



NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports de la Commission du programme,
du budget et de l'administration****Deuxième rapport: Questions de personnel***Table des matières*

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du Syndicat du personnel	1
II. Composition et structure du personnel.....	1
III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale	4
IV. Questions relatives aux pensions	4
a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	4
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux	5
c) Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)	5
V. Autres questions de personnel.....	6
a) Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Statut du Tribunal	6

Annexe

Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT	7
--	---

I. Déclaration du représentant du Syndicat du personnel (Huitième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration du représentant du Syndicat du personnel figure en annexe au présent rapport.

II. Composition et structure du personnel (Neuvième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document¹ concernant la composition et la structure du personnel. Ce document était soumis pour information.
3. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, évoque la déclaration du représentant du Syndicat du personnel et note que le climat est plus positif qu'en novembre 2009. Il demande instamment au BIT de se comporter en centre d'excellence en matière de relations professionnelles et il souligne la nécessité de procéder sur la base de consultations permanentes. Il demande davantage d'informations en ce qui concerne les progrès de la Feuille de route pour la relance du dialogue à l'OIT, qui a fait l'objet d'un accord entre le Bureau et le Syndicat en novembre 2009.
4. L'orateur se réjouit de l'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans l'ensemble du personnel et il demande au Bureau de continuer à fournir des informations à cet égard.
5. Le groupe des travailleurs fait part de sa préoccupation concernant le nombre peu élevé de contrats sans limitation de durée par rapport au nombre de contrats à court terme, plus précaires, notamment ceux d'une durée inférieure à cinq ans ne permettant pas de bénéficier d'une pension de retraite. Concernant le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), les travailleurs croient comprendre que dix fonctionnaires seulement ont un contrat permanent et 473 autres un contrat précaire; ce déséquilibre devrait être corrigé.
6. Le groupe des travailleurs juge insuffisant l'effort consenti pour faire diminuer le nombre des pays qui sont soit non représentés, soit sous-représentés parmi le personnel du BIT.
7. M^{me} Horvatic, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, prend note des informations contenues dans le rapport.
8. Le représentant du gouvernement de la Tunisie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, évoque le déséquilibre géographique mis en lumière dans le tableau III du rapport et notamment la sous-représentation des Etats africains. La situation est la même pour les postes linguistiques que pour les postes non linguistiques. Il conviendrait donc d'adopter une approche géographique beaucoup plus égalitaire concernant le personnel à tous les grades, y compris le personnel d'encadrement.
9. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud appuie la précédente déclaration et réitère la demande déjà présentée par la région Afrique au cours de la discussion de la commission en mars 2009 concernant l'inclusion d'informations plus détaillées dans le rapport sur les recrutements récents et les départs à la retraite imminents.

¹ Document GB.307/PFA/9.

