

DISTRIBUÉ LE 19 NOVEMBRE 2009

AMELIORER LE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT : CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS

Le Groupe des employeurs voit dans l'amélioration du fonctionnement du Conseil d'administration de nouvelles opportunités pour une OIT pertinente et forte à la sortie de la crise économique mondiale.

Nous estimons également que nous devons affirmer notre rôle en matière de gouvernance, tant en ce qui concerne la structure que nous choisirons, qu'en matière de contenu de nos discussions, et accroître la capacité de l'OIT à participer aux nouveaux processus mondiaux tels que le G20. Elle doit également renforcer sa capacité à remplir son mandat constitutionnel et les attentes de ses mandants comme le prévoit la Déclaration de 2008 sur la justice sociale.

Il ressort clairement des discussions du premier Groupe de travail qu'il existe un appui à une réforme, reposant non seulement sur les débats précédents, mais également sur les nouvelles réalités.

Le monde a changé et nous devons changer avec lui. Si nous n'y arrivons pas, les conséquences seront évidentes. La dure vérité est qu'à moins que nous ne soyons capables, par notre gouvernance efficace de l'OIT, de renforcer la pertinence que celle-ci mérite, d'autres le feront à notre place. Ils ne nous attendront pas. Ceci peut sembler dramatique, mais notre Groupe estime que nous arrivons à un carrefour crucial dans le temps où, soit l'OIT est renforcée et pertinente dans le nouvel environnement, soit elle continue à s'affaiblir et à se marginaliser. Notre action au sein de ce Groupe de travail déterminera la route que nous prendrons.

Cette contribution repose à la fois sur les réflexions du Groupe des employeurs et des contributions de la première réunion du Groupe de travail. Nous sommes ouverts à toutes les idées et nous nous réjouissons d'une plus grande interaction entre les groupes, la Présidence et le Bureau, à mesure que nous progresserons. Nous devons tous nous engager à l'égard de ce qui résultera de ce processus.

À QUOI PEUT RESSEMBLER UN CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉFORMÉ ?

Pour répondre à cette question, nous nous basons sur :

- une approche « feuille blanche » visant à élaborer un Conseil d'administration qui corresponde aux nouvelles réalités ;
- une amélioration, non un affaiblissement de la gouvernance de l'OIT ;
- l'absence de répétitions dans les travaux du Conseil d'administration ;
- l'amélioration, non l'affaiblissement de l'engagement des groupes dans les travaux du Conseil d'administration ;
- l'application d'un processus de décisions et de suivi clair ;
- le respect de ses responsabilités constitutionnelles, du Cadre stratégique et du Programme et budget ;

- la réponse aux attentes des mandants comme le prévoit la Déclaration sur la justice sociale ;
- la contribution au renforcement des travaux du Bureau avec le G20 et le système multilatéral au sens large, come le prévoit le Pacte mondial pour l'emploi et la Déclaration de 2008 sur la justice sociale ;
- une réponse efficace de l'OIT, du moins à moyen terme, aux besoins des mandants au moment de la relance après la crise et au-delà ;
- un lien entre la réforme du Conseil et l'amélioration des méthodes de travail du Bureau pour ce Conseil.

Une nouvelle structure doit naître des discussions du Groupe de travail, mais nous devons aussi éviter un débat sans fin. Étant donné qu'un nouveau Conseil d'administration sera élu en juin 2011, nous proposons que la nouvelle structure du Conseil soit mise en pratique à cette occasion. Ceci permettra au Bureau de mettre au point un programme de consultations, de réunions et de documents dans le but de déterminer quand le changement devra être décidé et appliqué.

Nous pensons également que la réforme doit tenir compte de nouvelles manières de travailler. Aujourd'hui, tout doit être discuté et décidé par le Conseil d'administration, seul espace prévu pour de telles discussions. Cette situation a entraîné de longs ordres du jour, mais avec des débats insuffisants.

Un moyen de relever ce défi consiste à envisager des travaux intersessions, approche commune à de nombreuses autres agences de l'ONU. Ceci permettrait aux thèmes de travail identifiés comme nécessitant davantage de discussion, d'être renvoyés par l'organe politique de haut niveau (voir plus bas) à un travail intersessions. Le résultat de ce travail reviendrait ensuite au Conseil d'administration pour approbation. Dans ce cadre, de nombreux détails doivent être élaborés, mais si l'idée de recourir à des travaux intersessions est considérée comme utile, les modalités pourraient en être discutées par le Groupe de travail. La technologie devrait être utilisée autant que possible pour faciliter ce travail. Tout en tenant compte du fait que l'OIT est une organisation tripartite, les expériences des autres agences de l'ONU devraient être recueillies et examinées dans le cadre de l'élaboration de ces méthodes de travail.

Un concept

Le Conseil d'administration a deux rôles :

- celui d'un forum de discussion politique à haut niveau (« ce que l'OIT devrait faire ») ;
- celui d'un organe de gouvernance et de contrôle (« ce qui a été fait et quel en a été l'impact »).

De nombreux modèles existent pour remplir ces deux rôles. Nous envisageons ici, aux fins de discussion, un Conseil d'administration composé de deux organes pléniers qui se réuniraient l'un après l'autre. Il n'y aurait pas de « commission » comme actuellement, mais seulement un Conseil d'administration. Tous les membres du Conseil d'administration seraient présents dans les deux organes qui auraient chacun un rôle de « gouvernance » qui conditionnerait leurs ordres du jour et méthodes de travail. Ce modèle repose également sur le recours à des travaux intersessions.

