



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/PV

**Procès-verbaux de la 312^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

**Procès-verbaux de la 312^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

La 312^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève, du lundi 7 au jeudi 18 novembre 2011, sous la présidence de M. Greg Vines (Australie).

La liste des personnes ayant assisté à la session du Conseil d'administration est publiée dans l'annexe II.

Table des matières par question à l'ordre du jour

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision/résultat</i>
Section institutionnelle				
1	GB.312/INS/1	Approbation des procès-verbaux de la 311 ^e session du Conseil d'administration	1	2
2		Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail	1	
	GB.312/INS/2/1	Ordre du jour de la 102 ^e session (2013) de la Conférence	1	4
	GB.312/INS/2/2	Propositions pour l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) de la Conférence	2	15
3	GB.312/INS/3	Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 100 ^e session (2011): Suivi de l'adoption de la résolution concernant les mesures visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleuses et les travailleurs domestiques du monde entier	4	55
4	GB.312/INS/4	Amendements au Recueil de règles applicables au Conseil d'administration	10	56
5	GB.312/INS/5	Rapport et conclusions de la douzième Réunion régionale africaine	11	72
6	GB.312/INS/6	Faits nouveaux concernant l'exécution par le gouvernement du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	14	112
7	GB.312/INS/7	Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Myanmar pour non-respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, présentée par des délégués à la 99 ^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail	21	138
8		Le point sur la mission tripartite de haut niveau effectuée en République bolivarienne du Venezuela	28	
9	GB.312/INS/9	Rapports du Comité de la liberté syndicale	29	168, 170, 172
10	GB.312/INS/10 et GB.312/INS/10(Add.)	Institut international d'études sociales	36	183
11		73 ^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin	36	191
	GB.312/INS/11/1	Rapport de la 73 ^e session du Conseil du Centre		
	GB.312/INS/11/2	Questions découlant de la 73 ^e session du Conseil du Centre		
12	GB.312/INS/12	Avancement de la mise en œuvre de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent	38	219
13	GB.312/INS/13	Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail	44	220
14	GB.312/INS/14(Rev.)	Rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation	45	226
15	GB.312/INS/15	Rapport du Directeur général	45	
		Avis de décès	45	227
	GB.312/INS/15/1	<i>Premier rapport supplémentaire:</i> Documents soumis pour information uniquement	46	228
	GB.312/INS/15/2	<i>Deuxième rapport supplémentaire:</i> Nomination du Chef auditeur interne	46	230

N° de la question	Document n°	Titre	Page	Paragraphe décision/ résultat
16	GB.312/INS/15/3	Troisième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Japon de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Syndicat Zensekiyu Showa-Shell	46	231
		Rapports du bureau du Conseil d'administration	47	
	GB.312/INS/16/1	Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect par Bahreïn de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par des délégués à la 100 ^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail	47	235
	GB.312/INS/16/2	Dispositions relatives à la neuvième Réunion régionale européenne	47	237
	GB.312/INS/16/3	Mesures à prendre pour la désignation du Directeur général	48	251
	GB.312/INS/16/4	Réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	51	252
	GB.312/INS/16/5	Réclamation alléguant l'inexécution par l'Espagne de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération publique des associations de sous-inspecteurs du travail et de la sécurité sociale (FESESS)	51	253
	GB.312/INS/16/6	Conclusions de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés (Istanbul, mai 2011): L'OIT est invitée à intégrer le Programme d'action d'Istanbul dans son programme de travail	51	258
17	GB.312/INS/17	Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions	53	
		Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	53	
		Renouvellement de mandats	53	259
		Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation préscolaire (Genève, 22-23 février 2012)	53	
		Invitation d'une organisation internationale non gouvernementale	53	260
Section de l'élaboration des politiques				
Segment de l'emploi et de la protection sociale				
1	GB.312/POL/1	Emplois verts, travail décent et développement durable	54	288
2	GB.312/POL/2	Suivi de la discussion sur la sécurité sociale à la 100 ^e session de la Conférence internationale du Travail (2011): Plan d'action	59	314
3	GB.312/POL/3	Suivi des conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2007	65	333
4	GB.312/POL/4	Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	70	348

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision/résultat</i>
<i>Segment du dialogue social</i>				
5	GB.312/POL/5	Forums de dialogue mondial: Enseignements tirés	74	364
6	GB.312/POL/6	Administration et inspection du travail: Suivi de la discussion générale à la 100 ^e session de la Conférence internationale du Travail	77	386
7	GB.312/POL/7	Le travail décent dans la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire: Une approche sectorielle	81	398
8	GB.312/POL/8	Autres questions: Suite à donner aux recommandations des réunions sectorielles et techniques	84	403, 404, 405, 406
<i>Segment de la coopération technique</i>				
9	GB.312/POL/9	Renforcement des capacités des mandants dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et de la coopération technique: Suivi	87	427
10	GB.312/POL/10	Coopération technique de l'OIT et programmes par pays de promotion du travail décent, 2009-10	91	455
11	GB.312/POL/11	Programme renforcé de coopération technique pour les territoires arabes occupés	95	478
12	GB.312/POL/12	Suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Priorités et plan d'action pour la coopération technique concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession	100	494
<i>Segment des entreprises multinationales</i>				
13	GB.312/POL/13	Le point sur les priorités stratégiques 2010-11, y compris la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en collaboration avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales	103	518
Section des questions juridiques et des normes internationales du travail				
<i>Segment des questions juridiques</i>				
1	GB.312/LILS/1	Promotion de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1986	109	530
2	GB.312/LILS/2	Mesures relatives à la représentation des employeurs et des travailleurs à la Conférence internationale du Travail: Comment éviter un déséquilibre dans la composition tripartite des délégations	111	537
3	GB.312/LILS/3	Règlement de la Conférence: Amendements liés à la réforme du Conseil d'administration	114	542
<i>Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme</i>				
5	GB.312/LILS/5	Amélioration des activités normatives de l'OIT. Politique normative de l'OIT: Création et mise en œuvre d'un mécanisme d'examen des normes (MEN)	115	577
6	GB.312/LILS/6	Rapport et résultats de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n° 158) et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982	124	594

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision/résultat</i>
7	GB.312/LILS/7	Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART): Rapport intérimaire sur les allégations présentées par les organisations d'enseignants	127	599
Section du programme, du budget et de l'administration				
<i>Segment du programme, du budget et de l'administration</i>				
1	GB.312/PFA/1(Rev.)	Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement	129	608
	GB.312/PFA/1(Add.)	Addendum		
2	GB.312/PFA/2	Utilisation du Compte de programmes spéciaux	130	621
3		Questions financières relatives à l'Institut international d'études sociales	133	
4		Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2012-13	133	
	GB.312/PFA/4/1	Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS)	133	628
	GB.312/PFA/4/2	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)	134	635
5	GB.312/PFA/5(&Corr.)	Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège	136	649
6		Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication	138	
	GB.312/PFA/6/1	Investissement dans les infrastructures informatiques: Point de situation	138	658
	GB.312/PFA/6/2	Déploiement d'IRIS sur le terrain: Point de situation	139	671
7		Autres questions financières	141	
	GB.312/PFA/7/1(Rev.)	Rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses	141	687
	GB.312/PFA/7/2	Nomination d'un membre du Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail	144	690
	GB.312/PFA/7/3	Groupe de travail chargé du suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	144	691
<i>Segment relatif aux audits et au contrôle</i>				
8	GB.312/PFA/8	Rapport d'évaluation annuel 2010-11	145	709
9	GB.312/PFA/9	Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluation des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent)	147	722
10	GB.312/PFA/10	Examen du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)	150	735
11	GB.312/PFA/11	Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI	152	747
<i>Segment des questions de personnel</i>				
12		Déclaration du représentant du personnel	155	
13	GB.312/PFA/13	Rapport de la Commission de la fonction publique internationale	155	751
14		Amendements au Statut du personnel	156	