10. Le représentant du gouvernement du Nigéria appuie également la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique, à laquelle il ajoute son souhait particulier de voir un plus grand nombre de ressortissants nigériens parmi le personnel du BIT. Concernant la répartition par âge du personnel, il souligne la nécessité évidente de planifier la relève.
11. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), salue l'effort déployé par le Bureau pour améliorer la diversité du personnel par le biais d'un processus de recrutement transparent et objectif.
12. Elle rappelle à la commission la requête présentée par les PIEM en novembre 2009 concernant un rapport sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines 2006-2009. Les PIEM estiment que ce rapport devrait recenser les enseignements tirés du passé pour établir et ajuster les fondements et les cibles de la stratégie pour 2010-2015, telle qu'elle a été approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2009. L'oratrice ajoute que le rapport pourrait être distribué entre deux sessions du Conseil et discuté lors d'une réunion informelle.
13. Elle rappelle au Bureau qu'en novembre 2008 et en mars 2009 les PIEM avaient demandé à disposer d'informations plus détaillées sur les postes vacants, et notamment les postes vacants depuis plus de six mois. Ils ont aussi sollicité des données sur la répartition du personnel entre le siège et le terrain au cours des dix dernières années.
14. Pour conclure, l'oratrice souligne l'importance de la composition et de la structure du personnel pour assurer une gestion efficace axée sur les résultats permettant la concrétisation des objectifs de l'OIT, notamment en ce qui concerne les exigences du Pacte mondial pour l'emploi et de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
15. Le représentant du gouvernement du Japon, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), prend note du rapport documenté établi par IRIS et exhorte le Bureau à accélérer le déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs afin de fournir des données plus globales et plus exactes concernant l'OIT dans les régions. L'orateur note que l'effectif de personnel non linguistique de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures s'est accru, passant de 645 en 2005 à 698 en 2009, dont seulement trois provenant de la région de l'Asie et du Pacifique. Il estime que cela est insuffisant, compte tenu de la population et des dimensions de la région, depuis longtemps sous-représentée, et que le recrutement des nouveaux fonctionnaires semble donc être en contradiction avec l'article 4.2 du Statut du personnel.
16. L'orateur rappelle que la diversité géographique du personnel est l'un des éléments clés de la stratégie en matière de ressources humaines; il demande instamment au Bureau d'entreprendre une analyse approfondie de la cause sous-jacente de ce problème, et de proposer au Conseil d'administration, en novembre 2010, des mesures correctives concrètes assorties d'un calendrier pour corriger ce déséquilibre. En vue de mieux promouvoir la diversité géographique, l'orateur demande que la section 1 de l'annexe I du Statut du personnel (exigences linguistiques différentes pour les fonctionnaires dont la langue maternelle est l'une des langues de travail du Bureau et pour ceux dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail du Bureau) soit pleinement respectée et reflétée dans les procédures de recrutement du personnel des catégories organiques dans le cadre du RAPS.
17. Le représentant du gouvernement du Japon s'inquiète du problème de la sous-représentation. Le nombre des fonctionnaires de nationalité japonaise a en fait diminué, comparé à l'année dernière, et le Bureau doit proposer des mesures concrètes assorties

d'un calendrier pour y remédier. A propos du nombre des fonctionnaires aux grades supérieurs, il rappelle que la stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009 comportait une cible visant le déclassement d'un tiers des postes P5 devenant vacants à la fin de 2009; or le nombre des fonctionnaires au grade P5 n'a baissé que de neuf entre 2006 et 2009. Le Bureau doit expliquer cette différence entre la cible et le résultat et proposer des mesures concrètes assorties d'un calendrier pour améliorer la situation. Enfin, l'orateur suggère que des postes de services généraux soient également déclassés en vue de réduire les coûts de personnel et il souhaite que le rapport contienne davantage d'informations sur la répartition par grade des fonctionnaires des services généraux.

