



Conseil d'administration

309^e session, Genève, novembre 2010

GB.309/PFA/4

Commission du programme, du budget et de l'administration

PFA

POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Mise en place de la structure extérieure révisée

Aperçu

Questions traitées

Le présent document et le tableau annexé résument les progrès accomplis à ce jour dans la mise en place de la structure extérieure révisée conformément à la décision du Conseil d'administration de mars 2009. Les détails des mesures déjà prises ou en cours d'exécution à l'heure de la rédaction du présent document sont complétés par des informations sur les mesures à venir pour le reste de l'actuelle période biennale.

Incidences sur le plan des politiques

A déterminer.

Incidences financières

Aucune.

Mesure demandée

Aucune.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.304/PFA/5; GB.304/PFA/5(Add.); GB.304/8/1(Rev.2); GB.309/SG/DECL/2.

Introduction

1. A sa 304^e session (mars 2009), le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à mettre en place une structure extérieure de l'OIT à deux niveaux. Dans le cadre de cette nouvelle structure, tous les bureaux de pays seraient placés sous l'autorité directe des bureaux régionaux, en remplacement de la structure à trois niveaux qui inclurait les bureaux sous-régionaux. Des équipes d'appui technique au travail décent (EAT) seraient mises en place dans les régions, et il serait fait davantage appel aux coordonnateurs nationaux dans les pays où le BIT n'a pas de bureau, où ses activités justifient une plus forte présence et où les ressources le permettent¹.
2. Le but est de renforcer la capacité de l'OIT de servir ses Membres à l'échelle mondiale, dans les régions et dans les pays, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. On s'attend aussi à ce que la nouvelle structure facilite l'adaptation à l'évolution rapide du cadre pour le développement et de la stratégie opérationnelle du système des Nations Unies à l'échelon national.
3. Le présent rapport fait le point des progrès accomplis en ce qui concerne la mise en place de la nouvelle structure. Il présente un résumé des mesures déjà prises ou en cours d'exécution au moment de sa rédaction et celles qui sont prévues pour la suite. Il met en relief les liens et la cohérence de ce changement avec les autres mesures visant à renforcer l'efficacité opérationnelle, la transparence et la responsabilisation et, en dernière analyse, à améliorer la qualité des services fournis aux mandants tripartites.
4. Bien que le présent rapport soit centré sur la gestion administrative et opérationnelle de la restructuration, la commission voudra sans doute également noter que des mesures ont été adoptées pour améliorer la qualité technique des services offerts par l'OIT aux mandants conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable². On citera notamment l'adoption d'une approche plus intégrée pour atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT et faire en sorte que la politique et l'action du siège et des régions reposent sur une approche compatible avec la réalisation de l'Agenda du travail décent. Les progrès en la matière seront mesurés, entre autres, par une série d'indicateurs de performance qui seront analysés dans le rapport 2010-11 sur l'exécution du programme de l'OIT.

Mise en place de la structure extérieure révisée: Mesures prises ou en cours d'exécution

5. Les changements ont été apportés d'une manière systématique et mesurée pour que la transition soit réussie et s'effectue en douceur. On trouvera ci-après une brève description des principales mesures prises ou engagées pendant les phases de préparation au changement, de gestion du changement et de consolidation du changement.

Direction et gestion du changement

6. Pour que ces changements soient réalisés correctement et en temps voulu, le Directeur général en a confié la conduite à l'Equipe de direction; la Directrice exécutive du Secteur

¹ Documents GB.304/PFA/5, GB.304/PFA/5(Add.), GB.304/8/1(Rev.2), paragr. 58-129.

² Document GB.309/SG/DECL/2.

de la gestion et de l'administration a été chargée du volet administratif, et un haut fonctionnaire a été nommé pour appuyer et coordonner l'exercice sur le plan opérationnel³.

Collaboration entre le siège et les régions: Œuvrer ensemble pour le changement

7. L'exercice a été mené conjointement par plusieurs unités du siège, en particulier le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de programmation et de gestion, le Département des services financiers, le Bureau du Conseiller juridique (JUR), en concertation avec les régions, en particulier celles de l'Afrique et de l'Asie-Pacifique⁴. Grâce à cette stratégie, le Bureau a pu assurer que: i) les régions s'approprient le processus de concrétisation des propositions approuvées par le Conseil d'administration en des plans qui répondent à leurs besoins spécifiques; ii) les considérations relatives à la dotation en effectifs et autres découlant des plans soient gérées d'une manière cohérente dans toutes les régions; iii) les unités compétentes du siège conçoivent les modifications à apporter aux modes de gestion et d'administration en fonction des besoins des régions afin de garantir la continuité des services aux mandants après le changement de structure avec un minimum de perturbations. Une période transitoire de six mois a été prévue après la date de ce changement, en avril 2010, pour tenir compte des besoins des bureaux et des fonctionnaires directement concernés.