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision/ résultat</i>
Section de haut niveau				
		<i>Segment d'orientation stratégique</i>		
1	GB.312/HL/1	Cohérence des politiques dans le système multilatéral	159	801
		Annexe I: Déclaration du représentant du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (312 ^e session – novembre 2011)	169	
		Annexe II: Liste finale des personnes assistant à la session	173	

Section institutionnelle

1. La Section institutionnelle s'est réunie les lundi 7, mercredi 16 et jeudi 17 novembre 2011. Le Président du Conseil d'administration, M. Vines (gouvernement, Australie), a présidé les séances de la section. Le Vice-président employeur du Conseil d'administration, M. Funes de Rioja (Argentine), et le Vice-président travailleur du Conseil d'administration, M. Cortebeeck (Belgique), étaient respectivement les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Première question à l'ordre du jour

Approbation des procès-verbaux de la 311^e session du Conseil d'administration (document GB.312/INS/1)

Décision

2. *Le Conseil d'administration approuve les procès-verbaux de sa 311^e session avec les corrections reçues.*

(Document GB.312/INS/1, paragraphe 2.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence (document GB.312/INS/2/1)

3. *Le Président rappelle aux participants que le Conseil d'administration doit compléter l'ordre du jour de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail en choisissant une des questions parmi les sept proposées dans le document à l'examen. Il a été demandé aux coordonnateurs régionaux de présenter une liste de deux ou trois priorités. Il ressort de cette consultation que le point i) développement durable, travail décent et emplois verts est celui qui obtient le plus d'opinions favorables, tous groupes de mandants confondus.*

Décision

4. *Le Conseil d'administration décide d'inscrire à l'ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence une question de discussion générale sur le thème suivant: i) développement durable, travail décent et emplois verts.*

(Document GB.312/INS/2/1, paragraphe 15.)

**Propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session
(2014) de la Conférence**
(document GB.312/INS/2/2)

5. *Le Vice-président travailleur* indique que son groupe approuve l'ordre proposé au paragraphe 4 du document pour les trois discussions récurrentes.
6. La discussion récurrente sur l'emploi donnera l'occasion de faire le point des progrès accomplis depuis l'adoption des conclusions de la première discussion récurrente sur l'emploi, qui a eu lieu en 2010. Il conviendrait par conséquent de la mettre à profit pour évaluer la mise en œuvre de ces conclusions, y compris en ce qui concerne le Pacte mondial pour l'emploi, par le Bureau et par les mandants, et déterminer les nouveaux problèmes qui découlent de la crise actuelle. Compte tenu de l'importance accordée par le Bureau aux mesures de relance par l'offre sur le marché du travail et de la demande d'équilibrage des priorités formulée lors de la discussion de 2010, la discussion de 2014 devrait être axée sur les options macroéconomiques qui permettraient d'obtenir une croissance tirée par les revenus.
7. Le rapport de la Conférence devrait examiner comment l'OIT favorise l'emploi productif et le travail décent par le biais de l'aide consultative qu'elle apporte aux pays en matière de politiques macroéconomiques. Il devrait aussi indiquer comment le Bureau a amélioré et coordonné ses moyens d'analyse des politiques macroéconomiques du point de vue des résultats visés dans les domaines de l'emploi et du travail décent et comment il a pris part à des dialogues internationaux sur les politiques macroéconomiques. Le rapport devrait approfondir la réflexion sur les efforts déployés par le Bureau pour constituer des partenariats et mettre en place des dialogues avec d'autres organisations internationales compétentes du système multilatéral sur le thème de l'intégration des objectifs de l'emploi et du travail décent dans les cadres de politiques macroéconomiques. Parallèlement, la discussion devrait être davantage axée sur la qualité de l'emploi, aspect qui est parfois négligé au profit du nombre d'emplois créés. Il faudrait donc examiner, au cours de la discussion, des politiques et des stratégies qui sont de nature à procurer des emplois prévisibles, stables, directs et réguliers. De plus, il faudrait des statistiques sur le recours à des formes d'emploi illégales et réfléchir à des politiques de lutte contre ces formes d'emploi. La préparation du rapport sera une excellente occasion de promouvoir des synergies entre les objectifs stratégiques et les activités relevant de plusieurs départements, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
8. Il serait judicieux d'intégrer davantage les normes dans le rapport et d'aller au-delà du cadre limité des normes relatives à l'emploi qui ont fait l'objet de l'étude d'ensemble de 2011 concernant les instruments sur la sécurité sociale. Le rapport devrait également indiquer de nouveaux domaines dans lesquels il convient d'élaborer des normes et mettre en lumière les lacunes des normes existantes.
9. Le groupe des travailleurs est favorable au regroupement et à l'actualisation des recommandations n^{os} 94, 113 et 129, qui formeraient ensuite une seule recommandation sur le droit d'information et de consultation, étant entendu que ce regroupement ne doit en rien affaiblir la protection des travailleurs. Cette proposition constituerait un pas vers la mise en application des conclusions du Groupe de travail Cartier et de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social. Ce sujet devrait être examiné de nouveau en 2014 et 2015. La question du «travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» devrait être examinée en mars 2012.
10. Le groupe des travailleurs souligne l'importance du rôle normatif de la Conférence, et apprécierait par conséquent que davantage de propositions soient faites à cet égard.

11. *La porte-parole des employeurs* pour cette question dit que son groupe reconnaît et accepte la rotation des discussions récurrentes à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence et qu'elle souscrit par conséquent à l'inscription de la discussion sur l'emploi en 2014. Pour l'heure, cependant, le groupe n'est pas prêt à discuter des paramètres de cette discussion ni d'autres questions. Il faudrait revenir sur ce point en mars, après la tenue de consultations sur le sujet pendant l'intersession. Il faudrait réfléchir à une méthode plus efficace, qui tienne compte de l'actualité, pour sélectionner des points à l'ordre du jour de la Conférence.
12. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix du représentant du gouvernement du Kenya, souscrit à la proposition d'examiner en 2014 toutes les questions non retenues pour la session de 2013 de la Conférence. La coopération Sud-Sud devrait faire l'objet d'un examen thématique en 2014.
13. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* dit que la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et celle du travail décent dans les zones franches d'exportation devraient être inscrites à l'ordre du jour de la session de 2014 car, dans les deux cas, les droits de millions de travailleurs sont en cause. Les problèmes des chômeurs de longue durée mériteraient aussi d'être examinés. Même s'il faut espérer que la crise soit terminée d'ici à 2014, des millions de travailleurs dans le monde auront perdu leur emploi. Il faudra donc que tous les pays s'attaquent à une énorme tâche, celle de venir en aide aux chômeurs de longue durée et de trouver des solutions pour les réinsérer sur le marché de l'emploi de sorte qu'ils puissent reconstruire leur vie.
14. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* dit être en faveur d'une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi en 2014. Concernant les autres thèmes pour l'ordre du jour de la 102^e session de la Conférence, son gouvernement souhaiterait que soient examinés les thèmes suivants: une éventuelle recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; la promotion de relations professionnelles saines grâce à la prévention et au règlement des conflits du travail. Sa délégation estime qu'il n'est pas nécessaire de sélectionner d'autres thèmes que ceux proposés dans le document GB.312/INS/2/1; par conséquent, en mars 2012, le Conseil ne devrait pas être saisi de thèmes supplémentaires pour examen plus approfondi.