18. Le représentant du gouvernement de l'Inde, tout en appuyant les commentaires qui ont été faits au nom du GASPAC, ajoute les préoccupations particulières de l'Inde concernant le déséquilibre géographique. En dépit de certaines améliorations, l'inégalité entre hommes et femmes reste une réalité et l'orateur rappelle l'utilité du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT. Enfin, il souligne la nécessité de promouvoir le recrutement de fonctionnaires ressortissants des pays en développement et estime que le mécanisme du RAPS devrait être utilisé en conséquence.
19. Répondant aux commentaires et aux questions de la commission, la directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD) admet qu'il y a des progrès à faire concernant le rapport traditionnel sur la composition et la structure du personnel. Cependant, cette amélioration ne saurait résulter uniquement de l'adjonction des diverses données demandées par les groupes. HRD a l'intention d'aligner l'information fournie sur les cibles et les indicateurs contenus dans la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, dans le premier rapport sur la mise en œuvre de la stratégie, soumis en mars 2012. En attendant, le Bureau continuera de fournir des données dans tous les domaines qui présentent un intérêt, soit par le biais du rapport traditionnel, soit dans des rapports préparés à la demande des groupes.
20. HRD a également pris l'initiative d'afficher des informations sur son site concernant la portée et les tendances des pratiques de recrutement et de promotion, y compris les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes, de diversité régionale et de promotion des talents internes plutôt que de recrutement de personnel externe. HRD étendra cette initiative à d'autres domaines.
21. Concernant la demande de mise à jour relative à l'application de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009, la directrice de HRD rappelle que la stratégie pour 2010-2015 vise la redéfinition et le recentrage des principaux domaines d'action de la stratégie précédente, à savoir le recrutement et la sélection, la diversité, la mobilité, la gestion de la performance, le développement des carrières et la formation, la sécurité et la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. HRD continuera de faire rapport dans tous ces domaines mais ce rapport sera présenté dans le cadre des quatre résultats de la stratégie recentrée. A cet égard, la directrice réitère l'offre qui a été faite en novembre 2009 d'organiser des sessions d'information pour les groupes intéressés sur des domaines spécifiques de compétence du département.
22. Quant au dialogue social à l'intérieur du Bureau, la directrice indique que l'existence de certains points de désaccord avec le Syndicat n'a pas empêché l'administration de maintenir, au siège et dans les régions, un dialogue quotidien avec les représentants du personnel dans tous les domaines de travail du département, y compris le recrutement et la sélection, le réexamen de la structure de terrain, les initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la politique contractuelle.
23. La commission prend note du rapport.

III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Dixième question à l'ordre du jour)

24. La commission était saisie d'un document ² soumis pour information concernant les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.
25. M. Trotman estime que l'OIT semble faire mieux que d'autres organisations en matière d'égalité hommes-femmes, notamment aux grades élevés. Les travailleurs demandent instamment que les efforts soient poursuivis pour assurer l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux, y compris par l'octroi d'opportunités de carrière au personnel féminin déjà en poste, et non pas exclusivement par le recrutement de candidates externes.
26. En ce qui concerne l'appel lancé en faveur de l'harmonisation des pratiques de versement à la cessation de service dans le système des Nations Unies, M. Trotman estime qu'elle ne doit pas engendrer une réduction systématique des indemnités. Le système commun laisse une marge de manœuvre suffisante, et le BIT a le devoir de demeurer un modèle pour les autres organisations en matière de conditions d'emploi. L'orateur exhorte le Bureau d'entamer des négociations avec le Syndicat avant de présenter une proposition au Conseil d'administration en novembre prochain.
27. La commission prend note des informations fournies.

IV. Questions relatives aux pensions (Onzième question à l'ordre du jour)

a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

28. La commission était saisie d'un document ³ pour information concernant les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la 56^e session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.
29. M. Trotman note que la diminution de la valeur des actifs de la Caisse due à la crise des marchés financiers semble s'être résorbée avec la remontée de la valeur du marché et que, sur le long terme, la Caisse a atteint son objectif de rendement réel. L'orateur prend note également de la stratégie d'investissement prudente de la Caisse qui vise à préserver le capital à longue échéance. Le nombre de membres du personnel contribuant à la Caisse s'est accru mais le nombre de fonctionnaires qui quittent l'Organisation avant de compter les cinq ans d'affiliation leur permettant de toucher une pension de retraite s'est également accru. Les travailleurs demandent que cette question soit soigneusement examinée dans le contexte de la politique contractuelle du Bureau. Ils demandent également des informations statistiques à cet égard.

² Document GB.307/PFA/10.

³ Document GB.307/PFA/11/1.