Consultations avec les mandants

8. Des missions conjointes siège/bureaux régionaux ont été effectuées dans certains bureaux dont les fonctions sont appelées à changer (Addis-Abeba, Le Caire, Dakar, Harare, Manille, Pretoria et Yaoundé). Les missions réalisées à Dakar, Harare et Manille ont permis de discuter des changements prévus avec les mandants tripartites et de répondre à leur inquiétude quant aux conséquences possibles de ces changements sur les futurs niveaux de service. De plus, des séances d'information informelles ont été organisées à l'intention des groupes régionaux au siège avant la 306^e session du Conseil d'administration (novembre 2009), et les mandants ont été informés des changements par leurs bureaux régionaux respectifs.

Incidences sur la dotation en personnel

9. Les missions réalisées à Addis-Abeba, Harare et Manille ont été particulièrement utiles pour examiner les préoccupations concernant les conséquences de la restructuration pour le personnel. Elles ont permis à l'équipe de la mission d'expliquer au personnel les changements prévus. Des entretiens individuels ont également eu lieu avec les membres du personnel pour étudier la situation professionnelle et personnelle de chacun et pour connaître ses préférences au cas où des mesures de redéploiement ou autres s'avèreraient nécessaires. Les informations recueillies durant ces missions ont permis d'établir des plans

³ BIT: *Gérer le changement: Améliorer les services fournis par le BIT*, Avis du Directeur général, IGDS Numéro 87 (Version 1), mai 2009.

⁴ Une grande attention a été accordée aux régions de l'Afrique et de l'Asie-Pacifique où était prévu un regroupement des moyens techniques: en Afrique, six bureaux sous-régionaux ont été transformés en quatre EAT et, dans la région Asie-Pacifique, trois bureaux sous-régionaux ont été transformés en deux EAT (voir paragr. 18 ci-dessous).

d'organisation du personnel pour chaque bureau et ont servi de base aux décisions mentionnées aux paragraphes 18 et 19 ci-dessous.

10. Le Comité du Syndicat du personnel au siège a été régulièrement informé de l'évaluation de la situation et consulté sur les propositions concernant le personnel. De plus, à l'occasion des missions susmentionnées, des réunions ont été systématiquement organisées avec les représentants du Syndicat du personnel local de chaque lieu d'affectation⁵.
11. Les bureaux régionaux de l'Afrique et de la région Asie-Pacifique ont également engagé des consultations avec les cadres hiérarchiques, le personnel et les représentants du Syndicat du personnel dans leurs régions respectives sur la question de la mise en œuvre des propositions de changement approuvées par le Conseil d'administration.

Communication avec les cadres hiérarchiques et le personnel

12. Les cadres du siège et des régions ont été informés de la transformation prévue de la structure extérieure de l'OIT, qui constitue un volet essentiel du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Des séances d'information ont été organisées à cet effet dans le cadre des réunions mensuelles des cadres hiérarchiques au siège et des réunions de directeurs dans les régions (Afrique, Asie et Pacifique, Europe et Asie centrale, et Amérique latine et Caraïbes).
13. Ces séances d'information ont servi à clarifier les fonctions des différents types de bureau, y compris leurs rapports avec le siège. On y a souligné le rôle de chef de file que doivent absolument jouer les cadres hiérarchiques au siège et dans les régions dans le cadre des activités visant à atteindre les objectifs et les résultats de l'OIT⁶. Comme indiqué au paragraphe 4, il est impératif d'adopter des méthodes de travail mieux coordonnées et davantage axées sur la collaboration au sein du BIT pour respecter l'esprit de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les séances d'information visaient à faire en sorte que les responsables hiérarchiques comprennent bien les nouvelles mesures introduites par le Bureau et leur propre rôle dans la promotion d'une plus grande coopération et d'une plus grande cohésion au sein de l'OIT et dans l'amélioration des services offerts aux mandants. Elles ont également été l'occasion de souligner les liens qui existent entre ces différentes mesures et la contribution attendue de chacun dans le cadre du programme global de changement: planification du travail axée sur les résultats pour favoriser la cohérence; utilisation coordonnée des ressources et travail en équipe; renforcement du cadre de responsabilisation pour un travail et des résultats de qualité; introduction du nouveau système de suivi du comportement professionnel en fonction des résultats obtenus par rapport à des objectifs fixés au préalable; et importance accrue de la gestion et du partage des connaissances pour une planification fondée sur des éléments concrets⁷.
14. Des réunions plus générales ont été organisées avec le personnel de toutes les catégories, y compris des présentations à l'ensemble du personnel du Bureau des activités pour les travailleurs, au personnel de Bangkok et à celui du Caire, de Dakar, de Pretoria et de Yaoundé à l'occasion d'ateliers consacrés à la gestion du changement. La direction du

