solliciter l'autorisation pour le Directeur général de négocier un accord sur le chemin d'accès.

## Décision

92. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a approuvé la politique en matière de dons présentée dans l'annexe I du document GB.329/PFA/3;*
- b) *a autorisé le Directeur général à poursuivre l'examen de l'utilisation possible de la parcelle 4057 avec les autorités suisses concernées, l'Ecole internationale de Genève et les promoteurs potentiels.*

(Document GB.329/PFA/3, paragraphe 24.)

93. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) informe le Conseil d'administration, lorsque celui-ci reprend l'examen de la

question, que le Bureau a reçu récemment une offre formelle pour la parcelle de terrain décrite dans le document GB.329/PFA/3(Add.). Cette offre n'a pas encore été examinée dans le détail, et de nouvelles négociations seront probablement nécessaires.

94. Répondant à des commentaires reçus avant la reprise de la discussion, l'intervenant indique que le Bureau a eu de tout premiers échanges de vues avec le gouvernement hôte sur les questions relatives au terrain, et que de nouveaux entretiens auront lieu sur la base de l'offre reçue. En ce qui concerne la référence, dans le projet de décision, au produit de la cession du terrain qui doit servir à mener à bien les prochaines phases du projet de rénovation du bâtiment du siège, la question a été posée de savoir si ces phases ont été approuvées. De fait, elles ont été approuvées en principe, sous réserve que le Bureau trouve quelque 120 millions de francs suisses. L'intervenant propose donc de modifier le projet de décision en supprimant les mots «afin de financer les prochaines phases du projet de rénovation du bâtiment du siège». Une discussion approfondie sur le financement des prochaines phases se tiendra à une future session du Conseil d'administration.
95. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs* appuient le projet de décision.
96. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe note que cette question doit être examinée de manière plus détaillée et estime que la session de novembre 2017 serait plus appropriée pour la soumission, par le Bureau, d'un rapport complet. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

## Décision

97. *Le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à négocier et à conclure un accord en vue de la cession du terrain décrit dans le document GB.329/PFA/3(Add.) et marqué en couleur dans l'annexe, et à porter le produit de cette cession au crédit du Fonds pour le bâtiment et le logement.*

(Document GB.329/PFA/3(Add.), paragraphe 6, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

## Quatrième question à l'ordre du jour

### Point sur l'assurance-maladie après la cessation de service ([GB.329/PFA/4](#))

98. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a approuvé la plupart des recommandations formulées dans le rapport de suivi du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, à l'exception notable de la question du financement des charges à payer, au sujet de laquelle le comité a dit ne pas pouvoir souscrire à une proposition de financement. Le CCQAB a invité les Etats Membres à remplir le questionnaire sur les possibilités de s'affilier, pour la couverture principale, aux régimes nationaux d'assurance-maladie. Pour ce qui est de la mise en œuvre des autres recommandations, le Bureau fera rapport au Conseil d'administration sur les progrès accomplis après la présentation du prochain rapport du Secrétaire général de l'ONU à l'Assemblée générale sur cette question, qui devrait avoir lieu fin 2018.

99. *Le porte-parole des employeurs* dit que son groupe se félicite de la suite donnée par le Bureau à la recommandation 2 relative aux négociations collectives avec les prestataires de soins de santé, qui a permis de réaliser des économies de plus de 25 pour cent pour ce qui concerne l'assurance-maladie après la cessation de service du personnel du BIT. Pour tenter de faire des économies supplémentaires, le Bureau pourrait rappeler régulièrement à son personnel quels sont les prestataires privilégiés et examiner la possibilité d'entreprendre des négociations collectives dans les lieux d'affectation régionaux ou de pays où de nombreux fonctionnaires du BIT et de l'ONU sont en poste.
100. *Le porte-parole des travailleurs* dit que son groupe appuie la recommandation 2 sur les négociations collectives avec les prestataires de soins de santé en tant que moyen de réaliser des économies, tout en précisant qu'elle ne doit pas entraîner une augmentation des coûts ou une réduction des prestations pour les fonctionnaires. En ce qui concerne la recommandation 4, le groupe des travailleurs n'est pas favorable à la possibilité d'une prise en charge par les régimes nationaux d'assurance-maladie, car l'ONU interviendrait alors à titre de fournisseur d'assurance complémentaire dans le pays de résidence des assurés, et beaucoup d'anciens fonctionnaires ne rempliraient pas les conditions requises pour s'affilier aux régimes nationaux de sécurité sociale. En outre, l'accès universel aux soins de santé est une condition indispensable pour permettre au système des Nations Unies d'attirer et de retenir la main-d'œuvre la plus compétente possible. Pour ce qui est de la recommandation 7, le groupe des travailleurs appuie la proposition qui consiste à maintenir le financement par répartition des engagements au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. Il se félicite aussi de la création du groupe de travail du Comité de gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) sur la maîtrise des coûts, dont le but est de maîtriser les dépenses médicales tout en respectant l'ensemble des caractéristiques de la couverture offerte actuellement par la Caisse. En ce qui concerne l'étude du modèle de fonctionnement de la Caisse, le groupe des travailleurs souhaiterait que de nouvelles consultations et discussions aient lieu avec le Syndicat du personnel à propos des conclusions du rapport, afin de s'assurer que les fonctionnaires en activité et les retraités continuent de bénéficier d'une assurance-maladie adéquate selon des modalités aussi efficaces, efficientes et sûres que possible. S'il soutient la promotion des soins de santé préventifs et la négociation de tarifs préférentiels, le groupe des travailleurs ne juge en revanche pas nécessaire de constituer, à ce stade, une réserve au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service; en outre, il estime que les éventuelles contributions supplémentaires des Etats Membres visant à faire baisser les charges devant théoriquement être payées au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ne devraient pas entraîner de réduction des crédits affectés aux programmes et activités de l'OIT.
101. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe signale que le Conseil d'administration n'est pas encore en mesure de prendre une décision éclairée sur l'assurance-maladie après la cessation de service, dès lors que certains aspects du cadre de financement doivent être harmonisés dans l'ensemble des organismes des Nations Unies. Il salue les travaux menés par le groupe de travail du Comité de gestion de la CAPS sur la maîtrise des coûts et approuve les recommandations que celui-ci a formulées. Il est essentiel de renforcer la maîtrise des coûts et de recommander aux assurés de faire une utilisation responsable des soins de santé: de fait, pour tous les cas non urgents, le paiement ou le remboursement des dépenses devrait être fondé sur la comparaison d'au moins trois devis concurrentiels pour la prestation de services de remplacement. Enfin, la constitution d'une réserve au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ne devrait être envisagée qu'une fois prises les décisions concernant le financement des charges à payer à ce titre.
102. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne préconise l'adoption de toute urgence de mesures visant à garantir la pérennité de l'assurance-maladie après la cessation de service ainsi que la mise en place d'un plan

d'action sérieux et rigoureux, fondé sur l'expérience acquise par les organisations internationales qui ont déjà accompli des progrès dans ce domaine. Ces mesures devraient reposer sur une évaluation détaillée et systématique de la situation et pourraient comprendre: la maîtrise des coûts administratifs et des coûts liés à la structure du régime de la Caisse; le partage des coûts entre les organisations et les assurés; les soins de santé préventifs; et la constitution d'une réserve au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. Ces mesures devraient être mises en œuvre sans attendre l'approbation des autres réformes actuellement soumises à l'examen de l'Assemblée générale.

## Résultat

- 103. *Le Conseil d'administration a pris note de la synthèse des activités du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service ainsi que des travaux sur la maîtrise des coûts menés à bien par le Comité de gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT figurant dans le document GB.329/PFA/4 et a fourni des observations et des orientations au Bureau sur la question.***

(Document GB.329/PFA/4.)

## Cinquième question à l'ordre du jour

### Autres questions financières

### Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses ([GB.329/PFA/5](#))

- 104. *Le porte-parole des employeurs et le porte-parole des travailleurs appuient le projet de décision.***

## Décision

- 105. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'établir le barème de l'OIT pour 2018 d'après le barème de l'ONU pour la période 2016-2018 et, en conséquence, de proposer à la Conférence d'adopter le projet de barème pour 2018 figurant dans l'annexe du document GB.329/PFA/5, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation surviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.***

(Document GB.329/PFA/5, paragraphe 6.)

## Segment relatif aux audits et au contrôle

### Sixième question à l'ordre du jour

#### Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant

(GB.329/PFA/6)

- 106.** *La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) dit que, de mai 2016 à janvier 2017, le comité a continué de collaborer avec le Conseil d'administration, le Directeur général et la direction du BIT afin de garantir la communication et la compréhension indispensables à l'exercice de ses fonctions de contrôle. Le comité a étendu la portée de ce contrôle à l'occasion du passage de relais entre le Vérificateur général du Canada et la Commission de vérification des comptes des Philippines pour la fonction de commissaire aux comptes. Il salue les progrès accomplis par la direction du BIT en ce qui concerne les délais d'application des recommandations formulées à l'issue des audits et indique qu'il continuera d'assurer un suivi des mesures prises pour garantir une gestion efficace de l'univers de risque en constante évolution et de veiller à ce que les modifications apportées aux normes internationales d'audit interne continuent d'être prises en considération.*
- 107.** *Le porte-parole des employeurs estime que le fait que le CCCI a jugé le processus d'information financière de l'OIT très satisfaisant montre que l'Organisation utilise ses ressources en faisant preuve de la diligence requise. Il souhaite savoir si le déficit de ressources empêche le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) de mener les audits axés sur les risques nécessaires. Si le recours à l'externalisation pour des compétences spécialisées peut contribuer à améliorer les capacités de l'IAO, il convient de choisir avec soin les prestataires concernés afin de préserver sa réputation. L'orateur voudrait savoir dans quels domaines du développement des ressources humaines l'Organisation doit intervenir le plus rapidement. Il est indispensable que la direction du BIT propose à son personnel des possibilités de formation adaptées à l'évolution des besoins des entreprises.*
- 108.** *Le porte-parole des travailleurs note avec satisfaction que l'OIT a convenablement mis en application les modifications pertinentes apportées à ses méthodes comptables. Le groupe des travailleurs appuie les recommandations du CCCI dans leur ensemble. Il faudra impérativement prendre en considération la recommandation 2 pour élaborer la stratégie d'évaluation pour 2018-2021. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que les ressources allouées à la fonction d'investigation ont été complétées lorsque la demande en a été faite et que le cadre éthique et de responsabilisation du Bureau a été jugé bien structuré. En ce qui concerne la recommandation 8, le Département du développement des ressources humaines serait bien inspiré de consulter le Syndicat du personnel avant de mettre en œuvre des mesures de planification du personnel, et les supérieurs hiérarchiques devraient aider les membres de leur équipe à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter aux changements. Pour ce qui est de la recommandation 9, le CCCI ne devrait participer à la procédure de nomination et de cessation de service du Chef auditeur interne qu'à titre consultatif et ne devrait bénéficier d'aucune délégation de pouvoir à cet égard. Enfin, le groupe des travailleurs note avec satisfaction la façon dont le Bureau a donné suite aux recommandations précédentes du comité ainsi que l'efficacité soutenue avec laquelle le comité assume ses fonctions de contrôle.*
- 109.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du gouvernement de la Mauritanie dit que son groupe a dûment pris note des neuf recommandations formulées dans le rapport et invite le Bureau à en tenir compte pour assurer une plus grande transparence.*

110. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), un représentant du gouvernement des États-Unis fait savoir que son groupe appuie toutes les recommandations figurant dans le rapport. Le groupe des PIEM constate avec satisfaction que le champ, le plan de travail et la méthode de l'audit externe ont été jugés raisonnables et adéquats. Il craint toutefois que l'IAO ne dispose pas de ressources suffisantes pour mener à bien sa mission et veut donc croire que le Directeur général continuera de faire en sorte que l'IAO bénéficie des fonds nécessaires. L'orateur demande si le Bureau a pris de nouvelles mesures pour remédier à la fréquence toujours élevée des allégations de fraude et de malversation. Le groupe des PIEM attend avec intérêt que le Bureau dresse un bilan des assurances résultant des audits, qui permettra d'assurer pleinement la fusion des cadres de contrôle interne et de gestion des risques. Il note que le recours à des outils informatiques contribue à accélérer la mise en œuvre des recommandations des audits et attend avec intérêt d'autres améliorations dans ce domaine, qui permettront d'appliquer les recommandations à haut risque le plus rapidement possible. Le groupe des PIEM est d'avis que les travaux du CCCI ont des effets positifs sur la gestion et les dispositifs de contrôle interne du Bureau.*
111. *Un représentant du gouvernement de la Chine dit que, s'il ressort clairement du rapport que la structure de gouvernance de l'OIT a été améliorée, tout comme la qualité de ses travaux d'évaluation, certains progrès sont encore nécessaires pour prévoir les risques futurs et éviter tout chevauchement avec les activités du Commissaire aux comptes. Le Comité de gouvernance des technologies de l'information devrait assurer un suivi des avancées de la deuxième phase du déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) et des dépenses encourues à cet égard. Il conviendrait d'appliquer les recommandations du CCCI afin que les activités du comité permettent au Conseil d'administration de mieux exercer ses fonctions de contrôle.*
112. *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne) indique qu'aucune modification n'a été apportée aux normes établies par l'Institut de l'audit interne (IIA), mais que celles-ci ont été complétées par un ensemble de principes dont l'ONU examine actuellement les incidences concrètes. Le déficit de ressources auquel fait référence le CCCI s'explique notamment par l'impossibilité de prévoir des crédits pour toutes les enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires et les compétences qu'elles pourraient exiger. Les demandes de ressources supplémentaires adressées au Directeur général pour combler ce type de déficit ont toujours été satisfaites. Des mesures sont prises pour rendre les audits plus stratégiques, mais cette évolution prendra du temps, car le personnel doit acquérir de nouvelles compétences. Un faible pourcentage des allégations d'irrégularités ont en fait été confirmées. L'externalisation des activités d'audit et d'enquête est nécessaire parce que le Bureau ne dispose pas toujours des compétences requises pour mener des enquêtes ou des audits spécialisés, notamment dans le domaine informatique ou pour le projet de construction. Le Bureau a toujours veillé à choisir ses prestataires de services d'audit en toute transparence.*

## Résultat

113. ***Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et sur ses recommandations figurant dans le document GB.329/PFA/6.***

(Document GB.329/PFA/6.)

## Septième question à l'ordre du jour

### Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2016 (GB.329/PFA/7(Rev.))

- 114.** *Le porte-parole des travailleurs* indique que son groupe se félicite tout particulièrement du paragraphe 53 du rapport sur les enseignements tirés des enquêtes et souligne l'importance que revêt l'exercice d'un suivi par le Bureau. Il note avec satisfaction qu'aucune lacune majeure n'a été décelée dans le système de contrôle interne du BIT et estime que, si l'on décide de conserver le système informatique décentralisé actuel, le Bureau devra veiller à ce que les départements et services concernés respectent ses directives, politiques, procédures et normes et se renseignent auprès du Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC) avant de prendre une quelconque initiative touchant au système informatique. Sachant que les questions relatives aux technologies de l'information sont celles qui concentrent le plus grand nombre de recommandations de moyenne et haute importance, le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation visant à ce que le Bureau détermine s'il est nécessaire de renforcer la communication avec le Comité de gouvernance des technologies de l'information et le rôle que celui-ci peut jouer à cet égard.
- 115.** *Le porte-parole des employeurs* dit qu'il est rassurant de voir qu'un système d'autorégulation suffisant soit en place, mais que le nombre accru de cas dont a été saisi le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) en 2016 exige de continuer d'améliorer le cadre général du contrôle interne au sein de l'Organisation. Le recours à des collaborateurs extérieurs représentant l'un des plus gros postes de dépense du Bureau, il faudrait prendre en considération les recommandations de l'IAO à cet égard et, partant, uniformiser les procédures d'embauche et établir un système d'évaluation, en particulier pour les contrats d'un montant supérieur à 30 000 dollars des Etats-Unis. Enfin, dans les pays et régions où sont menés des projets d'envergure dans le domaine de la coopération pour le développement, le Bureau devrait tenir compte des enseignements tirés des enquêtes.
- 116.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Pays-Bas exhorte le Bureau à donner suite aux recommandations relatives aux questions récurrentes, telles que le recours à des agents d'exécution dans les pays et les risques liés aux systèmes de gestion financière et aux technologies de l'information. Elle indique que son groupe souscrit au plan visant à effectuer en 2017 un autre audit du projet de rénovation du bâtiment du siège de l'OIT. L'oratrice s'enquiert de la nature des allégations qui étaient portées dans les affaires dont l'IAO a été saisi en 2016 et exprime l'espoir que cette information figurera dans les prochains rapports. Elle dit qu'il serait également utile de connaître la manière dont les enseignements tirés sont incorporés par le Bureau dans ses travaux.
- 117.** *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* indique que les diverses allégations qui ont donné lieu à une enquête portent, pour la plupart, sur la fraude (falsification de factures, collusion avec des vendeurs, etc.), l'éthique (non-signalement des conflits d'intérêts) et la CAPS. Les allégations seront ventilées selon leur nature dans les prochains rapports. Comme le montre la figure 4, l'IAO a été saisi d'un plus grand nombre d'affaires en 2016 (32), mais seules 12 pour cent des allégations se sont avérées fondées.
- 118.** *Le Président* fait observer que, conformément à la pratique établie, le Bureau soumettra au Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session un rapport sur les mesures de suivi prises pour mettre en œuvre les recommandations du Chef auditeur interne. La suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015 figure dans le document GB.329/PFA/INF/3.

## Résultat

### 119. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Chef auditeur interne et ses recommandations.*

(Document GB.329/PFA/7(Rev.).)

## Huitième question à l'ordre du jour

### Résumé des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation (GB.329/PFA/8)

120. *Le porte-parole des travailleurs* félicite le Bureau de s'être doté de l'une des fonctions d'évaluation les plus abouties et les plus indépendantes au sein du système des Nations Unies. Le groupe des travailleurs souscrit aux recommandations 1 à 3, mais craint qu'un budget à croissance nulle ne permette pas au Bureau de mettre pleinement en œuvre ces recommandations, notamment celle visant à faire des responsables régionaux de l'évaluation des membres à part entière du Bureau d'évaluation (EVAL), et de financer les postes correspondants avec des fonds du budget ordinaire. Le groupe des travailleurs souscrit également à la recommandation 5 visant à créer un cadre d'évaluation pour évaluer le travail décent à travers le dialogue social, car cela permettrait à l'OIT d'être présente sur un marché de niche au niveau international dans le domaine de l'évaluation. Un soutien sera toutefois nécessaire pour permettre à certains partenaires sociaux de participer à l'évaluation. Le groupe des travailleurs partage l'opinion selon laquelle les ressources limitées qui sont à disposition devraient servir à renforcer une culture de l'autoapprentissage parmi les responsables. Il accueille aussi favorablement la recommandation 7 visant à modifier l'orientation générale des évaluations en vue de réaliser davantage d'évaluations stratégiques et thématiques. Un système de coordination solide à l'échelle du Bureau tout entier sera nécessaire pour assurer le suivi des évaluations. Par ailleurs, les produits d'évaluation devraient être plus faciles à utiliser. L'une des priorités de la prochaine stratégie devrait donc consister à améliorer la communication et la gestion des connaissances afin que les évaluations soient davantage utiles sur le terrain. Le groupe des travailleurs adhère également aux recommandations portant sur la nécessité de créer un environnement favorable pour les évaluations et de mettre en place un processus participatif aux fins d'élaboration de la nouvelle politique et stratégie d'évaluation. A cet égard, il importera de consulter le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs, ainsi que les secrétariats des groupes.

121. *Le porte-parole des employeurs* dit qu'il faudrait accorder une plus grande attention à l'intégration institutionnelle des recommandations issues des évaluations dans la planification, la réalisation et le suivi des activités de l'OIT, afin d'en maximiser l'utilité. A titre d'exemple, les enseignements issus des évaluations pourraient être plus largement appliqués aux programmes financés par le budget ordinaire. Un mécanisme cohérent permettant de tenir compte des leçons utiles tirées des évaluations dans les résultats stratégiques du Bureau contribuerait à renforcer les programmes de l'OIT. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.

122. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie appelle l'attention sur le fait que c'est en Afrique qu'ont été menées le plus grand nombre d'évaluations au cours de la période 2011-2016. Son groupe se félicite que le fonctionnement de l'OIT ait gagné en transparence et que la fonction d'évaluation du BIT soit reconnue comme étant l'une des trois les plus abouties au sein du système des Nations

Unies. Sachant que l'OIT ne consacre actuellement à l'évaluation que la moitié du montant recommandé par le Corps commun d'inspection, le groupe de l'Afrique considère que les économies ne devraient pas se faire au détriment de la qualité ou du nombre des évaluations réalisées. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.

- 123.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Norvège se félicite que l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation confirme les progrès accomplis dans la mise en place d'un système d'évaluation abouti et structuré. En dépit de ces progrès, la preuve ultime de la solidité de cette fonction est l'utilisation qui est faite des évaluations; il est important de tirer des enseignements de l'expérience acquise afin d'accroître la pertinence et l'efficacité de l'action menée par l'OIT. Le groupe des PIEM s'associe donc à l'appel en faveur de l'adoption d'une approche plus stratégique, notamment par un dialogue sur les autres méthodes qui permettraient de mieux rendre compte du mandat normatif de l'OIT et de mettre davantage l'accent sur le critère de l'utilité. Concernant l'indépendance de la fonction d'évaluation, le groupe des PIEM espère recevoir des informations sur les incidences financières de la recommandation visant à faire des responsables régionaux de l'évaluation des membres à part entière d'EVAL. S'agissant de la crédibilité, le BIT devrait appliquer des approches participatives auxquelles seraient associés les partenaires sociaux et collaborer avec une communauté élargie d'évaluateurs afin de faire mieux connaître l'Agenda du travail décent et l'importance du dialogue social. Pour ce qui est de l'utilité, le fait de mettre davantage l'accent sur les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et sur les évaluations thématiques, notamment les évaluations liées à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), pourrait faciliter grandement l'élaboration des politiques nationales et internationales et contribuer à faire mieux connaître le mandat de l'OIT à l'appui des objectifs de portée mondiale. Le groupe des PIEM souscrit à la recommandation 10 visant à renforcer la gestion axée sur les résultats et les systèmes de suivi et d'évaluation car, ainsi qu'il ressort d'une enquête du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) publiée dernièrement, il est encore possible d'apporter des améliorations dans ces deux domaines. Considérant que, pour être efficace, la fonction d'évaluation doit bénéficier d'un appui budgétaire et politique, le groupe des PIEM attend avec intérêt de prendre connaissance, en novembre 2017, de la politique de l'évaluation révisée et d'en savoir plus long sur la manière dont les différentes parties prenantes auront participé à son élaboration.
- 124.** *Un représentant du Directeur général* (directeur du Bureau d'évaluation) remercie le comité technique, le Comité consultatif d'évaluation et le Bureau des achats et contrats d'avoir assuré la gestion de l'évaluation de manière professionnelle et transparente. L'expérience a été bénéfique pour EVAL sur le plan de la responsabilisation et de l'acquisition des connaissances. Les conclusions de l'évaluation sont encourageantes, car elles indiquent qu'un système robuste a pu être mis en place malgré un budget restreint. Ces conclusions concordent également avec les résultats de l'enquête récente du MOPAN, qui a attribué au BIT, pour l'un des indicateurs de résultats (KPI 8), la deuxième appréciation la plus élevée après l'appréciation «très satisfaisant». Par ailleurs, l'on ne peut que se féliciter du soutien que recueillent les propositions qui figurent dans la réponse de la direction. Les recommandations, en particulier celles qui concernent les projets décentralisés, doivent faire l'objet d'un suivi systématique, et l'appel en faveur de nouvelles méthodes d'évaluation axées sur le dialogue social et l'activité normative a semblé des plus opportuns. Le renforcement de l'utilité de l'évaluation, dont la responsabilité incombe au Bureau dans son ensemble, est reconnu comme un domaine d'amélioration particulièrement important. Une nouvelle politique d'évaluation, élaborée dans le cadre d'un processus inclusif et interactif, et une nouvelle stratégie d'évaluation seront présentées respectivement aux 331<sup>e</sup> et 332<sup>e</sup> sessions du Conseil d'administration. Concernant les préoccupations liées au financement, si le rattachement hiérarchique des responsables régionaux de l'évaluation devait être modifié, il pourrait l'être sans fonds supplémentaires. Le Bureau pourrait aussi étudier les moyens de faire une utilisation plus efficace et mieux intégrée des différents types

de fonds (budget ordinaire, CSBO et CTXB) mis à disposition pour l'évaluation. Et il est en outre indispensable que les évaluations soient effectuées selon des modalités plus souples, par exemple en procédant à des évaluations groupées de façon stratégique.