Ce modèle reconnaît aussi que toutes les sessions du Conseil ne doivent pas être identiques. L'ordre du jour décidé pour une session du Conseil en déterminerait la durée. Parallèlement, la nécessité

d'un Conseil plus court et efficace permettant la meilleure participation possible des groupes, devrait également être prise en compte.

(a) Organe politique de haut niveau

Le contenu des travaux de cette commission plénière pourrait être défini, par exemple, par les mesures nécessaires pour :

- (i) appliquer le cadre stratégique et le programme de l'OIT, tant à Genève que sur le terrain ;
- (ii) assurer le suivi politique de questions issues de précédentes décisions du Conseil d'administration et discussions de la Conférence ;
- (iii) mettre la Déclaration de 2008 sur la justice sociale en pratique ;
- (iv) définir les thèmes des travaux intersessions ;
- (v) adopter les résultats des travaux intersessions.

L'ordre du jour lui-même devrait déterminer la durée de cette commission.

(b) Organe de surveillance et de mise en œuvre

Il s'agirait ici également d'une commission plénière. Son ordre du jour serait centré sur la mise en œuvre et l'impact de l'OIT, surveillant l'application du programme et du Cadre stratégique.

Comme pour la commission de haut niveau, c'est l'ordre du jour qui déterminerait la durée nécessaire des travaux de cette commission.

AUTRES QUESTIONS

D'autres questions doivent également être examinées, notamment :

- Le Comité de la liberté syndicale poursuivrait ses travaux indépendamment de cette structure, mais son rapport serait adopté par l'organe de surveillance.
- Les travaux actuels du Conseil d'administration dans le cadre des réclamations et plaintes au titre des articles 24 et 26, le rapport du Directeur général et d'autres questions devraient être examinées en fonction de la structure proposée. L'article 33 serait traité par l'organe de surveillance, mais l'organe politique serait chargé de l'élaboration d'une telle plainte.
- Le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation ne devrait pas occuper systématiquement une journée du nouveau Conseil d'administration, mais devrait plutôt se réunir lorsqu'une question le justifie (ou selon un critère s'en rapprochant).
- Cette contribution doit être examinée en regard des Règlements afin d'en identifier les amendements nécessaires.
- Les membres du Bureau du Conseil d'administration auraient des responsabilités plus importantes en matière de définition de l'ordre du jour et des méthodes de travail intersessions.
- Chaque commission plénière adopterait ses propres décisions.
- La Commission LILS serait maintenue, mais son ordre du jour et son mandat seraient revus dans le cadre de la discussion plus large portant sur la réforme.

AMÉLIORATION DES MÉTHODES DE TRAVAIL ACTUELLES (POUR APPLICATION IMMÉDIATE)

Dans le cadre de cette réflexion sur l'avenir, nous estimons qu'il est également important de continuer à améliorer la structure et les méthodes de travail de notre Conseil d'administration actuel. Dans ce sens, il est clair que les améliorations du fonctionnement du Conseil qui ont déjà été approuvées doivent être mises en application. Celles-ci figurent dans le document informel et ont fait l'objet de nombreuses interventions au sein du Groupe de travail. Le Bureau doit les mettre en application au plus vite dans la mesure où elles constituent des bonnes pratiques et ne requièrent pas davantage de réflexion. Le Bureau doit en particulier améliorer ses mécanismes de consultation avec tous les groupes. Aucun groupe ne devrait ressentir une inégalité de traitement.

Les idées d'améliorations administratives, contenues dans les déclarations écrites du PIEM, de l'ASPAC et dans les contributions verbales d'autres gouvernements devraient être rassemblées et confirmées. Selon nous, ces questions comprennent (dans le désordre) :

- l'examen des règles de procédures pour les interventions ;
- la mise à disposition à temps des documents ;
- la clarification des processus de classement des documents « pour décision », « pour discussion et orientation », (et « information ») et de mise en évidence des points pour décisions dans les documents ;
- identification et transmission des décisions aux membres du Conseil d'administration et identification des fonctionnaires du BIT responsables ;
- début des séances à l'heure ;
- acceptation des « documents d'information » par les membres du Bureau et distribution aux membres du Conseil d'administration ; ces documents ne sont cependant pas portés à l'ordre du jour.

Ces efforts ne signifient toutefois pas réforme. L'efficacité et l'amélioration du fonctionnement et de la gestion du Conseil d'administration doivent être constamment revues.

CONCLUSIONS

Cette contribution vise à répondre aux nouvelles réalités que connaît l'OIT. Il ne s'agit pas simplement d'un exercice d'économie et, en fait, les travaux intersessions nécessiteront des ressources financières.

La possibilité existe également d'un engagement accru des membres du Conseil d'administration dans les travaux intersessions en fonction des modalités finales.

Parallèlement, un nouveau modèle d'évaluation du coût du Conseil d'administration sera nécessaire lors de l'examen de la réforme.

Le Groupe des employeurs se réjouit de discuter la réforme plus en détails, y-compris les aspects plus larges de la réforme de la Conférence et se tient à la disposition des travailleurs, des gouvernements et du Bureau.

* * * * *