30. La commission prend note de l'information fournie.

**b) Rapport du Conseil de gestion
de la Caisse de versements spéciaux**

31. La commission prend note du rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux ⁴.

**c) Nominations au Comité des pensions
du personnel du BIT (Caisse commune
des pensions du personnel des Nations Unies)**

32. La commission était saisie d'un document ⁵ portant sur la nomination proposée de membres au Comité des pensions du personnel du BIT, conformément à l'article 6 c) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

33. Faisant observer que M. Michel Barde quittera le Comité des pensions du personnel, M. Julien souligne la qualité de sa contribution à ce comité ainsi qu'à d'autres commissions de l'Organisation.

34. M. Trotman exprime son plaisir d'annoncer que M. Marc Blondel a accepté la reconduction pour trois ans de son mandat.

35. *La commission recommande au Conseil d'administration de soumettre la résolution suivante à la Conférence internationale du Travail lors de sa 99^e session (juin 2010):*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail:

Nomme au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), pour une période de trois ans prenant fin le 8 octobre 2013, les membres et membre suppléant ci-après:

Membres:

M. D. Willers (Allemagne)

M. J.-P. Bernard (employeurs)

M. M. Blondel (travailleurs)

Membre suppléant:

M. T. Montant (Suisse)

⁴ Document GB.307/PFA/11/2.

⁵ Document GB.307/PFA/11/3.

V. Autres questions de personnel
(Douzième question à l'ordre du jour)

**a) Questions relatives au Tribunal administratif
de l'OIT: Statut du Tribunal**

36. La commission était saisie d'un document⁶ concernant le calendrier de l'examen par le Conseil d'administration de la possibilité pour des syndicats et des associations de personnel de saisir en leur propre nom le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. La commission appuie le point suivant appelant une décision:

37. La commission recommande au Conseil d'administration d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 310^e session (mars 2011) afin de procéder à son réexamen à la lumière des conclusions de la 65^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies et de tout autre fait nouveau pertinent.

Genève, le 22 mars 2010.

Points appelant une décision: paragraphe 35;
paragraphe 37.

⁶ Document GB.307/PFA/12/1.

Annexe

Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (307^e session – mars 2010)

Madame la présidente,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chers collègues et autres personnes ici présentes,

Avant d'entrer dans le vif du sujet, permettez-moi d'exprimer notre compassion et notre solidarité avec le peuple d'Haïti et avec le peuple du Chili, qui ont été durement touchés par les terribles tremblements de terre qui ont frappé leurs pays cette année. À Haïti, plus de 100 membres du personnel des Nations Unies ont péri. Leur mission était de contribuer au développement et à la paix dans ce pays.

J'étais à Santiago, à une réunion de la CFPI, lorsque le tremblement de terre a frappé, et je dois dire que la réponse du Département de la sûreté et de la sécurité de la CEPALC et du personnel appelé à remettre sur pied le bureau de l'OIT à Santiago force le respect. Nous avons organisé une collecte pour le personnel ainsi que pour la population d'Haïti. Nous ferons bientôt de même, en collaboration avec notre fédération, pour apporter notre soutien aux secours déployés dans le sud du Chili.

De la même façon que nos organisations se mobilisent, les personnels du système des Nations Unies agissent aussi, en solidarité avec les peuples du Chili et d'Haïti.

Permettez-moi maintenant de passer aux événements plus récents qui portent sur les relations professionnelles au sein du Bureau.

En novembre dernier, vous avez été nombreux dans vos interventions à constater la détérioration de ces relations.

Certains d'entre vous ont parlé du climat «sibérien» qui règne dans les rapports personnel-direction et ont appelé à un retour à des négociations de bonne foi.

D'autres ont parlé d'une «culture du conflit» qui fait obstacle à la bonne mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines. Vous avez encouragé tous les intervenants, y compris notre Syndicat, à trouver des solutions constructives pour sortir de ces difficultés.

Le moins que je puisse dire ici en tant que président du Comité du Syndicat du personnel, c'est que nous avons attendu avec impatience l'occasion de réagir à ce qui s'est dit dans cette enceinte il n'y a pas quatre mois. Plutôt que de nous enfermer dans une culture du conflit, d'autant que nous sommes ici au BIT, nous préférons de loin nous concentrer sur un retour à une culture de la négociation.