## Décision

**125.** *Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de prendre en considération les recommandations de l'évaluation indépendante présentée dans le document GB.329/PFA/8 et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.329/PFA/8, paragraphe 43.)

## Segment des questions de personnel

### Neuvième question à l'ordre du jour

#### Déclaration de la représentante du personnel

**126.** La déclaration de la représentante du personnel est reproduite à l'annexe III.

### Dixième question à l'ordre du jour

#### Amendements au Statut du personnel (GB.329/PFA/10)

**127.** *Le porte-parole des travailleurs* explique que, à la lumière de la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies relative à l'allocation pour frais d'études et à l'âge de la retraite, son groupe appuie les amendements proposés au Statut du personnel. Le climat positif et constructif des négociations entre l'administration et le Syndicat du personnel témoigne de la stabilité et de l'harmonie qui caractérisent le système de relations professionnelles au sein du Bureau.

**128.** *Le porte-parole des employeurs* fait observer que les amendements proposés, qui s'inscrivent dans un ensemble plus vaste de modifications décidées par l'Assemblée générale des Nations Unies, constituent aussi une bonne pratique en matière de ressources humaines. Le groupe des employeurs approuve le projet de décision.

**129.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que les amendements sont rendus nécessaires par la résolution de l'Assemblée générale et que les raisons justifiant l'amendement des articles du Statut du personnel sont claires et convaincantes; il souligne en outre que la procédure du Bureau concernant la présentation des amendements est transparente et participative. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

**130.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada salue l'engagement de l'OIT en faveur d'une politique commune du système des Nations Unies et félicite le Bureau d'avoir mis en œuvre, en temps utile, la décision sur l'âge de départ à la retraite, sans que cela ait eu d'incidences financières majeures directes. Le groupe des PIEM remercie le Bureau pour son analyse des données relatives aux départs à la retraite et appuie le projet de décision.

131. *Un représentant du gouvernement du Japon* explique que, compte tenu du vieillissement de la population, le Bureau devrait envisager la possibilité de nommer des fonctionnaires âgés de plus de 65 ans, notamment dans le cadre de projets de coopération pour le développement, pour une durée déterminée ou selon des modalités de travail flexibles. Cependant, le report de l'âge de départ à la retraite ne devrait pas avoir d'incidence négative sur les possibilités d'emploi des jeunes au sein du BIT. Sachant que l'OIT diffère des autres organisations internationales, le Bureau devrait adopter une approche appropriée de l'avenir du travail.

## Décision

132. *Le Conseil d'administration a approuvé:*

- a) *les amendements aux articles 3.14 et 3.14bis du Statut du personnel relatifs à l'allocation pour frais d'études, qui figurent dans l'annexe du document GB.329/PFA/10;*
- b) *les amendements à l'article 11.3 du Statut du personnel relatifs à l'âge de la retraite, qui figurent dans l'annexe du document GB.329/PFA/10, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.*

(Document GB.329/PFA/10, paragraphe 13.)

## Onzième question à l'ordre du jour

### Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

#### Point sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les mesures à envisager pour alléger la charge de travail du Tribunal ([GB.329/PFA/11/1](#))

133. *Le porte-parole des employeurs* note avec satisfaction qu'il semble bien que l'allègement de la charge de travail du Tribunal soit en bonne voie. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
134. *Le porte-parole des travailleurs* se félicite que l'Organisation européenne des brevets (OEB) ait reconnu le rôle des syndicats de l'Office européen des brevets (ci-après l'Office) en tant que partenaires sociaux et instauré un cadre de négociation collective. Toutefois, le fait que le syndicat du personnel le plus représentatif, à savoir l'Union syndicale de l'office européen des brevets (USOEB), est exclu de ce cadre ne sera pas sans incidence sur le nombre de requêtes qui continuent d'être soumises au Tribunal. Il est encourageant de noter que des décisions finales ont été annulées et qu'elles doivent être réexaminées au niveau interne; si les recours correspondants étaient réglés par l'Office, cela entraînerait une réduction importante de la charge de travail du Tribunal. Cependant, la forte activité contentieuse au sein de l'Office pourrait continuer de se traduire par la soumission d'un nombre écrasant de requêtes au Tribunal, devant lequel devraient en outre revenir les litiges qui ne seront pas réglés par la commission de recours interne. L'intervenant prie instamment les membres du Conseil d'administration qui sont également membres du conseil d'administration de l'OEB de faire part de leurs préoccupations à cet organe et de réaffirmer la nécessité d'établir un climat social positif associant tous les syndicats du personnel représentatifs. L'OEB pourrait également envisager d'autres moyens de régler les problèmes de personnel, tels que la

médiation, ou, à défaut, créer en interne son propre tribunal de première instance. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

135. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie félicite le Bureau pour l'action qu'il mène actuellement en vue de réduire la charge de travail du Tribunal liée aux requêtes émanant de l'OEB. Cette action doit être poursuivie pour assurer le bon fonctionnement du Tribunal. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
136. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis prend note de l'accroissement de la charge de travail du Tribunal dû à l'augmentation du nombre d'organisations qui relèvent de sa compétence, ce qui constitue une évolution positive, mais aussi du nombre disproportionné de requêtes émanant de l'OEB. Le Directeur général déploie de louables efforts en vue d'améliorer les politiques en matière de justice interne au sein de l'OEB et de réduire le nombre de requêtes, afin de rétablir l'efficacité du Tribunal; d'autres mesures devraient cependant être prises, comme la création au sein de l'OEB d'un tribunal de première instance. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

## Décision

137. *Le Conseil d'administration a pris note des discussions en cours sur les moyens de réduire la charge de travail du Tribunal générée par les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne des brevets et a prié le Directeur général de continuer à étudier, en concertation avec le Tribunal, tous les moyens permettant à ce dernier de fonctionner efficacement et sans entraves dans l'intérêt de toutes les organisations internationales ayant reconnu sa compétence.*

(Document GB.329/PFA/11/1, paragraphe 8.)

## Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.329/PFA/11/2)

138. *Le porte-parole des travailleurs* se félicite que le Fonds vert pour le climat ait reconnu la compétence du Tribunal, prend acte de la décision du Centre pour le développement de l'entreprise (CDE) de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal et note avec satisfaction que le CDE a confirmé son intention d'exécuter «dans les meilleurs délais et de bonne foi» tout jugement qui pourra être rendu à propos des cinq requêtes en instance formées par des membres de son personnel. L'intervenant demande quel mécanisme ou quelles règles garantiront l'exécution des décisions auxquelles ces requêtes donneront lieu. Il conviendrait de souligner que, si la reconnaissance de la compétence du Tribunal peut être dénoncée unilatéralement, une telle dénonciation n'entre en vigueur qu'une fois confirmée par le Conseil d'administration. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
139. *Le porte-parole des employeurs* prend note des changements intervenus en matière de reconnaissance de la compétence du Tribunal et confirme que le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
140. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie prend note de la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Fonds vert pour le climat, ainsi que de l'intention du CDE de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal,

qui est encore saisi de cinq requêtes concernant cette organisation. Le groupe convient que les conditions à remplir pour pouvoir cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, ainsi que la possibilité pour le Conseil d'administration de revenir sur son approbation d'une telle reconnaissance, devraient être précisées dans le Statut du Tribunal. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 141.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis se félicite de la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Fonds vert pour le climat et prend note du retrait du CDE en raison de sa cessation d'activité imminente.
- 142.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* explique que le CDE s'est engagé à exécuter de bonne foi tout jugement rendu par le Tribunal. Le Bureau n'a aucune raison de douter de l'engagement pris par le CDE, dans la mesure notamment où cette organisation s'est récemment acquittée de sa part des dépenses courantes du Tribunal pour 2016 ainsi que des frais relatifs à la 122<sup>e</sup> session du Tribunal qui s'est tenue la même année et au cours de laquelle ce dernier a rendu un jugement à propos d'une requête dirigée contre le CDE. En ce qui concerne l'alinéa c) du projet de décision, le CDE restera soumis à la compétence résiduelle du Tribunal, ce qui signifie que les auteurs des cinq requêtes en instance continueront de bénéficier de cette compétence. En outre, l'article VI, paragraphe 1, du Statut du Tribunal a été modifié en 2016 pour permettre au Tribunal d'examiner des demandes d'interprétation, d'exécution ou de révision d'un jugement. Ainsi, au cas où un jugement ne serait pas exécuté, les requérants pourront former une demande d'exécution.

## Décision

**143. Le Conseil d'administration:**

- a) *a approuvé la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Fonds vert pour le climat, avec effet à compter du mercredi 15 mars 2017;*
- b) *a pris note de l'intention du Centre pour le développement de l'entreprise (CDE) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal administratif;*
- c) *a confirmé que le CDE ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du mercredi 15 mars 2017, exception faite des cinq requêtes (cas AT 5-4383, AT 5-4411, AT 5-4414, AT 5-4415 et AT 5-4492) actuellement en instance devant le Tribunal;*
- d) *a prié le Directeur général d'assurer le suivi avec la directrice-curateur du CDE pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.329/PFA/11/2, paragraphe 17.)

## Composition du Tribunal

### (GB.329/PFA/11/3)

- 144.** *Le porte-parole des employeurs et le porte-parole des travailleurs* appuient le projet de décision.

## Décision

**145. Le Conseil d'administration décide:**

- a) de recommander à la Conférence d'exprimer à M. Claude Rouiller sa profonde gratitude pour la précieuse contribution qu'il a apportée aux travaux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail ces treize dernières années en qualité de juge, de vice-président et de président du Tribunal;**
- b) de proposer à la Conférence de nommer M. Yves Kreins (Belgique) pour un mandat de trois ans;**
- c) par conséquent, de proposer le projet de résolution ci-après en vue de son éventuelle adoption par la Conférence:**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

*Décide*, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,

- a) d'exprimer à M. Claude Rouiller (Suisse) sa profonde gratitude pour la précieuse contribution qu'il a apportée aux travaux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail ces treize dernières années en qualité de juge, de vice-président et de président du Tribunal;**
- b) de nommer M. Yves Kreins (Belgique) pour un mandat de trois ans.**

(Document GB.329/PFA/11/3, paragraphe 6.)

## Annexe I

### Propositions de programme et de budget pour 2018-19 présentées par le Directeur général (329<sup>e</sup> session – 13 mars 2017)

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Permettez-moi tout d'abord de souhaiter la bienvenue à tous les participants à cette 329<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, qui se trouve être la dernière session avant le renouvellement de ses membres à l'occasion des élections qui se tiendront en juin.

Une fois de plus, nous devons faire face à un ordre du jour très chargé – certains d'entre vous m'ont même dit qu'il l'était peut-être un peu trop. C'est un point sur lequel nous pouvons revenir; mais le Bureau s'est efforcé, en organisant une série de consultations intenses et en s'attachant à préparer avec le plus grand soin les documents nécessaires, de vous assurer – vous, nos mandants tripartites – les meilleures conditions possibles pour exercer vos fonctions de gouvernance qui sont déterminantes pour le bon fonctionnement et la gestion responsable de l'Organisation.

A la présente session, le Conseil d'administration est invité à recommander un programme et budget pour 2018-19 à la Conférence internationale du Travail pour adoption, et je saisis cette occasion pour vous présenter mes propositions en la matière. Mais, auparavant, permettez-moi de vous faire part de quelques brèves réflexions sur le contexte général de cette session et sur deux autres domaines d'action qui vont retenir toute notre attention.