⁵ Document GB.304/8/1(Rev.2), paragr. 128 d).

⁶ Ces rôles ont été précisés par le Bureau comme indiqué dans le paragraphe 23 ci-dessous.

⁷ Lettre d'orientation du Directeur général pour le programme, programme et budget pour 2012-13, mai 2010.

Bureau a pu ainsi mieux comprendre les difficultés concrètes rencontrées par le personnel dans le cadre du processus de mise en œuvre et rechercher des solutions pratiques.

Procédures de recrutement et de sélection des coordonnateurs nationaux

15. Les procédures de recrutement et de sélection des coordonnateurs nationaux ont été précisées et officialisées dans le but de promouvoir l'indépendance et le respect des valeurs et principes de l'OIT chez ces coordonnateurs. Un ensemble de procédures claires, transparentes et cohérentes, qui prévoient, entre autres, que les mandants tripartites nationaux seront consultés au stade final du processus de recrutement, sont en vigueur depuis avril 2010.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle structure

16. Le changement de structure a pris effet en avril 2010, conformément à l'Avis du Directeur général, intitulé *Amélioration des services fournis par le BIT aux mandants*⁸. On trouvera en annexe la description de la structure révisée. Celle-ci se compose de cinq bureaux de pays (Abidjan, Addis-Abeba, Bangkok, Harare et Manille), qui sont d'anciens bureaux sous-régionaux; de dix EAT et bureaux de pays, qui assument la double fonction (Budapest, Dakar, Le Caire, Lima, Moscou, New Delhi, Port of Spain, San José, Santiago et Yaoundé) et sont également d'anciens bureaux sous-régionaux; d'une EAT autonome à Bangkok, issue de l'ancien bureau sous-régional; d'une EAT établie à Pretoria et combinée à un bureau multipays; et une EAT a été établie pour les Etats arabes⁹.
17. La nouvelle structure extérieure a été mise en place avec les ressources allouées pour 2010-11. De ce fait, la capacité technique des régions a été maintenue à son niveau d'avant le changement. Le Bureau évaluera les ajustements éventuellement nécessaires, à la lumière des premiers résultats du changement, et les intégrera graduellement dans les futures propositions de programme et budget.

Dotation en personnel de la nouvelle structure

18. Dans les plans de dotation en personnel qu'elles ont établis en collaboration avec HRD, les régions ont défini les effectifs et les profils nécessaires pour la structure révisée et ont formulé des propositions pour combler les besoins ainsi recensés avec le personnel existant. Lors de la création des EAT des régions Afrique et Asie-Pacifique, la capacité technique existante de ces régions a été renforcée pour qu'elle se rapproche du minimum nécessaire. Dans le cas de l'Afrique, les compétences spécialisées de six anciens bureaux sous-régionaux ont été réunies dans les quatre EAT du Caire, de Dakar, de Pretoria et de Yaoundé et, dans celui de l'Asie-Pacifique, les compétences spécialisées des anciens bureaux sous-régionaux de Manille et de Bangkok ont été regroupées au sein de l'EAT de Bangkok. Pour cela, il a fallu transférer des membres du personnel de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan international dans de nouveaux lieux d'affectation. Tous les transferts de ce type devraient être terminés à la fin de 2010. Aucun mouvement de personnel n'a été nécessaire pour constituer les EAT des autres régions.

⁸ BIT: *Amélioration des services fournis par le BIT aux mandants*, Avis du Directeur général, document IGDS n° 150 (Version 1), 13 avril 2010.

⁹ L'ancien Bureau sous-régional de Bangkok a été transformé en deux entités distinctes: un bureau de pays et une EAT.