Personnellement, je mets tout en œuvre pour que le Syndicat joue son rôle dans la recherche d'une solution. De fait, en novembre dernier, c'est le Syndicat qui a repris l'initiative, en proposant une «feuille de route» pour relancer le dialogue de bonne foi au sein du Bureau. À ce titre et dans le cadre d'efforts visant à apaiser la situation et à promouvoir une culture de la prévention des conflits, le Syndicat s'est engagé à respecter un cessez-le-feu.

Le Syndicat se félicite de la décision du Directeur général de demander l'intervention du directeur exécutif chargé du Secteur de la protection sociale pour trouver une solution. Assane Diop est un praticien doté d'une grande expérience dans le domaine des relations professionnelles, y compris en période de crise. Nous voyons dans cette intervention le signe de la volonté du Directeur général de trouver des solutions concrètes dans un climat de relations professionnelles devenu intenable.

Par respect pour le processus de médiation, nous ne nous sommes livrés à aucune hostilité. Malheureusement, nous ne pouvons pas en dire autant de l'autre côté et nous continuons, tant le Syndicat que le personnel, à subir des attaques.

Je mentionnerai la censure des communications du Syndicat, des représailles contre un représentant du personnel et – une fois encore – des changements dans les procédures statutaires sans aucune négociation et, toujours, la non-reconnaissance de notre droit de recruter notre propre conseiller juridique.

S'agissant des changements des procédures statutaires, la Commission consultative paritaire de recours – notre organe impartial et indépendant de recours – mentionne, dans ses deux derniers rapports annuels, des violations par le Bureau des règles et des procédures applicables concernant le recrutement et la sélection, le recours aux contrats de courte durée et aux contrats dits «de coopération technique».

Alors quelle attitude adopter? Que doivent faire le Syndicat et l'Administration? Nous devons nous asseoir à la même table et négocier de bonne foi pour trouver des solutions. Ceci est on ne peut plus clair.

Le personnel ne peut accepter que soient modifiées unilatéralement des pratiques et des règles, en l'absence complète de négociations et de consultations de bonne foi. Si quelque chose ne fonctionne pas, il faut le modifier à l'issue d'une négociation et non pas l'imposer.

Mais le changement ne peut advenir à n'importe quel coût. En période de cessez-le-feu, il faut arrêter les provocations. Ce n'est malheureusement pas le cas.

Imaginez notre surprise lorsque nous avons appris de plusieurs sources au BIT que des études sont en cours sur la possible délocalisation, voire sous-traitance, des fonctions fondamentales du Bureau.

N'est-ce pas là un sujet pouvant avoir de profondes répercussions sur le personnel, et à propos duquel le Syndicat devrait être consulté dès le départ? Le fait même que cette information n'a pas été partagée avec le Syndicat, le fait que nous l'avons apprise par nos réseaux informels et non pas par nos interlocuteurs désignés ne peut qu'alimenter la suspicion, saper la confiance.

A propos de culture du conflit, qui est à l'origine de ce dernier conflit?

Associez-nous à ces questions dès le départ, pour qu'il puisse y avoir une compréhension commune des problèmes, et considérez-nous comme un partenaire dans la recherche de solutions, et nous éviterons les heurts que nous connaissons maintenant, dans un climat où chacun craint pour son emploi, ce qui n'améliore pas le moral du personnel.

Il faut savoir que certaines des personnes dont les fonctions sont visées par la délocalisation éventuelle sont précisément celles sur lesquelles le Bureau devra compter pour déployer IRIS sur le terrain. Ce n'est pas là une bonne méthode pour garantir le bon déroulement de ce changement essentiel.

N'est-il pas paradoxal que le Bureau, qui est l'auteur de multiples ouvrages sur la restructuration socialement responsable, qui conseille vos pays et œuvre à la promotion du dialogue social, ignore totalement ces principes de bon sens pour lui-même?