S'agissant du contexte général, il me semble que le sentiment qui prévaut le plus largement à l'échelle mondiale est l'incertitude, voire l'insécurité: l'incertitude de celles et ceux qui sont à la recherche d'un emploi décent ou qui voudraient garder celui qu'ils ont; l'incertitude quant à la viabilité à long terme des entreprises dans des conditions de très fortes turbulences économiques; l'incertitude à propos des conséquences des choix politiques qui sont faits aux niveaux national et régional; l'incertitude au sujet de l'évolution future de la mondialisation et du devenir du multilatéralisme; et l'incertitude quant à l'avenir du travail. Et cette incertitude conduit à s'interroger sur la capacité des acteurs et des institutions de la vie publique à apporter des réponses crédibles et sensées. C'est un problème auquel sont confrontés non seulement les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs, mais aussi l'OIT elle-même.

Dans un tel contexte, les questions auxquelles doit faire face le Conseil d'administration sont à la fois un test et une opportunité. Un test, car elles nous permettent de vérifier si nous pouvons nous entendre pour définir clairement les raisons d'être de cette organisation – nos valeurs et nos objectifs communs – et ce que nous entendons faire pour servir cette cause en apportant un réel changement dans la vie de celles et ceux qui en attendent davantage de notre part. Et une opportunité, celle de faire la démonstration de notre capacité d'y parvenir dans le cadre des nombreuses questions d'importance inscrites à notre ordre du jour.

D'après moi, le premier message que nous devons transmettre est que le tripartisme fonctionne, et qu'il fonctionne avec succès. Non pas comme une simple formalité ou un rituel, mais comme une façon opérante, valorisante et vivante de résoudre des questions ardues et d'apporter des réponses qui, sans être parfaites, puissent se révéler acceptables

pour tous, équitables et garantes d'une légitimité accrue. Près d'une centaine d'années d'expérience nous enseignent que c'est une tâche difficile, mais qu'elle en vaut la peine. Elles nous enseignent aussi que l'engagement commun en faveur du compromis et la recherche du consensus sont les clés du succès du tripartisme.

De surcroît, parce que la fonction normative de l'OIT revêt une importance cruciale pour tout ce que nous faisons, il est particulièrement important que nous mettions cet engagement au service des questions normatives à l'étude.

Prenons du recul par rapport aux spécificités de ces questions – dont nous connaissons la complexité – et envisageons la manière dont les personnes extérieures à l'OIT en perçoivent les enjeux. Pour dire les choses simplement, il s'agit de savoir si les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent s'entendre ou non sur les fondements du droit international ayant trait au monde du travail – tant sur son contenu que sur son application.

L'enjeu n'est pas des moindres, et je pense que la nécessité de parvenir à un accord à ce propos doit être une évidence pour tous. C'est pourquoi je souhaite attirer particulièrement l'attention sur la première évaluation du mécanisme d'examen des normes, qui concerne le contenu des normes de l'OIT, ainsi que sur le suivi du rapport des «deux présidents» soumis au titre de l'initiative sur les normes, qui examine les mécanismes relatifs à leur application. Force est de constater que ces deux processus complémentaires résultent de la situation très difficile à laquelle le présent Conseil d'administration a été confronté au début de son mandat, il y a près de trois ans. Et ce ne sera pas le moindre de ses succès si, à la fin de son mandat, il transmet au Conseil d'administration qui lui succédera un consensus clair sur la marche à suivre pour établir un système normatif renforcé et faisant autorité.

Toujours à propos des normes, l'ordre du jour du Conseil d'administration comporte une fois encore un grand nombre de cas de pays découlant du recours aux mécanismes constitutionnels de dépôt des plaintes. Le traitement de ces cas ne sera sans doute pas la partie la plus aisée de nos travaux: en effet, du fait de leur caractère controversé, certains de ces cas figurent depuis longtemps à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Bien que ce ne soit guère le moment de les examiner quant au fond, je souhaite simplement évoquer deux points d'ordre général:

- Premièrement, nous devons traiter ces questions de manière objective selon la procédure prévue à cet effet et dans le seul but d'assurer l'application pleine et entière des conventions concernées dans les Etats Membres en question. Nous ne devons en faire ni plus ni moins.
- Deuxièmement, quelles que soient les difficultés rencontrées, n'oublions pas, à un moment où nous nous employons à écrire l'histoire du premier siècle d'existence de l'OIT, que certains des chapitres les plus marquants et des réalisations les plus significatives de cette histoire trouvent justement leur origine dans le traitement de telles plaintes par l'Organisation. Il a fallu conjuguer persévérance et principes pour accomplir des progrès aussi remarquables.

Une autre opportunité très importante s'offre à nous: celle de réaffirmer et de traduire en actes la volonté de l'OIT de devenir un acteur résolument engagé au sein du système des Nations Unies et d'apporter tout notre soutien et toute notre expertise au nouveau Secrétaire général de l'ONU dans le cadre des efforts qu'il déploie pour piloter la réponse du système multilatéral face aux enjeux que j'ai déjà évoqués.

La discussion de la Section de haut niveau du Conseil d'administration qui se tiendra la semaine prochaine sur le thème «Le travail décent au service du développement durable» sert un but stratégique précis, qui consiste à guider l'action actuellement menée par l'OIT

en faveur de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 par le biais de sa contribution au Forum politique de haut niveau qui aura lieu en juillet. Cela nous rappelle que nous ne devons pas simplement nous contenter d'avoir inscrit le travail décent au cœur même de ce programme, mais qu'il nous faut aussi consacrer toute notre énergie à sa mise en œuvre. Dans cette entreprise, nous aurons le grand privilège de bénéficier de concours du président du Conseil économique et social, M. Frederick Makamure Shava, ambassadeur et représentant permanent du Zimbabwe auprès de l'ONU. De plus, notre discussion sur l'OIT et le système des Nations Unies pour le développement fournit également des éléments de contexte importants pour notre contribution, dans la mesure où elle permet de mieux cerner les conséquences pour l'OIT de l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, notamment pour les activités que nous menons au niveau national.

Signe de l'interdépendance – mais aussi de la cohérence – des différentes questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration, la mise en correspondance avec les cibles et les indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) occupe une place prépondérante dans le cadre renforcé de résultats, qui sous-tend mes Propositions de programme et de budget pour 2018-19, propositions que je vais maintenant vous présenter.

Si le Programme 2030 est l'un des principaux facteurs contextuels pour ces propositions, il en existe également d'autres que je tiens à rappeler:

- Tout d'abord, le plan stratégique pour 2018-2021, que nous avons adopté en novembre dernier et en vertu duquel le cycle de planification à moyen terme de l'OIT est désormais aligné sur celui des Nations Unies. Les propositions de programme et de budget qui concernent les deux premières années de la période de mise en œuvre du plan stratégique se fondent sur les paramètres établis par l'Organisation dans le cadre de sa vision stratégique «OIT 2021», à savoir:
  - l'excellence technique;
  - la pertinence et l'utilité;
  - la concentration des efforts sur les grands enjeux du monde du travail;
  - des gains permanents d'efficacité et d'efficience;
  - la réaffectation de ressources au profit d'activités techniques et analytiques;
  - l'engagement permanent en faveur de la justice sociale;
  - la mise en œuvre du Programme 2030.
- En second lieu, le centenaire de l'OIT, qui sera célébré au cours de la prochaine période biennale. De manière différente – mais tout aussi cruciale –, les sept initiatives du centenaire que nous avons décidé de mettre en œuvre à cette occasion inspireront et orienteront les travaux de l'OIT durant la période biennale et au-delà. C'est notamment le cas de l'initiative sur l'avenir du travail, mais cela concerne également les six autres initiatives.
- Le troisième facteur contextuel sera la suite donnée à la résolution adoptée par la Conférence l'année dernière en vue de réaliser pleinement le potentiel de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale, qui fournit de nouvelles orientations et de nouveaux éléments importants pour la gouvernance de l'Organisation.

- Enfin, les propositions de programme et de budget tirent parti, sur les plans quantitatif et qualitatif, des progrès accomplis dans le cadre du processus de réforme mis en œuvre depuis près de cinq ans et traduisent notre engagement en faveur d'une amélioration constante à mesure que nous avançons. Je reviendrai sur ce point dans quelques instants, lorsque j'aborderai la question de l'affectation des ressources.

En quoi consistent les propositions de programme?

Je voudrais ajouter ici que le Bureau continue de défendre l'idée d'«Une seule OIT», pour que toutes les ressources, tant celles qui sont inscrites au budget ordinaire que les ressources extrabudgétaires, au siège et sur le terrain, soient utilisées de façon équilibrée et intégrée, et qu'à cet égard les progrès accomplis en vue de tirer le meilleur profit du travail réalisé par le Centre de Turin se poursuivront pendant la prochaine période biennale.

Comme cela a été expliqué dans le détail lors de la discussion préliminaire de novembre dernier, des propositions s'inscrivent dans la continuité alors que d'autres sont novatrices, l'impression donnée pouvant être que la continuité l'emporte sur l'innovation, au moins dans le choix des dix résultats stratégiques. La raison première en est que ces résultats concernent des enjeux stratégiques majeurs dans le monde du travail, et qu'on ne saurait raisonnablement attendre de l'OIT qu'elle puisse faire face à des enjeux aussi vastes en l'espace d'une seule période biennale en ayant un impact durable. Nous devons y travailler sur une période plus longue.

Mais cela n'est pas synonyme d'immobilisme. Chacune des propositions portant sur les résultats stratégiques a été soigneusement préparée pour tenir compte des nouveaux défis, prévoir les changements attendus dans l'ensemble de l'action menée par l'OIT et expliquer comment ces changements doivent être introduits.

Les deux principales modifications de fond qui sont apportées aux résultats stratégiques – qui ont déjà été présentées et débattues en novembre – sont la référence spécifique qui est faite aux chaînes d'approvisionnement dans le résultat 7 sur la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, et la portée étendue du résultat 9 sur les migrations internationales de main-d'œuvre pour y inclure la mobilité et permettre ainsi la prise en compte des conséquences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées. Je voudrais rappeler que cette proposition a été faite à l'issue de débats approfondis au sein du Conseil d'administration, qui ont été l'occasion de définir clairement ce que l'OIT devrait et ne devrait pas faire, et d'insister sur la nécessité pour l'Organisation d'agir dans les limites de son mandat.

Je tiens à rappeler que, pendant les discussions préliminaires de novembre, un certain nombre de suggestions ont été faites pour ajouter ou modifier des résultats stratégiques, mais que ces suggestions n'ont pas été retenues telles quelles dans les propositions qui vous sont soumises. C'est le cas par exemple de l'idée qui a été avancée de fusionner des résultats, notamment ceux sur la formalisation de l'économie informelle et sur l'économie rurale. Cette idée a déjà été examinée par le Conseil d'administration, qui ne l'a pas retenue du fait que les problèmes abordés sont fondamentalement différents et que cela aboutirait à un manque de cohérence et de précision.

Dès lors que le Conseil d'administration est convenu que dix est sans doute le nombre maximum de résultats stratégiques compatible avec la nécessité de hiérarchiser véritablement les priorités, on comprend mieux que de telles fusions puissent apparaître comme étant la seule façon – ou la façon la plus simple – de faire de la place pour de nouveaux résultats. Mais je n'ai pas jugé approprié de vous proposer d'aller dans ce sens.

Un nouveau résultat portant sur les relations professionnelles, la négociation collective et le dialogue social a aussi été jugé intéressant. Nous avons essayé d'en tenir compte en renforçant ces aspects dans les résultats stratégiques proposés, sans en altérer pour autant la cohérence et l'intégrité.

Les propositions ont également retenu l'ajout du nouvel élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques qu'est la transition juste vers la durabilité environnementale. Cet élément vient compléter les trois éléments transversaux existants – sur les normes internationales du travail, le dialogue social, et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.

Cette nouveauté n'est pas proposée à la légère. Il est en effet admis que ces thèmes transversaux doivent être limités en nombre et porter uniquement sur des questions qui sont réellement inhérentes au mandat de l'OIT et qui concernent tous ses domaines d'activité. La proposition part du principe que telle est la situation aujourd'hui. Les conditions actuelles du monde du travail font que la dimension environnementale doit impérativement être intégrée à l'Agenda du travail décent et que l'Accord de Paris et le Programme 2030 offrent une base institutionnelle solide sur laquelle l'OIT peut asseoir son action. Il nous faudra un jour accepter la réalité, et plus nous attendons, plus difficile ce sera. C'est maintenant qu'il faut agir.