19. Etant donné que les fonctionnaires nationaux et le personnel de la catégorie des services généraux ne sont pas soumis à la règle de la mobilité géographique, le processus de dotation a été géré différemment et le Bureau a pu éviter les suppressions d'emplois. En Afrique, où la transformation des bureaux sous-régionaux d'Addis-Abeba et d'Harare en bureaux de pays a engendré une réduction des effectifs administratifs nécessaires, le plan consiste à affecter le personnel local à d'autres tâches dans le bureau régional (dans le cas d'Addis-Abeba) et à des activités de coopération technique (dans le cas d'Harare)¹⁰. Ces changements devraient être mis en œuvre d'ici à la fin de 2010. Les ressources du budget ordinaire ainsi récupérées seront utilisées pour financer les travaux de la nouvelle EAT. Dans la région de l'Asie-Pacifique, où le Bureau sous-régional de Manille a été transformé en un bureau de pays, trois membres du personnel ont été affectés à des activités de coopération technique selon des conditions mutuellement convenues, conformément aux plans de dotation en personnel susmentionnés¹¹. Comme cela sera le cas en Afrique, les ressources du budget ordinaire dégagées seront réorientées vers les nouvelles EAT et la nouvelle structure de gestion régionale.

Coordonnateurs nationaux

20. Dans un premier temps, quatre nouveaux coordonnateurs nationaux ont été nommés, deux dans la région Asie-Pacifique (Cambodge et Mongolie) et deux dans les Etats arabes (République arabe syrienne et Yémen). La décision de nommer d'autres coordonnateurs nationaux dépendra de plusieurs facteurs, parmi lesquels les besoins établis et les ressources disponibles. Les lieux d'affectation de tous les coordonnateurs nationaux sont indiqués dans l'annexe.

Mesures d'accompagnement: Consolider le changement

21. Des mesures complémentaires ont été adoptées pour favoriser le passage à la nouvelle structure. Elles sont résumées ci-dessous.

Formalisation du cadre de responsabilisation du BIT

22. Le Directeur général a formalisé le cadre de responsabilisation du BIT en janvier 2010¹². Cette mesure va dans le sens de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui demande à l'Organisation de revoir et adapter ses pratiques institutionnelles afin d'améliorer sa gouvernance dans le cadre d'une réforme interne permanente. Elle va également dans le sens des recommandations formulées par la Chef auditeur interne et le Commissaire aux comptes. Le but est d'améliorer la performance organisationnelle et de responsabiliser davantage les cadres hiérarchiques et le personnel du Bureau dans son ensemble en vue de l'amélioration générale de la gouvernance.

¹⁰ Sur la base du plan de dotation en personnel.

¹¹ Ce personnel s'est vu offrir des conditions de licenciement amiable conformes aux dispositions du Statut du personnel.

¹² Avis du Directeur général, *Cadre relatif à la responsabilité au BIT*, document IGDS n° 137 (Version 1), 15 janv. 2010.

Clarification des rôles, des responsabilités et des fonctions

23. La clarté des rôles et des responsabilités est une condition préalable à une véritable responsabilisation. Pour satisfaire à cette condition, le Bureau a passé en revue les rôles et responsabilités attachés aux postes d'encadrement clés du siège et dans les régions. Il a ensuite défini un cadre de gestion destiné à garantir que, à chaque niveau de l'encadrement, les responsables comprennent bien leurs rôles et responsabilités et s'en acquittent, tout en respectant les attributions des autres. De plus, ce cadre devrait constituer la base d'une collaboration ordonnée et fructueuse de ces responsables dans leur prestation de services aux mandants de l'OIT.
24. Un exercice analogue est en cours pour définir les fonctions du siège et de chaque type de bureau dans les régions. Le but est de réduire au minimum les doubles emplois et les ambiguïtés du passé qui ont pesé sur les résultats. Le Bureau veille également, par une formation adéquate, à ce que toutes ces fonctions soient bien comprises et respectées et à ce qu'elles permettent d'améliorer la prestation de services aux mandants.