Le Service d'assistance du BIT, qui a été mis en place pour aider les entreprises à mettre les principes du travail décent en pratique, préconise une approche responsable de la restructuration. Il met en relief cinq étapes.

Savez-vous quelle est la première étape? Le *dialogue*.

Et la deuxième? L'information et la consultation – en d'autres termes: le *dialogue*.

Je n'entrerai pas avec vous dans le détail des coûts et des avantages de la restructuration socialement responsable, vous qui vivez ces questions au quotidien dans vos pays et dans vos entreprises.

Mais alors, si nous sommes capables de promouvoir ces principes testés et éprouvés dans vos pays, pourquoi ne voit-on pas l'intérêt – ou la volonté – de les appliquer ici-même, à notre propre situation? Pourquoi ne pas mettre en pratique ce que nous préconisons?

C'est l'inverse qui se produit. Dès le départ, nous sommes condamnés à discuter dans un climat de méfiance et de confrontation.

Une autre voie s'impose. Et d'urgence.

Nombre des problèmes identifiés concernent les règles en vigueur – notamment en ce qui concerne le recrutement et la sélection, et les contrats précaires – et exigent des changements négociés. Nos membres réclament des changements dans toute une série de domaines: l'emploi précaire; les différences, discriminatoires, de traitement entre le personnel recruté sur le plan international et le personnel recruté sur le plan local; ils demandent plus d'objectivité, de transparence et d'équité dans les procédures de recrutement et de sélection.

Inutile de regarder plus loin que dans les documents dont vous êtes saisis pour voir que des changements s'imposent d'urgence. S'il est pratiquement impossible de tirer une conclusion valable à partir des informations présentées sur la composition et la structure du personnel, le Syndicat a pu se livrer à quelques analyses qui mettent au jour une tendance préoccupante au BIT.

Depuis 1997, nous constatons un accroissement de plus de 123 pour cent du personnel employé au titre de contrats dits «de coopération technique», au point que les fonctionnaires de cette catégorie représentent désormais pratiquement 40 pour cent des effectifs du BIT. En même temps, alors que le budget ordinaire est resté relativement constant, le nombre total de fonctionnaires recrutés «au titre du budget ordinaire» est tombé de 80 pour cent en 1997 à tout juste 60 pour cent aujourd'hui. Les implications pour la sécurité de l'emploi et les conditions de travail du personnel recruté au titre de la coopération technique appellent une attention urgente. Des négociations sont indispensables.

Nous y sommes déjà prêts. Mais avant toute chose, il faut que les règles en vigueur soient respectées. Cela requiert de la franchise, de la clarté – il faut savoir ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas. Ces principes existent déjà dans l'Accord de reconnaissance et de procédure.

Nous nous engageons à retourner à une culture de prévention des conflits. Ce que nous demandons, c'est que l'Administration ne nous place pas dans des situations qui nous obligent à réagir – et à nous battre. Car le jour où nous renoncerons à ce devoir qui est le nôtre de négocier chaque fois que cela est possible, de réagir avec force quand on cherche à nous contraindre, ce jour-là, nous cesserons d'être un syndicat digne de ce nom.

Nous espérons sincèrement que le processus de médiation aboutira rapidement à des résultats concrets. Ce n'est pas seulement un espoir, c'est un devoir.

Nous comptons bien pouvoir vous annoncer des résultats en novembre. Nous préférons cela à devoir manifester devant la salle du Conseil d'administration en réponse à une provocation quelconque.

Il y va de la crédibilité de notre Organisation.

Si nous voulons vraiment que le travail décent commence ici, le BIT doit appliquer les principes du dialogue qu'il prêche au monde entier.

Nous espérons que nos interlocuteurs seront prêts à relever le défi. Pour notre part, nous sommes prêts.

Je vous remercie de votre attention.