Décision

15. *Le Conseil d'administration décide d'examiner à nouveau les propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail (2014) lors de sa 313^e session (mars 2012) et invite le Bureau à organiser des consultations informelles à ce sujet.*

Troisième question à l'ordre du jour

Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session (2011) (document GB.312/INS/3)

Suivi de l'adoption de la résolution concernant les mesures visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleuses et les travailleurs domestiques du monde entier

16. *La représentante du Directeur général* (directrice, Département de la protection des travailleurs) indique que la convention (n° 189) et la recommandation (n° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, donnent une place à ces derniers dans l'Agenda du travail décent, comblant ainsi un grand vide juridique et permettant de traiter une importante source d'insécurité sociale et économique pour cette catégorie de travailleurs. Les deux instruments ont déjà déclenché des changements, encourageant les gouvernements à revoir leur législation et leurs politiques nationales, et la couverture médiatique qu'ils ont eue de par le monde témoigne de leur pertinence.
17. Le document définit un cadre d'action inspiré de la résolution adoptée en juin et des demandes d'assistance technique formulées par les mandants de l'OIT, dont il faudra tenir compte dans le programme et budget de la prochaine période biennale. Les réformes préconisées sur les plans de la législation et de l'action des pouvoirs publics ainsi que les mesures de renforcement des capacités exigent une action soutenue. Il est important de promouvoir l'organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, et les décisions doivent tenir compte des avis des deux groupes et être adaptées au contexte particulier du travail domestique. Il est également proposé dans le document de compléter les activités nationales par des mesures de sensibilisation aux niveaux international et régional, des échanges de connaissances pratiques entre différentes régions et la coopération avec d'autres organisations internationales. La coopération entre divers départements techniques et bureaux extérieurs est essentielle. Un groupe de travail technique sera mis en place au siège de l'Organisation, lequel sera composé de représentants de plusieurs départements techniques travaillant en étroite collaboration avec la structure extérieure ainsi qu'avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), et d'un coordonnateur pour chaque région. La région Amérique latine a déjà nommé un coordonnateur chargé de veiller au bon déroulement des consultations et des échanges d'information. Enfin, il est prévu d'organiser un forum interrégional à la fin de 2013.
18. *Le Vice-président travailleur* souligne le caractère complémentaire de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201 et remercie tous les gouvernements et les employeurs qui ont appuyé l'adoption de ces instruments.
19. Le groupe des travailleurs se félicite de ce que cet instrument reconnaisse le droit des travailleurs à constituer des syndicats et à s'y affilier. Il regrette toutefois qu'il ne mentionne pas l'obligation constitutionnelle qu'ont les Etats Membres de soumettre les instruments de l'OIT à leurs organes législatifs dans les délais prescrits, ni l'obligation qui incombe aux Etats parties à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, d'associer des partenaires sociaux à leur examen.

20. Le groupe des travailleurs approuve les quatre domaines d'action énoncés aux paragraphes 12 à 32 du document – promotion de la ratification, renforcement des institutions, promotion de l'organisation et de la représentation des travailleurs domestiques et des activités de sensibilisation. Le groupe des travailleurs estime que l'objectif de se concentrer d'abord sur la ratification de la convention n° 189 par dix pays, quoique modeste, est réaliste, et il se dit prêt à collaborer activement avec le Bureau à cette fin.
21. Rappelant le rôle décisif joué par les syndicats dans le résultat du vote à la Conférence de juin 2011, l'intervenant se félicite de ce que le paragraphe 15 du document mentionne les rôles respectifs du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP).
22. Dans le cadre du renforcement des partenariats avec les autres institutions du système des Nations Unies, l'OIT devrait collaborer avec ONU-Femmes afin de promouvoir des initiatives tripartites en vue de la ratification de la convention n° 189 et de l'application de la recommandation n° 201.
23. En outre, l'intervenant souligne que la question du travail domestique est une question transversale et que le Bureau devrait s'attacher à coordonner ses efforts afin d'éviter les chevauchements. Il est d'avis qu'ACTRAV devrait être associé aux groupes de travail techniques mentionnés dans le document et estime en outre que le rôle des organisations de travailleurs dans la mobilisation en faveur du processus de ratification devrait être mieux pris en compte dans la répartition des ressources financières. Le groupe des travailleurs souscrit au point appelant une décision.
24. *Le porte-parole des employeurs* dit que son groupe préconise d'aborder la question de la ratification par les Etats sous un double angle: il faut certes se concentrer sur les Etats qui se préparent à ratifier la convention, mais aussi sur ceux qui, moins susceptibles de le faire, ont besoin d'appui et de conseils. Ainsi, les pays qui ne sont pas prêts à ratifier la convention, mais qui ont de nombreux travailleurs domestiques, devraient également bénéficier de l'assistance de l'OIT.
25. L'intervenant aurait en outre souhaité que le document se concentre davantage sur le plan d'action visant à promouvoir la ratification et porte moins sur la résolution.
26. Il est d'avis que l'Organisation doit se garder de donner une tournure politique aux débats et éviter d'outrepasser son rôle, légitime, de promotion. Tout en se félicitant du caractère normatif de la convention, il estime que le Bureau ne doit pas occulter la contribution positive du travail domestique, qui génère des emplois et une activité économique essentielle aux plus vulnérables, et qu'il doit éviter de décourager l'accès à ce type d'activité.
27. Conscient des graves violations dont sont victimes les travailleurs domestiques, le groupe des employeurs pense qu'il faudrait ajouter un cinquième point au paragraphe 12 du document et que le Bureau devrait, en partenariat avec les gouvernements, garantir que les travailleurs domestiques ont accès aux services de police et à la justice en cas de violations de leurs droits.
28. S'agissant des mesures visées au paragraphe 19, l'orateur dit qu'il conviendrait de tenir davantage compte des priorités nationales en matière d'assistance technique. Pour ce qui est des perspectives de ratification dans les pays intéressés, il faut que le Bureau vise au-delà de l'objectif de dix pays et offre ses services consultatifs et son assistance technique à un maximum de pays en vue de préparer la ratification de la convention. Le groupe des employeurs estime, à l'instar du groupe des travailleurs, qu'il faudrait partager

les meilleures pratiques en la matière. En outre, les gouvernements devraient être encouragés à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs avant toute annonce de ratification.