Avant de conclure sur les questions fondamentales relatives aux montants et aux crédits budgétaires, permettez-moi de souligner les efforts déployés pour veiller à ce que, quelle que soit leur affectation, ces ressources soient utilisées de manière efficiente et efficace et que le Bureau soit tenu de rendre compte comme il convient des résultats qu'elles permettent d'obtenir. Comme par le passé, les trois résultats facilitateurs fixent des cibles mesurables pour ce qui concerne la gestion efficace des connaissances, la gouvernance et les services d'appui, qui ont été des éléments centraux du processus de réforme mis en œuvre ces dernières années.

En outre, l'engagement de renforcer les systèmes de gestion axée sur les résultats prend corps grâce à un ensemble d'améliorations interdépendantes. Je remercie à cet égard les groupes pour les commentaires qu'ils ont soumis par écrit et qui ont contribué à améliorer le cadre de résultats. Les mesures ci-après ont été prises:

- des liens plus systématiques sont établis entre les changements attendus pour chaque résultat et les indicateurs de résultats;
- à la suite de vos demandes en faveur d'une meilleure mise en évidence des évolutions attribuables à l'action de l'OIT, les changements systémiques qui doivent être opérés dans les Etats Membres sur le plan des politiques, des institutions et des capacités avec le soutien de l'OIT sont désormais pris en compte dans les indicateurs;
- chaque indicateur s'accompagne à présent de critères de réussite qui précisent la portée et la nature du changement et qui prennent mieux en considération les éléments transversaux déterminants;
- la méthodologie utilisée pour l'établissement des bases de référence et des cibles, ventilées par région, a été entièrement révisée;
- s'agissant des cibles, nous avons voulu faire preuve de réalisme pour ce qui concerne la portée et la nature des indicateurs, en tenant pleinement compte des capacités du Bureau à l'appui des résultats souhaités ainsi que des ressources qui devraient être disponibles.

Toutes ces mesures s'accompagnent d'une innovation majeure qui consiste à préciser les principales cibles des ODD auxquelles chaque résultat stratégique contribue directement, ainsi que les indicateurs pertinents des ODD que le BIT appliquera pour aider les Etats Membres à mesurer et suivre leurs progrès.

Dans une perspective d'ensemble, sur le plan des ressources, l'élément le plus important des propositions présentées au Conseil d'administration est le transfert continu des ressources vers les opérations de première ligne, c'est-à-dire des fonctions administratives et d'appui vers les fonctions stratégiques, analytiques et techniques dont les mandants tripartites peuvent directement tirer profit. Quinze millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) ont été réaffectés de la sorte, ce qui se traduit par la proposition de créer l'équivalent de 26,5 nouveaux postes de la catégorie des services organiques.

Il ne vous aura pas échappé que cet élément s'inscrit dans une tendance qui a été d'emblée au cœur du processus de réforme et qui consiste à optimiser les ressources que vous mettez à notre disposition. Avec ces propositions, depuis 2014 – première année où j'ai présenté un programme et budget –, le montant cumulé des ressources ainsi redéployées des services administratifs et d'appui vers les opérations de première ligne s'élèverait à environ 58 millions de dollars E.-U., y compris l'équivalent de 66 nouveaux postes de la catégorie des services organiques; et cela dans un contexte de croissance nulle en termes réels. Ce redéploiement est effectué grâce à la recherche rigoureuse et systématique de gains d'efficacité, à la redéfinition ou à la suppression de postes administratifs et de postes de direction vacants et à la réduction de certains crédits budgétaires non afférents au personnel.

Permettez-moi d'insister sur le fait que ces mesures sont prises en tenant dûment compte de la nécessité de continuer à disposer de services administratifs et d'appui de qualité, comme il est indiqué dans les résultats facilitateurs. En outre, l'examen des processus opérationnels qui est actuellement en cours au BIT devrait permettre de trouver de nouvelles possibilités aux fins de telles réaffectations, comme il est énoncé dans les engagements pris au titre du plan stratégique. Ces propositions s'inscrivent dans une stratégie budgétaire prudente quant à la manière dont elles seront mises en œuvre et appliquées au cours de la période biennale 2018-19. Nous devrions pouvoir revenir sur ce point en temps voulu.

Ce redéploiement des ressources vise à renforcer encore les capacités techniques dans les régions et au siège. Cela se traduit par une augmentation des crédits budgétaires affectés à l'ensemble des régions, donnant notamment lieu à la création de postes de la catégorie des services organiques sur le terrain.

Des mesures ont tout particulièrement été prises en vue de renforcer les capacités de l'OIT dans des domaines qui se sont révélés d'une importance particulière pour l'Organisation ou qui semblent actuellement dotés de ressources inadéquates.

A cet égard, permettez-moi de souligner qu'il est justifié que le montant affecté aux différents résultats stratégiques varie considérablement d'un résultat à l'autre et que, par exemple, le résultat 1, à savoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, se voit doter de ressources beaucoup plus importantes que les autres résultats, compte tenu du degré élevé de priorité accordé à la question de l'emploi dans le monde entier. Cela étant, je pense qu'il faut s'efforcer de stimuler l'investissement dans les résultats stratégiques qui sont les moins bien dotés financièrement. Il en va de notre crédibilité, car si les questions auxquelles se rapportent ces résultats nous apparaissent comme étant prioritaires, nous devons leur consacrer davantage que des moyens minimums, sous peine d'être incohérents dans notre action. C'est pourquoi des efforts particuliers sont déployés au profit des résultats stratégiques concernant l'économie rurale et la migration, qui sont les plus faiblement budgétés.

Il est vrai que ces efforts ont donné lieu à la réaffectation de ressources initialement allouées à d'autres résultats stratégiques et, partant, à la réduction du montant qu'il est proposé d'octroyer au résultat 8 au titre du budget ordinaire, réduction que nous nous sommes efforcés de compenser en mettant en place de meilleures synergies avec d'autres résultats.

Le renforcement non négligeable des capacités dans le domaine des statistiques constitue une réponse énergique non seulement à la prise de conscience croissante que, faute de disposer de meilleures données, ni l'OIT ni ses Etats Membres ne pourront améliorer la pertinence de leur action, mais également aux nouvelles responsabilités qui incombent à notre Organisation en ce qui concerne les 13 indicateurs des ODD à l'égard desquels elle a un rôle d'organisme responsable ou d'organisme contributeur.

La création de postes dédiés à l'écologisation de l'Agenda du travail décent représente aussi un investissement nécessaire pour donner corps au nouvel élément transversal déterminant proposé.

Par ailleurs, il est proposé de créer de nouveaux postes de la catégorie des services organiques, à Genève ou dans les régions, dans les domaines de la protection sociale, des qualifications et de la jeunesse, de la négociation collective, de la formalisation de l'économie informelle, des chaînes d'approvisionnement mondiales, de l'emploi dans le cadre du relèvement après une crise, des normes du travail interdépendantes et du droit du travail. Ces postes permettront de remédier aux déficits recensés en matière de capacités et de répondre aux demandes formulées par les mandants, notamment au sein du Conseil d'administration.

Il me paraît également opportun de prévoir le financement d'un poste supplémentaire au sein du Bureau des activités pour les employeurs.

Parmi les nouvelles affectations ou les affectations dont le montant a été revu à la hausse figurent notamment 965 000 dollars E.-U. pour l'appui au déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) au sein de tous les bureaux extérieurs; 835 000 dollars E.-U. pour le renforcement de l'administration de la Caisse d'assurance pour la protection et la santé du personnel du BIT; 500 000 dollars E.-U. pour l'amélioration de la sécurité du bâtiment du siège de l'OIT à Genève; et 200 000 dollars E.-U. pour les activités de contrôle et de supervision.

Dans le cadre de l'action globale que nous menons pour répondre davantage aux besoins de nos mandants tripartites, mes collègues et moi-même avons toujours gardé bien présente à l'esprit la réalité des contraintes financières qui continuent de peser sur les finances publiques d'un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT. C'est là la raison principale pour laquelle, une fois encore, le budget proposé est à croissance nulle en termes réels. Du fait des réductions de coûts que devrait permettre une inflation plus faible que prévue, les modifications apportées au système de rémunération du régime commun des Nations Unies et les fluctuations des taux de change, la diminution prévisionnelle en valeur nominale de ce budget s'élève à 4,1 millions de dollars E.-U. (soit 0,5 pour cent). Cela s'ajoute à une réduction correspondante de 3,8 millions de dollars E.-U., soit 0,5 pour cent également, pour la période biennale en cours.

Pour conclure, je pense que les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 que je vous ai présentées sont résolument axées sur les principales priorités dans le monde du travail, concilient judicieusement continuité et innovation et permettront de mettre à profit et d'approfondir le processus de réforme de l'OIT, ainsi que de gagner en efficacité et, donc, d'offrir plus pour un moindre coût. Ces propositions, conformes au mandat qui est celui de l'OIT dans le domaine de la justice sociale, permettront également d'accompagner sereinement et résolument notre Organisation jusqu'à son centenaire.

Je recommande ces propositions à l'attention du Conseil d'administration pour qu'il les examine et les adopte.

## Annexe II

### **Réponse du Directeur général aux questions posées par les membres du Conseil d'administration au cours du débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (329<sup>e</sup> session – 23 mars 2017)**

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Avant de vous présenter ma réponse à la discussion sur mes Propositions de programme et de budget, qui a eu lieu la semaine dernière, je tiens à vous remercier toutes et tous de vos contributions.

A bien des égards, ce débat s'est distingué par un niveau élevé d'entente et de convergence de vues – je serais même tenté de dire un niveau sans précédent. Et c'est pourquoi, en un certain sens, il m'a été plus facile de préparer cette réponse. Mais d'importantes préoccupations et questions ont aussi été formulées, et il convient donc que j'en prenne acte et y réponde.

Je tiens tout d'abord à dire quelques mots au sujet des domaines qui, me semble-t-il, font l'objet d'un accord au sein du Conseil d'administration, accord que j'attribue à deux facteurs: premièrement, les consultations tripartites que nous avons menées de manière fructueuse, en particulier depuis le débat préliminaire qui a eu lieu à la session du Conseil d'administration de novembre dernier et, deuxièmement, l'orientation stratégique que nous avons donnée tous ensemble à l'Organisation – il y a déjà bien longtemps – et à laquelle nous sommes donc généralement attachés.

En conséquence, un consensus s'est dégagé la semaine dernière sur les points suivants:

- le choix des dix résultats stratégiques proposés;
- les trois résultats facilitateurs proposés;
- les quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, dont le nouvel élément relatif à la transition juste vers la durabilité environnementale.

De plus – et c'est là un résultat qui mérite d'être souligné –, il y a eu accord complet sur le montant proposé du budget, dans la poursuite d'une trajectoire budgétaire impliquant une croissance réelle nulle, que l'OIT s'attache à suivre depuis de nombreuses années et qui donne lieu à une réduction notable du montant nominal en dollars constants.

Cela signifie que nous ne sommes pas aujourd'hui dans l'obligation de rechercher les domaines dans lesquels opérer des coupes ou réaliser des économies. De plus, tous les groupes se sont fermement prononcés en faveur de deux autres éléments clés des propositions, à savoir:

- le redéploiement important de ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives vers des activités de première ligne, permettant ainsi au Bureau d'offrir de meilleures prestations aux mandants tripartites avec le même niveau de ressources;
- la mise en concordance explicite du programme, comme en témoigne le cadre de résultats, avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Pris dans leur ensemble, tous ces éléments constituent une assise très solide pour les Propositions de programme et de budget dont est saisi le Conseil d'administration.

Certaines critiques ont cependant été exprimées, et je commencerai par répondre aux plus radicales d'entre elles.

Il a été dit que les propositions manquaient d'ambition, compte tenu en particulier des difficultés majeures auxquelles est confronté le monde du travail, difficultés sur lesquelles j'ai moi-même appelé l'attention quand j'ai évoqué cette question devant le Conseil d'administration lundi dernier.