Investissement dans la formation

25. Les activités de formation du personnel et d'apprentissage visant à renforcer l'efficacité de la structure révisée ont été de deux types: celles qui étaient centrées sur l'amélioration des résultats opérationnels et de la gestion et celles qui étaient plus spécialisées. Les premières ont porté, par exemple, sur les rôles, les responsabilités et les fonctions dans la structure extérieure révisée, sur le nouveau système de suivi du comportement professionnel, sur le cadre de responsabilisation du BIT et sur la réforme de l'OIT et celle des Nations Unies. A ce jour, ces programmes ont été déployés dans les EAT d'Afrique (Dakar, Le Caire, Pretoria et Yaoundé). En ce qui concerne les EAT de l'Asie-Pacifique, l'accent a été mis sur la gestion axée sur les résultats et la réforme des Nations Unies.
26. La formation spécialisée a comporté des activités novatrices, conçues et réalisées en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin. On citera notamment:
- a) un programme spécialement organisé à l'intention des directeurs et du personnel technique de la région de l'Afrique, visant à améliorer les services fournis aux mandants de l'OIT. Il a porté entre autres sur la gestion du cycle de projets, la mobilisation des ressources et la gestion axée sur les résultats. Ce programme devrait être adapté et mis en œuvre dans les bureaux de pays et les EAT d'autres régions;
 - b) un atelier pilote visant à renforcer la capacité analytique du BIT dans le domaine de l'économie du travail appliquée au développement. Il s'agit surtout de renforcer la capacité du personnel du BIT de produire des savoirs et des analyses à l'appui de l'Agenda du travail décent, ainsi que de former un nombre suffisant de chercheurs aux méthodes les plus avancées d'analyse du marché du travail et de la politique sociale. L'atelier a réuni des personnels du BIT engagés dans la recherche en économie et dans le travail d'analyse et les activités de conseil qui s'y rapportent au siège et dans les régions ¹³.

¹³ *What are the labour market and social policies that perform in relation to overcoming the global jobs crisis?* A workshop for ILO staff, Turin, Italie.

Mise au point d'indicateurs pour mesurer la performance de la structure extérieure

27. Suite à la décision prise par le Conseil d'administration en mars 2009 à propos des changements à apporter à la structure extérieure de l'OIT, le Bureau a été prié «d'établir des indicateurs clairs permettant de mesurer la performance de la structure extérieure en ce qui concerne la réalisation des objectifs stratégiques et la prise en compte des besoins des mandants»¹⁴. L'élaboration des indicateurs s'est faite à travers un processus de consultation et de collaboration associant plusieurs unités du siège et les régions. Les indicateurs mesureront la performance dans les cinq domaines ci-après:

- qualité des programmes par pays de promotion du travail décent;
- gestion des ressources affectées aux résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent;
- renforcement de la base de connaissances;
- perfectionnement du personnel d'encadrement;
- intégration du travail décent dans les stratégies nationales de développement.

Des indicateurs séparés mesureront la performance des bureaux dans les pays industrialisés du point de vue de l'accroissement de la visibilité et du soutien en faveur de l'Agenda du travail décent de l'OIT parmi les organisations partenaires et au sein de la population.

28. La sélection de ces indicateurs a été guidée par trois grands principes. Premièrement, la mesure des indicateurs devrait déboucher sur des enseignements permettant d'améliorer la performance. Deuxièmement, l'exercice ne devrait pas imposer une charge administrative excessive aux régions. C'est pourquoi l'accent n'est mis que sur un certain nombre de mesures clés dans des domaines précis. Pour éviter la duplication des activités et des rapports, on utilisera au maximum les indicateurs de performance déjà été définis dans le cadre stratégique 2010-2015, le programme et budget pour 2010-11 et les diverses stratégies de gestion, et pour lesquels des données de départ existent déjà ou sont en train d'être réunies. Ils seront adaptés aux besoins de l'exercice. Troisièmement, les indicateurs, qui sont en grande partie des indicateurs de résultat, devront être spécifiques, mesurables, réalisables, axés sur les résultats et limités dans le temps (SMART).

29. Les bureaux régionaux répertorient les dispositifs nécessaires en collaboration avec leurs bureaux et EAT respectifs. La mesure proprement dite débutera en 2011, et les premiers résultats seront présentés dans le rapport sur l'exécution du programme pour 2010-11.

Mise en place de la structure extérieure révisée: Prochaines étapes

30. Le présent rapport ne donnant qu'une vue d'ensemble des mesures prises en 2009-10 pour la mise en place de la structure extérieure révisée, il serait prématuré de vouloir évaluer l'impact des changements mis en œuvre. En effet, la période de transition pour le passage à la nouvelle structure se terminait à peine au moment de la rédaction du présent document. Néanmoins, il est d'ores et déjà certain que l'investissement en temps et en effort, tant au siège que dans les régions, a jeté de solides bases pour les prochaines étapes. Les travaux préparatoires qui ont précédé les changements, surtout dans la mesure où ils ont eu un

¹⁴ Document GB.304/8/1(Rev.2), paragr. 128 b).

impact sur les mandants et le personnel, ont permis d'assurer une transition et une mise en œuvre en douceur de cette phase du processus de changement.