29. Le groupe des employeurs souligne que le Bureau doit se concentrer sur le renforcement des capacités des organisations qui représentent les travailleurs domestiques et leurs employeurs, et est résolument contre l'idée de travailler au renforcement des capacités des ONG, celles-ci n'entrant pas dans le cadre des activités ni du mandat de l'Organisation. Les ressources de l'OIT ne devraient pas être affectées à d'autres fins que celles énoncées dans la convention et la recommandation. L'intervenant souhaiterait en outre savoir ce qu'il faut comprendre par «autres partenaires nationaux» à la fin du paragraphe 27 du document.
30. Le groupe des employeurs pense que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent être informés de la possibilité qui leur est offerte de formuler des exceptions à l'application de la convention dans un délai de douze mois après la ratification.
31. Un des aspects positifs des nouveaux instruments est l'accent mis sur la coopération régionale et bilatérale, notamment entre les pays qui accueillent des travailleurs domestiques et ceux dont ils sont originaires. Le groupe des employeurs engage vivement le Bureau à répondre aux demandes d'assistance des pays peu susceptibles de ratifier la convention.
32. L'intervenant aimerait en outre en savoir plus sur les incidences financières du plan d'action initial proposé pour les quatre prochaines années.
33. Le groupe des employeurs souhaite vivement que ses suggestions quant aux améliorations à apporter au plan d'action soient prises en compte par le Bureau, qui les reflètera dans sa ligne d'action stratégique et ses programmes futurs, notamment en ce qui concerne la mise à disposition de ressources extrabudgétaires. Le groupe des employeurs tient à souligner qu'il n'est prêt à soutenir le plan d'action qu'à condition que les suggestions qu'il a formulées soient incorporées dans les politiques d'action du Bureau et dans le suivi de la convention n° 189.
34. Enfin, l'orateur demande à ce qu'un document expliquant les incidences financières du plan d'action soit fourni au Conseil d'administration en mars 2012, dans lequel devraient figurer les coûts qu'entraînerait, en particulier, l'approche double consistant à travailler tant avec les Etats en voie de ratification qu'avec les Etats qui ne comptent pas ratifier la convention.
35. *Le Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Australie, prend note des mesures proposées par le Bureau pour promouvoir la ratification de la convention et la fourniture d'assistance technique en fonction des besoins des mandants. L'intervenant souligne qu'il faudra pour ce faire s'appuyer sur des données précises, aussi le GASPAC encourage-t-il le Bureau à compiler des données rigoureuses sur le travail domestique, mais aussi à les évaluer et les analyser méticuleusement afin d'être en mesure de donner des orientations aux mandants quant aux politiques à adopter, en vue de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs et les travailleuses.
36. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Kenya, dit que, dans le cadre de l'adoption des nouveaux instruments qui visent à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs, la question de l'insécurité et de l'inégalité des revenus des travailleurs domestiques doit être examinée. Le groupe souscrit à l'ensemble des points

énoncés dans la stratégie et estime qu'il est important de renforcer les capacités à l'échelle nationale et de concevoir un cadre de qualification en rapport avec le travail domestique.

37. Il est essentiel d'intégrer les travailleurs domestiques aux accords de protection sociale et de prévoir un salaire minimum. Ceci suppose de former des alliances et des partenariats et de renforcer le cadre institutionnel.
38. L'intervenant estime en outre que les Etats Membres doivent repenser leurs cadres et leurs processus relatifs au monde du travail afin de se préparer à la ratification et à l'application de la convention. Les ressources, notamment le capital humain, doivent être mobilisées en vue de donner une place centrale à la question des travailleurs domestiques dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Le groupe de l'Afrique souscrit au point appelant une décision.
39. *Le Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, se dit très satisfait de l'adoption de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201 à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail. En ce qui concerne le document à l'examen, l'intervenant demande un complément d'information sur les activités de promotion de la ratification de la convention, et aimerait en particulier savoir, à la lumière du paragraphe 16, quels pays ou régions présentent de grandes lacunes en matière législative et institutionnelle. L'intervenant demande en outre s'il faut comprendre, à la lumière des différents degrés d'avancement en vue de la ratification dont il est question au paragraphe 18 que la plupart des pays ne sont pas en mesure de ratifier la convention et ne le seront pas dans un avenir proche. Rappelant que le caractère informel de l'activité des travailleurs domestiques est un problème, l'intervenant s'étonne de ce que la formalisation du travail ne fasse pas partie des objectifs visés par les activités d'assistance technique, énoncées au paragraphe 19. Le travail domestique étant un domaine complexe, il souligne l'importance des initiatives et des échanges de connaissances entre les pays et l'OIT. La coopération Sud-Sud et triangulaire est, de ce point de vue, importante pour le renforcement des capacités.
40. L'intervenant convient de l'importance d'organiser les travailleurs et les employeurs dans le secteur du travail domestique et demande, à cet égard, comment le Bureau peut aider les mandants à prendre des mesures concrètes pour la collaboration avec les syndicats et les organisations d'employeurs et pour le renforcement des capacités. Au sujet des travaux de recherche mentionnés au paragraphe 27 du document à l'examen, le GRULAC souhaiterait savoir si les aspects liés au genre, au travail des enfants, au travail forcé, aux migrants et au secteur informel seront pris en considération. Enfin, pour ce qui est de la coopération entre organisations, l'intervenant demande si l'OIT ne devrait pas chercher à collaborer avec des organisations ayant une solide expérience de la coopération technique et des moyens appropriés.
41. *L'Union européenne (UE) et ses Etats membres*, par la voix du représentant du gouvernement du Danemark, appuyés par la Norvège, se félicitent des mesures prises par le Bureau suite à l'adoption de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201 par la Conférence. L'intervenant indique que les travailleurs domestiques jouissent en général d'une bonne protection dans l'UE, mais que ce n'est pas le cas partout et qu'il faut donc adapter les mesures à la situation des pays. Il préconise l'élaboration d'un guide pratique par le BIT ainsi que la fourniture d'une assistance aux mandants qui en feraient la demande. Il partage le point de vue selon lequel les partenaires sociaux doivent être consultés pour l'application des instruments, apprécie la stratégie d'action proposée, qui reprend les éléments de la résolution, et pense que le BIT devrait se concentrer sur les pays dans lesquels l'application de ces instruments aura une grande incidence sur l'amélioration des conditions des travailleurs domestiques. Il estime en outre que le Bureau devrait coordonner l'action des divers départements concernés au siège et sur le terrain, qu'il faut

améliorer la collaboration entre les organisations internationales, recueillir des informations et les partager. En conclusion, il indique que l'Union européenne et ses Etats membres sont impatients d'examiner le prochain rapport sur la question.