Je tiens à dire clairement que – dans les limites des ressources que, me semble-t-il, nous avons approuvées – il incombe sans nul doute à l'OIT de concevoir et d'exécuter un programme qui soit le plus ambitieux possible. Et c'est tout l'objet de mes propositions.

Le programme que vous avez devant vous permettrait à l'OIT non seulement d'en faire plus, mais aussi de centrer ses activités sur les domaines d'action prioritaires dont nous sommes convenus autour du monde du travail; de concrétiser les engagements pris en faveur du travail décent dans le programme de développement approuvé à l'échelle mondiale; d'engager une réflexion sur les questions nouvelles propres à notre époque – changement climatique, mobilité des personnes, chaînes d'approvisionnement mondiales; de renouveler et de renforcer sa fonction normative; de mettre à niveau ses capacités dans les domaines de l'appui technique et des connaissances; de mieux collaborer avec les entreprises – c'est-à-dire de faire progresser chacune des six composantes de la «Vision 2021» de l'OIT, exposée dans le plan stratégique que nous avons adopté en novembre dernier.

Ce qui précède ne fait pas clairement ressortir un manque d'ambition. Je ne peux cependant ignorer que, de l'avis de certains, les propositions ne sont pas suffisantes pour préparer l'OIT à la célébration de son centenaire en 2019, deuxième année de la période biennale couverte par les propositions de programme. Pourtant, ces trois dernières années, nous avons déjà élaboré ensemble l'initiative sur l'avenir du travail et les six autres initiatives du centenaire qui sont au cœur de nos activités en lien avec cette célébration. Ce sont là des initiatives ambitieuses. Il n'y a pas lieu de les réexaminer, mais nous avons formulé des propositions qui en faciliteront la mise en œuvre, notamment par l'orientation du programme de recherche à l'appui de l'initiative sur le monde du travail.

Dans la partie introductive de mes propositions, j'ai abordé les défis qui mettent aujourd'hui à l'épreuve le tripartisme et le dialogue social, mais il m'a été objecté que les propositions de programme n'apportaient pas de réponse à la hauteur de ces défis. Sur ce point, je voudrais vous renvoyer non seulement à l'élément transversal déterminant relatif au dialogue social, mais aussi aux efforts que nous avons faits – qui répondaient expressément à des questions soulevées en novembre dernier lors de la discussion sur l'aperçu préliminaire – pour renforcer les composantes relatives au tripartisme, au dialogue et aux relations du travail dans tous les résultats stratégiques, efforts qui ont été salués la semaine dernière. Permettez-moi d'ajouter incidemment que, lorsque l'on parle d'ambition et de tripartisme, ce sont vous les mandants tripartites qui, par vos intentions et vos actes, jouez un rôle décisif, encore plus décisif que l'appui apporté par l'Organisation.

Encore un dernier commentaire au sujet de l'ambition: je voudrais simplement rappeler, sinon répéter, ce que j'ai dit concernant l'équilibre entre continuité et innovation que reflètent mes propositions. Persévérer en vue d'atteindre des objectifs importants mais difficiles à réaliser est à mon avis une ambition louable.

J'en viens à présent à la question de la précision et de la cohérence des propositions de programme. Il a été dit que la façon dont les propositions étaient structurées trahissait un manque de précision ou de cohérence. Cette objection n'est pas nouvelle, et je crains que ma réponse pour l'essentiel ne le soit pas non plus.

Souvenez-vous que les composantes des propositions ont toutes reçu l'approbation du Conseil d'administration. Qui plus est, alors que le Directeur général avait proposé un nombre plus restreint de résultats stratégiques, le Conseil d'administration, et c'est sa prérogative, avait décidé d'en ajouter d'autres.

Mais, surtout, je considère qu'on aurait tort de croire que ces différentes composantes peuvent mathématiquement s'additionner les unes aux autres. C'est loin d'être le cas. Par exemple, les résultats facilitateurs ont un objectif complètement différent de celui des

résultats stratégiques. Et, quant aux initiatives du centenaire – exception faite dans une large mesure de l’initiative sur l’avenir du travail –, elles coïncident partiellement ou entièrement avec les résultats stratégiques et les éléments transversaux déterminants. Ce degré de convergence varie d’une initiative à l’autre, en raison de leur grande hétérogénéité.

Je voudrais maintenant aborder les questions qui ont été soulevées dans un grand nombre de vos interventions à propos du cadre de résultats.

Je me félicite que vous ayez à maintes reprises salué les efforts importants que nous avons déjà faits, en étroite consultation avec vous, pour apporter des améliorations conformément à l’engagement que l’OIT a pris de longue date de renforcer la gestion axée sur les résultats. En outre, nous avons reçu de nombreux conseils sur la façon dont nous pouvions encore progresser, et, dans certains domaines, ces conseils rejoignent les conclusions du rapport publié récemment par le Réseau de mesures des performances des organisations multilatérales (MOPAN) sur l’OIT et d’autres évaluations récentes.

Je tiens à souligner que le Bureau estime nécessaire de prendre des mesures, à court et à plus long terme, pour donner suite à vos excellentes suggestions, et nous avons déjà commencé à le faire. Je souhaiterais donc passer en revue les principaux points qui se sont dégagés du débat au Conseil d’administration et qui, nous semble-t-il, devraient guider ces efforts.

- Pour commencer, permettez-moi de rappeler que les indicateurs de résultat stratégique renvoient aux changements que les Etats Membres doivent opérer avec le concours de l’OIT. Afin qu’il puisse être rendu compte des résultats, il faut que les critères de réussite soient remplis et que la contribution de l’Organisation soit identifiable.
- Vous avez indiqué qu’il était nécessaire de renforcer les indicateurs en augmentant le nombre de critères de réussite à remplir pour pouvoir rendre compte d’un résultat. Un tiers des indicateurs proposés exigent que tous les critères de réussite soient remplis, ce qui n’est pas le cas du programme et budget pour la période en cours. Néanmoins, vous voulez placer la barre plus haut. Nous avons donc entrepris d’examiner les indicateurs et les critères de réussite afin de les rendre plus stricts, et nous avons identifié les moyens d’y parvenir.
- Certains d’entre vous ont formulé des commentaires sur les bases de référence et les cibles qui pourraient être révisées. En préparant les propositions, nous avons élaboré une nouvelle méthodologie afin de déterminer la base de référence pour chaque indicateur et établir une cible raisonnable, en nous fondant sur notre connaissance des politiques publiques et de leur dynamique au niveau national, dans la limite des ressources disponibles. Ce processus s’est très largement appuyé sur les informations fournies par les bureaux extérieurs et analysées par nos équipes mondiales d’appui technique. Nous sommes à votre disposition pour tout complément d’information concernant cette méthodologie ou une quelconque base de référence, sur demande.
- L’augmentation importante du nombre proposé de cibles (pays) a également suscité des questions. Deux facteurs sont ici en jeu. Premièrement, l’expérience montre que nous avons réussi à atteindre un nombre de cibles supérieur à nos estimations: il est fait état, par exemple, de 774 cibles dans le rapport sur l’exécution du programme de l’OIT 2014-15. Deuxièmement, l’action menée au cours de la présente période biennale contribuera de manière significative à atteindre les cibles définies pour la prochaine période biennale. Le processus est en quelque sorte déjà engagé.
- Il a été demandé de faire mention sous chaque résultat de la ratification et de l’application des normes internationales du travail. Alors que les normes internationales du travail constituent en elles-mêmes un résultat stratégique et un élément transversal déterminant, nous nous attacherons à inclure, le cas échéant, une référence explicite aux normes internationales du travail dans les indicateurs.

- Nous avons eu de longues discussions sur la possibilité d'analyser les résultats obtenus au regard des éléments transversaux déterminants. D'aucuns ont demandé pourquoi ces derniers n'étaient pas assortis d'indicateurs distincts. Les éléments transversaux ont été intégrés dans les critères de réussite correspondant aux indicateurs de performance clés. Il existe un risque de cloisonnement si nous décidons d'avoir des indicateurs distincts pour chaque élément transversal ou d'avoir plusieurs indicateurs transversaux pour chaque résultat. Toutefois, nous continuons à les analyser. Dans le cadre de l'exécution du programme 2016-17, le Bureau a mis en place un système de «marqueurs» sur le modèle de la méthodologie appliquée à l'échelle du système des Nations Unies et consistant à évaluer le degré d'intégration des éléments transversaux déterminants dans nos stratégies. Des informations sur ce point seront fournies dans le rapport sur l'exécution du programme 2016-17.
- En ce qui concerne l'élément transversal déterminant que constitue l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination, composante essentielle de chaque stratégie de résultat, permettez-moi d'ajouter que tous les résultats stratégiques comprennent au moins un critère de réussite portant exclusivement sur le genre.

Certains d'entre vous ont également demandé que le cadre fasse apparaître clairement que l'aménagement des politiques au niveau national doit avoir lieu en consultation avec les partenaires sociaux. Nous travaillons sur le texte proposé pour répondre à cette demande.

J'espère avoir fidèlement restitué vos vues sur le cadre de résultats. Le processus interne en cours nous permettra de procéder à un réexamen rigoureux du cadre initialement proposé. Le cadre de résultats, tel que modifié à l'issue de ce réexamen, figurera dans le rapport II, qui sera soumis à la Conférence pour adoption en juin. Nous veillerons bien entendu à vous communiquer la version révisée du cadre de résultats dans les meilleurs délais.

A plus long terme, je serais heureux de pouvoir travailler en étroite collaboration avec les mandants, en vue d'apporter de nouvelles améliorations à notre cadre de gestion axée sur les résultats et notamment de pouvoir bénéficier des enseignements tirés des efforts que vous déployez au niveau national pour surmonter les difficultés que j'ai évoquées précédemment.

Enfin, plusieurs propositions ont été faites au sujet des rapports relatifs à l'exécution du programme et à la performance financière. Je rappelle que le rapport sur l'exécution du programme contient des données détaillées sur les résultats obtenus ainsi que sur les dépenses, ventilées par résultat et par source de financement. En outre, les états financiers vérifiés constituent une validation indépendante de ces résultats à un niveau global. Cela étant, il a été suggéré de procéder à une analyse plus approfondie, d'en rendre compte en fin d'exercice et de fournir davantage d'informations au sujet de la mise en œuvre des éléments transversaux déterminants. Cette proposition mérite d'être examinée plus avant.

Le Bureau a testé différentes approches en vue d'améliorer l'imputation des coûts de personnel – soit notre principal poste de dépense – aux résultats stratégiques, aux résultats facilitateurs et aux résultats des programmes par pays, sans oublier les éléments transversaux déterminants. Il poursuivra ses travaux à cet égard en vue de mettre en place, d'ici à la fin de la période biennale en cours, une nouvelle méthode qui permettra d'améliorer la précision des rapports sur les activités menées à bien au cours de l'exercice 2018-19 et sur les coûts y afférents.

En conclusion, permettez-moi de revenir sur la question essentielle des ressources et de leur allocation.

Comme je l'ai déjà dit au début de mon intervention, je crois comprendre que le montant du budget proposé recueille le consensus et même, me semble-t-il, l'approbation unanime des membres du Conseil. De même, vous avez largement appuyé le redéploiement des ressources au profit des fonctions techniques et analytiques de première ligne. En ce qui concerne les nouvelles capacités déployées pour les activités de première ligne dans les régions, dont il est fait mention dans mes propositions, des précisions ont été demandées sur

les lieux d'affectation et les grades concernés. Les dix nouveaux postes en question seront répartis comme suit: trois pour l'Afrique, trois pour l'Asie et le Pacifique, deux pour les Amériques, un pour les Etats arabes et un pour l'Europe. Tous les postes seront pourvus au grade P4.

Vous vous rappellerez peut-être que, dans ma brève allocution au terme de la discussion de la semaine dernière, j'avais relevé que plusieurs groupes et membres du Conseil d'administration s'étaient prononcés en faveur d'une augmentation des ressources allouées à chacun des dix objectifs stratégiques proposés. Personne n'a jugé souhaitable de réduire les crédits affectés à un domaine ou à un autre. D'aucuns ont demandé en outre que des crédits bien plus importants que ceux qui étaient proposés soient alloués à certaines régions.