31. Pour ce qui est du reste de l'actuelle période biennale, le Bureau prévoit de renforcer et d'approfondir l'impact de ces changements et de consolider la structure extérieure révisée en vue de parvenir à des améliorations mesurables dans la qualité des services fournis aux mandants. Les activités ci-après auront lieu en 2010-11:

- a) poursuite du renforcement du cadre de responsabilisation du BIT pour qu'il s'adapte à l'évolution de la situation et intègre les meilleures pratiques appliquées au sein du système des Nations Unies. L'objectif est de doter le BIT d'un système «qui, en matière de responsabilité, accorde une importance accrue à la gestion axée sur les résultats, qui laisse davantage de latitude et d'autonomie aux responsables des programmes pour obtenir des résultats convenus et fasse de la transparence un élément essentiel de l'obligation de rendre des comptes»¹⁵;
- b) poursuite de la transformation des méthodes de travail, du point de vue à la fois de la méthode (coopération et collaboration dans l'ensemble des unités au siège et dans les régions) et de la cohérence (mise en œuvre d'une approche plus intégrée pour parvenir aux objectifs stratégiques de l'OIT);
- c) poursuite de l'élaboration et de l'adoption de méthodes nouvelles et plus judicieuses de gestion dans le contexte d'un accroissement de la demande de services et de contraintes budgétaires. Pour cela, il faudra changer les modes de fonctionnement pour aboutir à une rationalisation des services et à une plus grande réactivité en lien avec le déploiement d'IRIS dans les régions;
- d) poursuite du perfectionnement des cadres hiérarchiques et du personnel pour améliorer l'efficacité opérationnelle et affûter les compétences techniques;
- e) poursuite de l'autonomisation des bureaux de pays afin qu'ils puissent mieux répondre aux besoins et aux priorités des mandants au niveau national et contribuer plus efficacement aux processus du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD);
- f) prestation de conseils et d'une assistance aux régions pour l'utilisation des indicateurs de performance.

32. Conformément à la demande du Conseil d'administration, le Bureau entreprendra une «évaluation globale et indépendante de l'effet des modifications apportées»¹⁶. Cette évaluation sera réalisée en 2013 et fera l'objet d'un rapport présenté au Conseil d'administration en 2014.

Genève, le 19 octobre 2010

Document soumis pour discussion et orientation

¹⁵ BIT: Cadre relatif à la responsabilité au BIT, *op. cit.*

¹⁶ Document GB.304/8/1(Rev.2), paragr. 128 c).

Annexe

Présence de l'OIT dans les régions, par lieu et type de bureau (avril 2010)

Région	Bureau régional	Bureau de pays	EAT ¹	Bureau de l'OIT ²	Coordonnateurs nationaux	Autres formes de représentation ³
Afrique	Addis-Abeba	Abidjan ⁴ Abuja Addis-Abeba Alger Antananarivo Le Caire Dakar Dar es Salam Harare Kinshasa Lusaka Pretoria Yaoundé	Le Caire Dakar Pretoria Yaoundé			
Etats arabes	Beyrouth		Beyrouth		Damas Sana'a	Jérusalem Koweït
Asie et Pacifique	Bangkok	Bangkok Beijing Dhaka Hanoï Islamabad Jakarta Katmandou Manille New Delhi Suva	Bangkok New Delhi	Tokyo ⁵	Phnom Penh Oulan-Bator	Kaboul Timor-Leste Yangon ⁶
Europe et Asie centrale	Genève	Budapest Moscou	Budapest Moscou	Ankara Berlin Bruxelles Lisbonne Madrid Paris Rome	Astana Bakou Belgrade Bichkek Chisinau Douchanbé Kiev Minsk Sarajevo Skopje Tirana Yerevan	
Amérique latine et Caraïbes	Lima	Brasília Buenos Aires Lima Mexico Port of Spain San José Santiago	Lima Port of Spain San José Santiago du Chili			
Autres				Washington, DC ⁷		New York ⁸

¹ Equipe d'appui technique au travail décent. ² Bureau dans un pays industrialisé. ³ Chargés de liaison, représentants. ⁴ La couverture géographique sera revue en 2011. ⁵ Relève directement du Directeur général. ⁶ Fait rapport par l'intermédiaire de ED/NORM. ⁷ Relève directement du Directeur général. ⁸ Fait rapport au Directeur général par l'intermédiaire du Département des partenariats et de la coopération pour le développement.