42. *Un représentant du gouvernement de la Zambie*, appuyant le groupe de l'Afrique, note qu'il existe un grave déficit de travail décent en Zambie, notamment dans le domaine du travail domestique. Le nouveau gouvernement souhaite remédier à cette situation en adoptant une démarche progressive (adoption de lois sur le salaire minimum, la durée du travail et l'âge minimum), et sollicite l'aide du BIT en vue du renforcement des capacités des acteurs concernés par la mise en œuvre des instruments, de la révision de la législation du travail, etc. L'intervenant approuve le point appelant une décision.
43. *Une représentante du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie*, appuyant le groupe de l'Afrique, dit apprécier la synthèse faite par le Bureau sur la convention et la recommandation relatives aux travailleurs domestiques. La République-Unie de Tanzanie s'emploie à faire en sorte que le travail décent pour les travailleurs domestiques soit au centre des politiques et de la législation nationales. L'intervenante note cependant que le pays a beaucoup d'efforts à faire pour renforcer ses institutions tripartites, l'administration du travail et les services d'inspection et pour promouvoir la création d'emplois décents, surtout pour les travailleurs domestiques. Par conséquent, elle encourage le Bureau et la communauté internationale à continuer de fournir une assistance technique et matérielle aux pays qui en ont besoin.
44. *Un représentant du gouvernement du Ghana*, appuyant le groupe de l'Afrique, souscrit aux quatre grands domaines d'action proposés par le Bureau. Il indique que le Ghana a entamé le processus de ratification et exhorte le Bureau à assurer le financement du plan d'action proposé. Il approuve le point appelant une décision.
45. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* souligne la difficulté qu'il y a à faire du travail décent une réalité pour tous, et en particulier pour les travailleurs domestiques qui sont très exposés aux abus, surtout s'il s'agit de travailleurs migrants ou en situation irrégulière. Il mentionne la corrélation qui est parfois faite entre cette question et celles de la traite des êtres humains et du travail des enfants. Il note que, eu égard aux nombreuses normes auxquelles la question du travail décent fait appel, sa mise en application a un coût et est difficile. De ce fait, le travail décent n'est pas encore une réalité pour les travailleurs domestiques de son pays, mais le gouvernement s'efforce de maintenir les objectifs nationaux en conformité avec les normes internationales du travail et donc de préserver les droits légitimes des travailleurs domestiques.
46. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* appuie l'initiative proposée par le Bureau pour donner suite à l'adoption des instruments relatifs aux travailleurs domestiques ainsi que les différents volets de la stratégie d'action proposée. Les Etats-Unis vont prochainement soumettre la convention et la recommandation connexe au Congrès et ils s'efforceront de collaborer avec toutes les parties prenantes. Compte tenu de l'importance nationale et internationale de cette question, les Etats-Unis approuvent le point appelant une décision.
47. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* dit que, sur le plan général, son pays approuve la stratégie d'action du Bureau qui présente des orientations très utiles pour les activités du Bureau et pour le soutien aux gouvernements et aux partenaires sociaux. Evoquant le cadre institutionnel de mise en œuvre, au paragraphe 31, alinéa c), il propose l'organisation d'un forum de dialogue mondial en 2014. Cela permettra de mobiliser les ressources financières nécessaires sur la base du budget ordinaire. Le Bureau aura ainsi plus de temps pour la recherche de données fiables, pour mener les consultations et pour organiser ce forum qui devra déboucher sur un résultat substantiel et concret. La délégation

gouvernementale suisse demande donc que le paragraphe 33, alinéa b), soit adapté en conséquence. Sur toutes les autres questions, la Suisse se rallie au point de vue de l'Union européenne.

48. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit que son pays approuve la stratégie d'action du Bureau, d'autant plus que les travailleurs domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre, notamment dans les pays en développement. Il apprécie en particulier les éléments présentés aux paragraphes 19 et 31 du document examiné. Il précise qu'il importe de ne pas porter atteinte à la vie privée des familles employeurs. L'Inde a pris un certain nombre de mesures législatives et autres visant à promouvoir les intérêts des travailleurs domestiques, que l'intervenant énumère. L'intervenant approuve le point appelant une décision, mais demande que les opinions exprimées par son gouvernement soient prises en compte. Si l'on veut améliorer le sort des travailleurs domestiques, il faudrait allouer des ressources budgétaires suffisantes aux bureaux régionaux de l'OIT.
49. *Le Conseil de coopération du Golfe*, par la voix d'un représentant du gouvernement des Emirats arabes unis, remercie le Bureau pour l'élaboration du document. Il note que la législation et son application sont un des points faibles et qu'il y a un fossé entre les aspirations et la réalité sur le terrain, d'où l'importance d'une stratégie de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités et adapter les priorités en fonction des pays après avoir effectué une étude approfondie des spécificités nationales. Pour cela, les partenariats sont essentiels et l'intervenant cite en exemple le «Dialogue d'Abou Dhabi» qui est un partenariat régional. Il estime également nécessaire de prendre en considération la position des employeurs, à savoir des individus et leur famille, car on touche au domaine de la vie privée. En conclusion, l'intervenant fait part de la volonté du Conseil de coopération du Golfe de collaborer avec le Bureau. Il approuve le point appelant une décision.
50. *Un représentant du gouvernement de la France*, appuyant la déclaration de l'Union européenne, indique que la France dispose déjà de deux conventions collectives sur le travail domestique et que les partenaires sociaux viennent d'en conclure une troisième. Il note à cet égard l'importance du dialogue social pour l'application effective des normes.
51. *Un représentant du gouvernement de la Chine* souligne l'importance du travail domestique, qui est un vaste secteur, créateur d'emplois et susceptible de promouvoir le développement économique et social. C'est pourquoi le gouvernement est attaché au développement de ce secteur et, en ligne avec la stratégie d'action de l'OIT, il a établi des principes directeurs à cet effet et pris des mesures, y compris fiscales, promotionnelles et sociales, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques soient mieux protégés. Se félicitant du plan d'action proposé, qu'il importe, ajoute-t-il, d'adapter à la situation de chaque pays, il espère que le Bureau disposera de ressources suffisantes pour le mener à bien, et approuve le point appelant une décision.
52. *Un représentant du gouvernement du Brésil*, faisant sienne l'intervention du GRULAC, précise que le pays a entrepris les démarches nécessaires en vue de la ratification de la convention n° 189 et s'efforce de donner aux travailleurs domestiques le même statut juridique qu'aux autres travailleurs en officialisant la relation d'emploi.
53. *Une représentante du gouvernement de l'Italie*, appuyant le point de vue de l'Union européenne, exprime son appréciation du document examiné et notamment des quatre axes d'action proposés par le Bureau. Convaincue de la nécessité d'adopter une convention et une recommandation sur le sujet, l'Italie est attachée à la promotion de ces instruments et soutiendra le Bureau dans cette action. Favorable à l'organisation des employeurs et des travailleurs de ce secteur ainsi qu'à la participation de toutes les parties prenantes, l'Italie approuve le point appelant une décision.

54. *La représentante du Directeur général* remercie l'ensemble des délégués pour la richesse de leurs interventions. Elle précise, que si le Bureau prévoit d'engager une action intégrée et coordonnée dans dix pays, ce n'est pas pour aider exclusivement les pays susceptibles de ratifier la convention d'ici à la fin de la prochaine période biennale. De fait, le Bureau tiendra compte des demandes d'assistance technique émanant de pays souhaitant vivement améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques. Quant à la résolution connexe adoptée par la Conférence, il s'agit d'un cadre dans lequel l'action de l'OIT doit s'inscrire. Les aspects financiers de cette action doivent aussi être pris en considération et, à cet égard, l'Organisation a mis en place une stratégie de mobilisation de ressources qui permettra, grâce aux différents comptes budgétaires de l'Organisation, de satisfaire les demandes des mandants de l'OIT.

Décision

55. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a donné au Bureau des orientations sur la manière de modifier, améliorer ou compléter la stratégie d'action décrite dans la partie II du document GB.312/INS/3, comme indiqué dans les procès-verbaux de sa 312^e session;*
- b) *demande au Directeur général de prendre en considération cette stratégie pour élaborer les prochaines propositions de programme et de budget et faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.*

(Document GB.312/INS/3, paragraphe 33, tel que modifié.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Amendements au Recueil de règles applicables au Conseil d'administration (document GB.312/INS/4)

Décision

56. *Le Conseil d'administration décide d'insérer au paragraphe 21 de la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le texte suivant:*

21. *Le Président du Conseil d'administration* assure que des consultations sont effectuées avec le président du groupe gouvernemental ou son représentant sur toute question concernant le traitement d'un point de l'ordre du jour du Conseil sur laquelle il estime nécessaire de consulter les membres du bureau en cours de session.