Compte tenu de ce qui précède, et ayant soigneusement examiné les nombreuses propositions qui ont été faites, je ne pense pas qu'il y ait lieu de modifier les allocations de ressources fixées dans mes propositions initiales.

En effet, de tels ajustements auraient inévitablement un caractère arbitraire et ne pourraient être que marginaux, étant donné qu'aucun redéploiement de ressources au profit d'un ou de plusieurs résultats donnés n'a fait l'objet d'une demande concertée et massive et que, dans un contexte de croissance nulle, servir un intérêt particulier reviendrait forcément à porter préjudice à un autre.

C'est pourquoi je pense que le seul choix raisonnable est de maintenir les allocations telles qu'elles vous ont été initialement présentées et qui, je l'espère et je veux le croire, emporteront votre adhésion.

De plus, je tiens à assurer aux membres du Conseil d'administration que leurs instructions quant à la teneur et à l'orientation des différents résultats ont dûment été prises en considération et elles continueront de l'être lors de la finalisation du programme et budget en vue de sa présentation à la Conférence en juin, puis tout au long de sa mise en œuvre.

Outre le budget ordinaire qui retient toute notre attention, nous avons présenté au Conseil d'administration des estimations les plus précises possible du montant des ressources extrabudgétaires, c'est-à-dire des contributions volontaires, pour la prochaine période biennale. Ces estimations ont suscité quelques observations de votre part.

Bien évidemment, il ne s'agit là que d'estimations, mais elles ont été calculées sur la base d'engagements fermes et de prévisions solidement étayées. Compte tenu des difficultés et de la concurrence qui entourent ce type de financement, le risque d'une diminution des contributions volontaires est une réalité indéniable, mais aussi une incitation pour le Bureau à redoubler d'efforts afin de mobiliser les ressources nécessaires. Cela est particulièrement vrai des domaines d'activité où le volume des ressources extrabudgétaires est très faible, comme l'ont souligné le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs au sujet du résultat 10. J'en ai pris bonne note.

D'aucuns ont aussi appelé de leurs vœux une hausse des fonds versés au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), et les contributeurs au CSBO nous ont fait part de leurs besoins et de leurs attentes. Je tiens à les remercier ici et leur garantis que le Bureau s'attachera à satisfaire à leurs exigences en adaptant ses directives et pratiques internes.

Permettez-moi de conclure ma réponse en revenant sur le sentiment que j'ai évoqué la semaine dernière lorsque j'ai ouvert le débat sur mes Propositions de programme et de budget, je veux parler du sentiment d'incertitude et d'insécurité toujours plus présent dans le monde du travail. Il convient de souligner que l'OIT, aux fins d'une bonne gestion financière, dispose de mécanismes bien établis pour lutter contre l'incertitude; elle a aussi renforcé ses systèmes de gestion des risques, comme en atteste le registre des risques figurant dans mes propositions. Cependant, ces systèmes doivent par nature évoluer et s'adapter aux changements conjoncturels. Le Bureau ne manquera pas d'en référer au Conseil d'administration, si les circonstances l'exigent, afin de garantir la bonne exécution du programme et budget.

Dans une perspective plus large, n'oublions pas que les membres du Conseil d'administration ont la capacité d'arrêter d'un commun accord un programme et budget qui serve la cause du travail décent et de la justice sociale, et ont la volonté de le mettre en œuvre dans le véritable esprit du tripartisme. C'est grâce à cette capacité et à cette volonté que le Conseil d'administration est à même de s'acquitter de ses responsabilités à l'égard des peuples du monde entier en leur apportant des solutions concrètes et réalistes à la hauteur de leurs exigences, toujours plus grandes.

Ainsi, compte tenu de la proposition que j'ai formulée au sujet du cadre de résultats, je sou mets les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 au Conseil d'administration afin qu'il les transmette pour adoption à la Conférence internationale du Travail, à sa session de 2017.

Je vous remercie.

PROJET

## Annexe III

### **Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (329<sup>e</sup> session – 15 mars 2017)**

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames, Messieurs les délégués,  
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous aujourd'hui en tant que présidente élue du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT, lequel représente environ 70 pour cent de l'ensemble des fonctionnaires, toutes catégories confondues.

Ceux qui m'ont déjà entendue à cette tribune, surtout lorsqu'il s'agit de défendre les intérêts et les droits du personnel ou de faire état du non-respect des mécanismes de consultation avec celui-ci, savent à quel point mes propos peuvent être parfois véhéments.

Mais il est aussi de mon devoir de vous informer lorsque les choses se passent de manière positive. Je veux croire que la persévérance et la ténacité avec lesquelles le Syndicat a martelé la nécessité d'avoir un cadre de relations professionnelles dans lequel le dialogue et la négociation sont à la hauteur de ses principes fondamentaux y sont pour quelque chose. Il est indéniable que le ferme engagement que notre Directeur général, M. Guy Ryder, a réitéré en faveur d'un mécanisme solide et pérenne d'information, de consultation et de négociation contribue grandement à maintenir un climat social pour le moment rassurant. C'est en tout cas ce que l'ensemble des représentants du Comité du Syndicat du personnel (au siège comme sur le terrain) ont perçu lors de leur rencontre bisannuelle avec lui.

Lors de cette réunion, aucun des sujets faisant l'objet des préoccupations du personnel n'a été considéré comme tabou. Les réponses apportées aux questions posées ont démontré que le Directeur général s'était engagé soit à en discuter plus en détail, soit à réaffirmer certains principes fondamentaux. Les représentants du personnel ont accueilli favorablement ces réaffirmations, indispensables pour maintenir la confiance et des discussions de bonne foi entre partenaires sociaux, telles que la nécessité de ne pas admettre de processus de consultation parallèle et de se référer au cadre institutionnel négocié en se basant, dans la mesure du possible, sur les réalités existantes. Nous avons donc eu l'engagement du Directeur général selon lequel lui-même ainsi que les personnes chargées de le représenter dans le cadre des négociations agiront toujours dans cet esprit de collaboration.

Cela étant, le Syndicat du personnel pense qu'il est important de porter à votre connaissance certaines des préoccupations que j'ai mentionnées, dans la mesure où elles sont liées, directement ou indirectement, aux décisions et recommandations prises au sein du Conseil d'administration.

La première préoccupation concerne la charge de travail. Vous n'êtes pas sans savoir que, au cours des cinq dernières années, le personnel, au siège comme sur le terrain, a connu plusieurs réformes successives. Bien que ces réformes aient été considérées comme nécessaires, elles ont eu un impact important sur le personnel, qui a payé un lourd tribut. Le temps qui est alloué à ces procédures l'est au détriment du temps nécessaire aux tâches permettant de servir les mandants. La course à la rationalisation qui a commencé afin de permettre que toutes les tâches soient accomplies a augmenté le sentiment de stress du personnel de façon significative. Cet état de fait est particulièrement criant dans certains bureaux sur le terrain et, je le rappelle, affecte les tâches principales à accomplir à la demande

des mandants. Par ailleurs, certains programmes ou initiatives phares, là encore plus que nécessaires à la visibilité de l'Organisation, n'ont pas reçu des moyens humains et financiers proportionnels à la quantité et à la qualité du travail à fournir. Le Syndicat affirme que certains de nos collègues sont arrivés à leur point de rupture pour accomplir leur travail et constate avec une inquiétude grandissante, tout comme les services médicaux et les services de l'assistance sociale, une augmentation du stress lié au travail dans un climat peu propice à l'accomplissement serein et optimal des tâches. L'urgence devient la règle, et «faire plus avec moins» est un dictat permanent.

Cette situation préoccupante n'est souhaitable ni pour l'Organisation ni pour le personnel. A cet égard, les représentants du personnel suivent de très près les discussions qui ont lieu au sein de la Commission de la fonction publique internationale sur les différentes catégories de personnel en poste sur le terrain, discussions qui auront forcément des répercussions sur l'actuel processus de classification des emplois au BIT. Il est impératif que les programmes soient pensés en fonction des réalités existantes et que des priorités soient fixées.

La deuxième préoccupation du personnel est la sécurité. Tout en saluant les nombreuses mesures déjà prises par l'administration en vue de développer les outils et formations nécessaires pour garantir la sécurité de nos collègues sur le terrain, une clarification doit être faite auprès du personnel travaillant dans les pays à haut risque dits «fragiles». L'OIT n'étant pas un organisme purement humanitaire, lorsque sa présence est nécessaire, des mesures supplémentaires doivent être prises pour donner l'assurance que tout le personnel, indépendamment du grade, du type de contrat ou du statut (local ou international), a le droit d'être protégé ou évacué de manière équitable. Cette assurance permet au personnel d'accomplir sa mission sans crainte, et donc de manière plus efficace. Là encore, les programmes, les priorités et les moyens accordés doivent tenir compte des réalités du terrain.

La troisième préoccupation, et non des moindres, concerne la bonne gouvernance et son corollaire, à savoir la nécessaire responsabilité des fonctionnaires en cas de mauvaise conduite ou manquement. Tout en soutenant et reconnaissant les mérites du concept de «tolérance zéro» en cas de faute, le Syndicat du personnel a cependant demandé que des nouvelles règles internes, applicables à tous les fonctionnaires de l'Organisation, soient mises en place d'urgence pour prévenir tout comportement en contradiction avec les normes de conduite des fonctionnaires internationaux. Cette politique de «tolérance zéro» doit être appliquée de manière transparente et égale quel que soit le grade du fonctionnaire et de manière proportionnelle au manquement constaté. Il serait fort dommageable que le célèbre adage de La Fontaine «Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir» s'applique au sein de notre Organisation, qui doit demeurer une référence dans le monde du travail.

Abordons maintenant, si vous le voulez bien, les documents soumis pour votre information ou approbation. Comme je vous l'ai mentionné au début de mon intervention, les documents portés à votre connaissance ayant des conséquences sur les conditions d'emploi ou de travail du personnel ont fait l'objet d'information, de consultation ou de négociation dans les structures appropriées de dialogue social. C'est un fait que nous tenons à souligner tout en souhaitant que ces bonnes pratiques perdurent aussi longtemps que l'existence de notre Organisation. Bien entendu, les discussions ne signifient pas que nous soyons d'accord, mais l'espace et le temps accordés au dialogue ont été suffisants pour résoudre certains points de divergence à la satisfaction des parties engagées.

Certains de ces points ont déjà fait l'objet d'une discussion avant mon intervention, mais le Syndicat considère qu'il est important de partager avec vous les points suivants.

Le document 329/PFA/3 sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège mentionne, au paragraphe 15, le début de la recherche de «locataires susceptibles d'occuper les espaces rénovés qui seront disponibles». Le Syndicat du personnel attire l'attention des membres du Conseil d'administration sur le fait que l'actuelle phase II de relocalisation du personnel ne s'est pas faite de manière aussi tranquille que le document le

laisse supposer et que des problèmes d'espace demeurent. Les décisions prises dans ce domaine ne peuvent être exclusivement basées sur des considérations mercantiles et prises au détriment des conditions de travail du personnel, qui doit toujours fournir un travail de haute qualité. La qualité demandée requiert des moyens. En d'autres termes, il faut faire attention aux économies réalisées sur le dos du personnel, qui pourraient au final coûter très cher.

Le paragraphe 10 du même document mentionne des formations; il est essentiel que l'ensemble du personnel reçoive l'information et la formation nécessaires suite à la nouvelle configuration de son environnement de travail pour ce qui est des consignes d'hygiène, de sécurité, de santé et de sûreté.

Le Syndicat a également été consulté à propos du document 329/PFA/4, qui fait le point sur l'assurance-maladie après la cessation de service. Il a pris note de l'avancement des discussions au sein du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies, mais souhaite informer le Conseil d'administration qu'il continuera de suivre les travaux de ce groupe avec la plus grande attention afin que les droits acquis des fonctionnaires après leur cessation de service soient protégés et que ceux-ci ne deviennent pas des apatrides sans couverture sociale, après avoir accompli toute leur carrière au sein de la famille des Nations Unies.