(Document GB.312/INS/4, paragraphe 3.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport et conclusions de la douzième

Réunion régionale africaine

(document GB.312/INS/5)

57. *Un représentant du Directeur général* (le directeur du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique) présente le rapport et les conclusions de la douzième Réunion régionale africaine et remercie le gouvernement de la République d'Afrique du Sud d'avoir accueilli la réunion. Il se réjouit du fait qu'un certain nombre de délégués de haut niveau, et plus de 400 participants provenant de 41 Etats Membres y ont participé. La réunion a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique 2007-2015 et recommandé des mesures visant à accélérer les progrès en vue du changement. L'orateur résume la discussion de la réunion et résume ses conclusions.
58. *Le Vice-président employeur* note que la réunion a bénéficié d'un haut niveau de participation des mandants tripartites, y compris dans le groupe des employeurs. Les discussions thématiques parallèles ont été fructueuses et les conclusions sont pertinentes et équilibrées. Bien que cette participation élevée soit un signe de progrès, les gouvernements sont priés d'encourager une participation plus nombreuse encore des employeurs et des travailleurs à la prochaine réunion régionale.
59. Le groupe des employeurs a présenté une protestation concernant la désignation du délégué des employeurs du Niger, ainsi qu'une plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour du délégué des employeurs du Sénégal. L'orateur note que la délégation de la République centrafricaine ne comprend pas de délégué employeur, et qu'un délégué employeur n'a pas pu participer à cause de l'absence du gouvernement de son pays.
60. L'orateur félicite le bureau régional pour la pertinence des thèmes sélectionnés ainsi que pour la forme qu'il a donnée aux discussions, tout en faisant remarquer qu'un nombre plus restreint de participants aurait peut-être permis des débats plus prolongés.
61. Les conclusions de la réunion sont équilibrées et le groupe des employeurs se réjouit de l'importance qu'elles accordent au secteur privé et à son rôle de créateur d'emplois et de richesses. Il fait part de la frustration de son groupe devant le peu d'importance que la présente session du Conseil d'administration a accordé à la nécessité primordiale de promouvoir un milieu et un investissement propices aux affaires, car c'est une condition préalable essentielle de la création et du maintien des entreprises et des emplois durables.
62. Les conclusions font état de quatre thèmes importants qui intéressent le groupe des employeurs. L'orateur se réjouit de l'importance accordée dans le paragraphe 10 au rôle de la croissance économique, au potentiel des gouvernements s'agissant de développer la cohérence des politiques multilatérale et sa contribution au niveau national; dans les paragraphes 23 et 24, à la nécessité d'investir en matière de compétences et d'entreprises durables. L'orateur se réjouit également de l'importance accordée au paragraphe 25 à l'agriculture et à l'emploi rural ainsi qu'à la nécessité d'une transformation structurelle qui mettrait l'accent sur l'amélioration de la productivité, du niveau de vie et de la protection des droits des travailleurs ruraux. Il se félicite de ce que les paragraphes 27 et 29 reconnaissent la nécessité de formaliser l'économie informelle et de la mention faite, à cet égard, de l'importance de l'économie sociale.
63. L'orateur regrette que la discussion sur l'autonomisation sociale et économique des femmes et sur l'égalité entre hommes et femmes ait laissé si peu de place au débat sur

l'esprit d'entreprise des femmes, qui est un puissant moteur d'autonomisation et d'émancipation.

64. L'orateur remercie le directeur régional pour l'Afrique du travail qu'il a accompli, le gouvernement de l'Afrique du Sud pour son hospitalité, et *Business Africa*. Il appuie le point pour décision.
65. *Le Vice-président travailleur* remercie le gouvernement de l'Afrique du Sud d'avoir accueilli la réunion, mais regrette le faible niveau de participation féminine, et le fait que, sur 54 gouvernements invités, 13 n'aient pu participer, empêchant ainsi la participation de leurs partenaires sociaux. Plusieurs autres gouvernements ont envoyé des délégations incomplètes dans les rangs travailleurs et/ou employeurs. Les gouvernements devraient respecter le tripartisme.
66. La réunion a examiné les progrès accomplis et s'est penchée notamment sur les retards accusés dans les domaines tels que l'égalité entre hommes et femmes, l'emploi des jeunes, l'immigration, le travail forcé, le VIH et le sida et le monde du travail, la protection sociale et le respect des normes internationales du travail. Certes, l'Afrique peut se prévaloir d'un taux satisfaisant de ratification des conventions fondamentales; cependant les taux du non-respect ou de la violation de la liberté syndicale et de la négociation collective sont élevés, de sorte que les initiatives politiques tripartites efficaces, telles que les programmes par pays de promotion du travail décent, sont difficiles à mener à bien. Le Bureau est encouragé à renforcer la coopération technique pour promouvoir l'application des normes, notamment en renforçant la capacité des mandants. Le dialogue social est un mécanisme de gouvernance essentiel qui devrait engendrer la création d'institutions qui ne seraient tripartites que de nom, et qui ne cesseraient pas de fonctionner immédiatement après leur inauguration; elles devraient au contraire être promues et respectées, avec le soutien de l'OIT.
67. L'intervenant se félicite de la place centrale tenue par l'emploi, et surtout l'emploi des jeunes, durant la réunion. La croissance, si elle ne s'accompagne pas d'emplois décents, de redistribution des richesses et d'une réduction de la pauvreté, n'est pas suffisante. La convention n° 122 devrait être ratifiée et appliquée et les politiques visant à créer des emplois décents devraient être appliquées. Le groupe des travailleurs se félicite que la nécessité d'élaborer des politiques encourageant l'industrialisation et la transition vers des secteurs à forte valeur ajoutée en vue de promouvoir la création d'emplois décents ait été reconnue.
68. L'orateur se félicite également que le rôle essentiel du secteur public en tant que créateur d'emplois en Afrique soit reconnu. Le Bureau doit soutenir davantage ses mandants dans ces domaines. Les initiatives visant à promouvoir les socles de protection sociale sont les bienvenues et leur poursuite ainsi que l'application des principes énoncés dans la Déclaration de Yaoundé lors de la session de juin 2011 de la CIT doivent être encouragées.
69. Le groupe des travailleurs appuie fermement la demande de l'appui de l'OIT pour accélérer la formalisation de l'économie informelle. Il aurait fallu accorder davantage d'attention au VIH et au sida ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail, notamment en promouvant la recommandation n° 200, le plan d'action et la ratification de l'application des conventions n^{os} 155, 161 et 187. L'orateur demande au Bureau d'inclure les salaires minimums et la négociation collective sur le plan de travail des prochaines années, car ces deux thèmes importants auraient dû faire l'objet de davantage d'attention lors de la réunion. Le groupe des travailleurs appuie le point pour décision.

70. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Ghana, remercie le Bureau de son rapport complet et fidèle. La réunion a souligné la nécessité d'une action tripartite en Afrique dans les domaines suivants: le développement socio-économique, la création d'emplois, l'emploi des jeunes, l'autonomisation des femmes et l'égalité entre femmes et hommes, la protection sociale, la croissance des entreprises à la fois dans les secteurs formel et informel, la mise en œuvre des politiques concernant le VIH et le sida sur le lieu de travail, la promotion du travail décent et le respect des normes internationales du travail. La croissance économique à elle seule ne suffit pas pour créer des emplois, et les gouvernements doivent placer l'emploi au cœur des stratégies de développement, soutenir le secteur informel et créer un milieu propice en développant l'infrastructure. Il faut se pencher sur la formation pour accroître les capacités des ressources humaines et pour remédier aux graves lacunes en matière de compétences qui sont évidentes dans certains pays. Certes, les apports de l'OIT à l'Afrique sont immenses, mais il reste encore beaucoup à faire pour empêcher le continent de dévier de son chemin vers la croissance durable. Le Bureau doit participer aux efforts visant à améliorer la gouvernance et soutenir l'élaboration de politiques nationales par le renforcement des capacités. Le groupe appuie le point pour décision.
71. *Le ministre du Travail, des Sports et de la Jeunesse de la Zambie* dit sa satisfaction à l'écoute des compliments qui ont été adressés à la Première dame de son pays à l'occasion de sa participation à la réunion régionale, et il fait savoir qu'elle serait très heureuse de participer à de futurs programmes de l'OIT. Il s'associe à la déclaration du groupe de l'Afrique et félicite le Bureau pour le document. Des élections ont eu lieu récemment en Zambie et le gouvernement partage les préoccupations exprimées aux paragraphes 8 et 10 du rapport. Les gouvernements doivent faire preuve de volonté politique et d'engagement en ce qui concerne l'emploi des jeunes, le développement des compétences, l'égalité entre hommes et femmes et la protection sociale. Les Etats Membres et le Bureau doivent continuer de jouer leur rôle essentiel dans la promotion de la coopération et de l'intégration régionales en mettant en œuvre les conclusions. La Zambie appuie le point pour décision.

Décision

72. Le Conseil d'administration demande au Directeur général:

- a) d'attirer l'attention des gouvernements des Etats Membres de la région africaine et, à travers eux, celle de leurs organisations d'employeurs et de travailleurs nationales, sur les conclusions adoptées par la douzième Réunion régionale africaine;**
- b) de tenir compte de ces conclusions lors de la mise en œuvre des programmes en cours et du développement des futures propositions de programme et de budget;**
- c) de communiquer le texte des conclusions:**
 - i) aux gouvernements de tous les Etats Membres et, à travers eux, aux organisations d'employeurs et de travailleurs nationales;**
 - ii) aux organisations internationales concernées, y compris les organisations internationales non gouvernementales ayant le statut consultatif.**

(Document GB.312/INS/5, paragraphe 242.)

Sixième question à l'ordre du jour

Faits nouveaux concernant l'exécution par le gouvernement du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (document GB.312/INS/6)

73. *L'Ambassadeur de la République de l'Union du Myanmar*, M. Maung Wai, évoque les progrès accomplis par son pays dans le cadre du processus de démocratisation et les efforts qui ont été accomplis pour assurer l'application de la convention n° 29. Le gouvernement du Myanmar tient à respecter les règles d'une bonne gouvernance, est attaché à l'Etat de droit et a engagé de nombreuses réformes. Une Commission des droits de l'homme a été instituée en septembre, qui peut être saisie par tous les citoyens. Une autre initiative importante a été le lancement d'une réforme législative, dont le but est de remplacer ou de modifier les anciennes lois pour les mettre en conformité avec la Constitution de 2008. Les transformations politiques se font à un rythme soutenu et concourent à l'instauration d'une société démocratique.
74. Le travail forcé n'a jamais été une politique ni une pratique au Myanmar, et ceux qui y recourent sont punis. Le Myanmar a hérité de nombreuses lois instituées par les puissances coloniales, dont la loi de 1907 sur les villes et la loi sur les villages. Pour que ces lois soient abrogées, la Chambre des représentants a approuvé un projet de loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages, qui respecte strictement les dispositions de la convention n° 29 et interdit le recours au travail forcé; ce projet de loi est actuellement examiné par la Chambre des nationalités. Un autre projet de loi, en cours de rédaction, vise à remplacer la loi pénitentiaire de 1894 devenue obsolète.
75. Le gouvernement du Myanmar est déterminé à empêcher le recrutement des mineurs. Les autorités militaires prennent des mesures contre les contrevenants, et le gouvernement collabore avec les Nations Unies à la mise au point d'un plan d'action conjoint. Le chargé de liaison a pu s'entretenir avec les représentants de divers ministères et engager avec eux une réflexion sur des questions d'intérêt commun.
76. L'intervenant évoque le travail de sensibilisation effectué conjointement par le ministère du Travail et l'OIT dans diverses régions du pays. Le gouvernement a récemment libéré de nombreux prisonniers, dont une partie de ceux qui sont mentionnés dans les conclusions adoptées par le Conseil d'administration à sa session de mars. L'orateur, qui se félicite du rapport constructif du Chargé de liaison, rappelle que son gouvernement s'efforce de construire une nation moderne et démocratique, et que la bonne gouvernance et l'Etat de droit constituent à cet égard deux éléments capitaux. L'élimination du travail forcé fait partie intégrante de ce processus. Il reste encore du chemin à parcourir, mais d'importants progrès ont déjà été accomplis en peu de temps. Le Myanmar tient à poursuivre sa coopération avec l'OIT en toute bonne foi en vue d'éliminer définitivement le travail forcé.
77. *Le Vice-président travailleur* estime qu'il est encore beaucoup trop tôt pour se prononcer sur le véritable impact des mesures prises par le gouvernement du Myanmar car le travail forcé est une pratique encore courante dans de nombreuses régions du pays. Il salue les initiatives mentionnées au paragraphe 10 du rapport mais note qu'elles n'apportent pas de réponse décisive à la réalité du travail forcé. En 2011, divers rapports dignes de foi ont établi que le recours au travail forcé est une pratique encore en vigueur, notamment pour le portage. On a ainsi appris que des villageois avaient été contraints de cultiver du riz, que des prisonniers avaient subi d'horribles traitements et que des militaires avaient maltraité physiquement, voire exécuté, des porteurs, lesquels sont parfois privés de nourriture et contraints de porter des charges extrêmement lourdes.