Ce même document fait le point sur l'actuelle caisse d'assurance-maladie de l'OIT. Les représentants du personnel saluent les efforts réalisés par l'administration depuis l'année passée pour améliorer les services aux assurés et notent avec satisfaction la réduction quasi générale des délais de remboursement. Ils ont également accueilli favorablement les mesures prises pour renforcer la prévention, mesures réclamées initialement et de longue date par les représentants des assurés au sein du Comité de gestion de la caisse. Ils sont aussi très motivés par l'autre groupe de travail établi et consacré à la gouvernance de la caisse, dont le document ne fait aucune mention mais dont l'importance est égale à celui consacré à la maîtrise des coûts. Ils sont par contre très inquiets de l'initiative, prise par le Directeur général, de faire appel aux services d'experts extérieurs parallèlement aux recommandations d'un groupe de travail interne. Pour les avoir rencontrés, le Syndicat du personnel craint de sérieux conflits d'intérêts et un mépris évident des termes de référence de cet appel visant à respecter les caractéristiques essentielles de la couverture offerte aux assurés par la caisse, à savoir son caractère universel, le libre choix des soins et une maîtrise raisonnée de l'équilibre entre cotisations et prestations.

Vous n'imaginez pas combien le personnel est attaché à cette caisse d'assurance-maladie, même si parfois elle lui donne du fil à retordre. De plus, au regard des expériences malheureuses croissantes au sein d'autres institutions du système des Nations Unies dans ce domaine, il est clair que le personnel est prêt à défendre le statut actuel de sa caisse, si besoin en était, face aux grands groupes qui rôdent autour tels des requins affamés.

Le document 329/PFA/10 mentionne des amendements au Statut du personnel ayant des répercussions importantes sur les conditions d'emploi. Je confirme que ce document a également fait l'objet de nombreuses et longues discussions entre l'administration et les représentants du personnel.

La première partie modifie les indemnités pour frais d'études du personnel international suite aux décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'ensemble des prestations, communément appelé le «compensation package». Je ne reviendrai pas sur les divergences de vues entre l'administration des Nations Unies et l'ensemble de son personnel, institutions spécialisées comprises. Le personnel a d'ailleurs entrepris un certain nombre de recours légaux dont les résultats seront portés à la connaissance de tous.

Concernant précisément ces changements de barème de remboursement des frais d'études, et les économies qu'ils permettront de réaliser, le Syndicat a expressément demandé que ces ressources soient réinjectées dans des activités uniquement réservées au personnel concerné et ne soient pas une fois de plus consacrées à des activités contribuant à restreindre sa capacité de travailler décemment, notamment sur le terrain.

La seconde partie du document permet la mise en œuvre d'une autre décision de l'Assemblée générale instaurant l'âge de la retraite pour tous à 65 ans, tout en conservant les droits acquis par les fonctionnaires à leur entrée en fonctions. De nombreuses discussions, aussi longues qu'animées, ont eu lieu entre l'administration et le Syndicat afin de trouver un juste équilibre entre les volontés des deux parties, à savoir promouvoir l'emploi des jeunes tout en se donnant la possibilité de garder le savoir-faire et les compétences essentiels pour l'Organisation, mieux planifier la main-d'œuvre et ainsi éviter le recours abusif à des fonctionnaires retraités au détriment des jeunes talents, garantir une application juste des règles et la prise en compte de certaines situations humanitaires. Cet exercice d'équilibriste est arrivé à son terme, à la satisfaction raisonnable des représentants du personnel.

J'en arrive finalement au document 329/PFA/11/1 qui fait état de l'avancement des discussions avec l'Office européen des brevets (OEB) concernant les mesures à envisager pour alléger la charge de travail du Tribunal. Je me dois d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur le fait que, malgré les informations figurant dans ce document en faveur d'une amélioration du dialogue au sein de cet organisme, le Syndicat du personnel a reçu des communications assez alarmantes de la part d'une partie des représentants du personnel de l'OEB qui laissent penser qu'un climat délétère règne en son sein. N'ayant pas accès à ce forum, ces représentants du personnel m'ont demandé de plaider en leur faveur afin que toute décision prise concernant le Tribunal ne se traduise pas par une dénéigation de leurs droits juridictionnels – le Tribunal étant le seul recours possible pour le personnel concerné. En outre, la situation à laquelle nos collègues de l'OMPI (Organisation mondiale de la propriété intellectuelle) sont confrontés depuis de nombreuses années n'est pas non plus acceptable dans un système tel que celui des Nations Unies.

Ce dernier sujet me permet de conclure en renforçant mes propos introductifs et de souligner combien un climat favorable au dialogue social constitue une valeur ajoutée dans des organisations telles que la nôtre. Un personnel non associé aux décisions, non écouté lorsqu'il s'agit de ses conditions d'emploi ou de travail, donnera rarement le meilleur de lui-même et l'institution en subira les conséquences, qui ne peuvent être que négatives.

Heureusement, ce n'est pas le cas de l'OIT actuellement, et nous pouvons être fiers de notre Organisation qui honore en tout cas une partie de son mandat en créant les conditions nécessaires à un dialogue social interne, vivant certes, mais sain.

Je vous remercie pour votre attention.

Catherine Comte-Tiberghien  
Présidente du Comité  
du Syndicat du personnel

## Annexe IV

### Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1<sup>er</sup> mars 2017 et le 15 mars 2017

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017, des contributions pour l'année 2017 et des années antérieures ont été reçues de neuf Etats Membres à hauteur de 3 681 239 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2017	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues, en francs suisses
Autriche	2 723 941	–	2 723 941
Burundi	–	7 000	7 000
Maroc	204 509	–	204 509
Panama	8 470	–	8 470
Paraguay *	–	81 000	81 000
Pérou	515 085	66 547	581 632
Samoa	3 758	20	3 778
Saint-Marin	11 342	–	11 342
Yémen *	–	59 567	59 567
<b>Total</b>	<b>3 467 105</b>	<b>214 134</b>	<b>3 681 239</b>

\* Le Paraguay et le Yémen ont recouvré leur droit de vote.

Si l'on inclut les contributions reçues entre le 1<sup>er</sup> mars 2017 et le 15 mars 2017, le montant total des contributions reçues en 2017 est de 102 847 078 francs suisses. Sur ce montant, 80 593 743 francs suisses représentent des contributions pour 2017 et 22 253 335 francs suisses des arriérés de contributions.

Le solde dû au 15 mars 2017 est de 367 600 444 francs suisses.

## Annexe V

### Barème des contributions

Etats	OIT Projet de barème pour 2018 (%)	
1	Afghanistan	0,006
2	Afrique du Sud	0,364
3	Albanie	0,008
4	Algérie	0,161
5	Allemagne	6,392
6	Angola	0,010
7	Antigua-et-Barbuda	0,002
8	Arabie saoudite	1,147
9	Argentine	0,893
10	Arménie	0,006
11	Australie	2,338
12	Autriche	0,720
13	Azerbaïdjan	0,060
14	Bahamas	0,014
15	Bahreïn	0,044
16	Bangladesh	0,010
17	Barbade	0,007
18	Bélarus	0,056
19	Belgique	0,885
20	Belize	0,001
21	Bénin	0,003
22	Bolivie, Etat plurinational de	0,012
23	Bosnie-Herzégovine	0,013
24	Botswana	0,014
25	Brésil	3,825
26	Brunéi Darussalam	0,029
27	Bulgarie	0,045
28	Burkina Faso	0,004
29	Burundi	0,001
30	Cabo Verde	0,001
31	Cambodge	0,004
32	Cameroun	0,010
33	Canada	2,922
34	Chili	0,399
35	Chine	7,924
36	Chypre	0,043

Etats	OIT Projet de barème pour 2018 (%)	
37	Colombie	0,322
38	Comores	0,001
39	Congo	0,006
40	Corée, République de	2,040
41	Costa Rica	0,047
42	Côte d'Ivoire	0,009
43	Croatie	0,099
44	Cuba	0,065
45	Danemark	0,584
46	Djibouti	0,001
47	Dominique	0,001
48	Egypte	0,152
49	El Salvador	0,014
50	Emirats arabes unis	0,604
51	Equateur	0,067
52	Erythrée	0,001
53	Espagne	2,444
54	Estonie	0,038
55	Etats-Unis	22,000
56	Ethiopie	0,010
57	ex-République yougoslave de Macédoine	0,007
58	Fidji	0,003
59	Finlande	0,456
60	France	4,861
61	Gabon	0,017
62	Gambie	0,001
63	Géorgie	0,008
64	Ghana	0,016
65	Grèce	0,471
66	Grenade	0,001
67	Guatemala	0,028
68	Guinée	0,002
69	Guinée équatoriale	0,010
70	Guinée-Bissau	0,001
71	Guyana	0,002
72	Haïti	0,003
73	Honduras	0,008
74	Hongrie	0,161
75	Iles Cook	0,001
76	Iles Marshall	0,001
77	Iles Salomon	0,001
78	Inde	0,737

Etats		OIT Projet de barème pour 2018 (%)
79	Indonésie	0,504
80	Iran, République islamique d'	0,471
81	Iraq	0,129
82	Irlande	0,335
83	Islande	0,023
84	Israël	0,430
85	Italie	3,750
86	Jamaïque	0,009
87	Japon	9,684
88	Jordanie	0,020
89	Kazakhstan	0,191
90	Kenya	0,018
91	Kirghizistan	0,002
92	Kiribati	0,001
93	Koweït	0,285
94	Lesotho	0,001
95	Lettonie	0,050
96	Liban	0,046
97	Libéria	0,001
98	Libye	0,125
99	Lituanie	0,072
100	Luxembourg	0,064
101	Madagascar	0,003
102	Malaisie	0,322
103	Malawi	0,002
104	Maldives, République des	0,002
105	Mali	0,003
106	Malte	0,016
107	Maroc	0,054
108	Maurice	0,012
109	Mauritanie	0,002
110	Mexique	1,436
111	Moldova, République de	0,004
112	Mongolie	0,005
113	Monténégro	0,004
114	Mozambique	0,004
115	Myanmar	0,010
116	Namibie	0,010
117	Népal	0,006
118	Nicaragua	0,004
119	Niger	0,002
120	Nigéria	0,209

Etats		OIT Projet de barème pour 2018 (%)
121	Norvège	0,849
122	Nouvelle-Zélande	0,268
123	Oman	0,113
124	Ouganda	0,009
125	Ouzbékistan	0,023
126	Pakistan	0,093
127	Palaos	0,001
128	Panama	0,034
129	Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004
130	Paraguay	0,014
131	Pays-Bas	1,483
132	Pérou	0,136
133	Philippines	0,165
134	Pologne	0,841
135	Portugal	0,392
136	Qatar	0,269
137	République arabe syrienne	0,024
138	République centrafricaine	0,001
139	République démocratique du Congo	0,008
140	République démocratique populaire lao	0,003
141	République dominicaine	0,046
142	République tchèque	0,344
143	Roumanie	0,184
144	Royaume-Uni	4,465
145	Russie, Fédération de	3,089
146	Rwanda	0,002
147	Sainte-Lucie	0,001
148	Saint-Kitts-et-Nevis	0,001
149	Saint-Marin	0,003
150	Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
151	Samoa	0,001
152	Sao Tomé-et-Principe	0,001
153	Sénégal	0,005
154	Serbie	0,032
155	Seychelles	0,001
156	Sierra Leone	0,001
157	Singapour	0,447
158	Slovaquie	0,160
159	Slovénie	0,084
160	Somalie	0,001
161	Soudan	0,010
162	Soudan du Sud	0,003

<b>Etats</b>	<b>OIT Projet de barème pour 2018 (%)</b>
163 Sri Lanka	0,031
164 Suède	0,957
165 Suisse	1,141
166 Suriname	0,006
167 Swaziland	0,002
168 Tadjikistan	0,004
169 Tanzanie, République-Unie de	0,010
170 Tchad	0,005
171 Thaïlande	0,291
172 Timor-Leste	0,003
173 Togo	0,001
174 Tonga	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,034
176 Tunisie	0,028
177 Turkménistan	0,026
178 Turquie	1,019
179 Tuvalu	0,001
180 Ukraine	0,103
181 Uruguay	0,079
182 Vanuatu	0,001
183 Venezuela, République bolivarienne du	0,571
184 Viet Nam	0,058
185 Yémen	0,010
186 Zambie	0,007
187 Zimbabwe	0,004
<b>TOTAL</b>	<b>100,000</b>