78. Un rapport fait même état d'une augmentation du nombre de cas de travail forcé. D'autres rapports indiquent que l'on trouve chez les porteurs une importante proportion d'enfants, dont certains âgés d'à peine 10 ans, et attribuent cette recrudescence du travail forcé à la construction d'une barrière au long de la frontière entre le Myanmar et le Bangladesh. Des centaines de personnes auraient été mobilisées et astreintes pendant de longues périodes à des horaires exténuants pour la construction de ponts.
79. Le groupe des travailleurs invite de nouveau le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Le fait que le nouveau projet de loi destiné à remplacer la loi sur les villes et la loi sur les villages soit encore en cours d'examen par le Parlement montre bien que la recommandation formulée par la commission il y a treize ans n'a pas été suivie. La nouvelle législation a été élaborée dans le secret et sans que les victimes aient la possibilité de se faire entendre. Le groupe des travailleurs invite instamment le gouvernement à associer tous les partenaires sociaux au processus législatif en cours, dans le cadre de consultations ouvertes et approfondies.
80. Au mois de mars, le Bureau devrait pouvoir annoncer les mesures concrètes mises en œuvre par l'armée pour mettre fin à la pratique du travail forcé. Le groupe des travailleurs regrette vivement que l'on n'ait aucune information sur les sanctions imposées aux personnes coupables d'avoir recouru à cette pratique ni sur les militants syndicaux encore incarcérés. Par ailleurs, le gouvernement n'a pas publié de déclaration officielle de ses plus hautes instances condamnant la pratique du travail forcé, et n'a pas non plus délivré le visa nécessaire pour permettre la venue d'un autre fonctionnaire du BIT. Le groupe des travailleurs invite instamment le gouvernement à mettre la législation nationale en conformité avec la convention n° 29, à publier et à appliquer une déclaration officielle, en particulier en ce qui concerne l'armée, à poursuivre les personnes reconnues coupables d'avoir recouru au travail forcé, et à délivrer des visas à d'autres fonctionnaires du BIT.
81. *Le Vice-président employeur* rappelle que son groupe est très préoccupé par cette question. Le rapport et l'intervention de l'ambassadeur du Myanmar témoignent certes de signes positifs mais il ressort de la déclaration des travailleurs que les progrès sont aussi lents que décevants. Le nouveau gouvernement du Myanmar doit comprendre ces préoccupations, éliminer enfin toute forme de travail forcé et punir tous les responsables. Se référant au paragraphe 51, l'intervenant rappelle que les autorités du Myanmar s'attachent actuellement à rétablir leur crédibilité et que, dans ce contexte, il est capital que l'OIT puisse s'acquitter de toutes ses fonctions.
82. L'intervenant attire également l'attention sur le message de Daw Aung San Suu Kyi à l'OIT mentionné au paragraphe 12. Les activités énumérées au paragraphe 22 permettent de comprendre à quel point il est important, pour rétablir la confiance, de pouvoir mener à bien un travail de sensibilisation et d'accroître les possibilités de coopération. Malgré la diminution du nombre de plaintes, l'intervenant reste très inquiet. Il souhaite qu'en matière de travail forcé tous les responsables soient sanctionnés. Des progrès ont certes été accomplis, mais ils devraient être plus rapides, s'accompagner de résultats plus satisfaisants, et témoigner de la ferme intention des autorités d'intensifier leur coopération avec l'OIT. L'intervenant se félicite de tous les signes positifs mais reconnaît avec les travailleurs qu'il y a encore un long chemin à parcourir avant que leur objectif commun puisse être atteint.
83. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Danemark, disent faire une déclaration au nom de la Turquie, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, l'Islande, l'Albanie, la Serbie, la Norvège, l'Ukraine, la République de Moldova et l'Arménie.

84. L'intervenant, après avoir passé en revue les faits nouveaux survenus au Myanmar depuis la précédente session du Conseil d'administration, dit qu'il encourage l'OIT et le gouvernement de la Birmanie/du Myanmar à poursuivre les activités de sensibilisation à la lutte contre le travail forcé et à soutenir les droits des travailleurs. L'UE prend note des débats constructifs entre le BIT et la Commission des forces armées chargée des relations avec l'OIT et demande que les allégations portées à la connaissance de la commission d'experts fassent l'objet d'un examen et d'un suivi rigoureux.
85. L'UE se félicite que de nombreuses plaintes soumises dans le cadre du Protocole d'entente complémentaire aient abouties à la démobilisation de recrues mineures, et que les négociations entre le gouvernement et le Groupe de travail chargé de la surveillance et de la communication de l'information sur les enfants et les conflits armés (CTFMR) soient en bonne voie.
86. L'intervenant accueille avec satisfaction les débats constructifs engagés dans le domaine du financement des salaires et l'annonce de la libération de certains prisonniers politiques. Il engage le gouvernement à libérer rapidement ceux qui sont encore incarcérés pour avoir exercé leurs droits économiques et sociaux fondamentaux.
87. Tout en se félicitant de la création de la Commission des droits de l'homme, l'Union européenne engage le gouvernement à faire en sorte que cette institution soit indépendante et impartiale et à continuer ses efforts en vue d'éliminer le travail forcé, en concertation avec le Chargé de liaison pour trouver des solutions durables aux cas de réquisition de terres.
88. Enfin, l'Union européenne et ses Etats membres se disent favorables à une révision du mandat de l'OIT pour élargir le champ de coopération entre l'OIT et le gouvernement du Myanmar.
89. *Un représentant du gouvernement de l'Australie*, prenant la parole également au nom de la Nouvelle-Zélande, dit que le rapport du Chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar fait état d'une évolution positive de la situation dans le pays depuis mars 2011. L'intervenant revient sur les principaux progrès réalisés – notamment d'ordre législatif – dont il se félicite.
90. Il se félicite de l'adoption de la loi interdisant le travail forcé, en application des recommandations de la commission d'enquête de 1998, et engage le gouvernement du Myanmar à coopérer avec le Chargé de liaison afin de garantir que cette loi est conforme à la convention n° 29.
91. En outre, il souligne que le mandat actuel du Chargé de liaison ne lui donne pas la marge de manœuvre nécessaire pour aider le gouvernement du Myanmar à donner effet à son engagement d'éliminer le travail forcé et à respecter les recommandations de la commission d'enquête de 1998. L'Australie et la Nouvelle-Zélande pensent que le Conseil d'administration devrait, à sa session de mars 2012, demander à la Conférence d'élargir son mandat.
92. Face à l'augmentation de la charge de travail du Chargé de liaison, et notamment du nombre élevé de plaintes dont il est saisi, l'intervenant appelle le gouvernement du Myanmar à accorder des visas à tous les professionnels que l'OIT jugera nécessaire d'affecter afin que le Chargé de liaison puisse s'acquitter correctement de sa mission, et que le gouvernement puisse mener à bien ses réformes. Enfin, il se dit favorable au renouvellement du Protocole d'entente complémentaire.

93. *Un représentant du gouvernement du Japon* salue la ferme volonté politique du Myanmar, qui a permis de faire des progrès concrets dans l'élimination du travail forcé depuis la dernière Conférence en juin 2011. Le gouvernement du Japon se félicite des réformes législatives en cours, ainsi que des mesures prises pour faire connaître le mécanisme de traitement des plaintes en matière de travail forcé. Il salue l'amnistie présidentielle générale qui a été décrétée et la libération consécutive de plusieurs personnes.
94. Le Japon espère que les pourparlers entre l'OIT et les forces armées, tout comme les débats en cours sur les dispositions budgétaires, seront concluants, mais regrette que le Myanmar n'ait toujours pas accepté de délivrer des visas pour faire venir d'autres fonctionnaires internationaux dans le pays. Il l'engage à revenir sur sa décision dans les plus brefs délais.
95. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* dit que sa délégation salue les avancées réalisées, notamment la réforme de la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages, la libération de tous les détenus politiques et la cessation de toute forme de harcèlement. Toutefois, des efforts doivent être encore faits dans plusieurs domaines, à savoir: la mise en place d'une politique qui rende obligatoire l'attestation de l'âge des recrues pour éviter le recrutement de mineurs, de même que la mise en place d'un plan d'action visant à lutter contre l'implication d'enfants dans les conflits armés et l'utilisation du travail forcé par les militaires en intensifiant la coopération avec l'OIT; à assurer le financement des salaires, l'application du Code pénal et la réalisation des mesures répressives à l'encontre des militaires et des civils jugés responsables de recrutement de mineurs, ainsi que l'obtention de visa pour un deuxième fonctionnaire international du BIT. Enfin, le gouvernement de la Suisse invite le gouvernement du Myanmar à renouveler le Protocole d'entente complémentaire, et s'associe à l'appel lancé par l'UE en faveur d'un élargissement du mandat de l'OIT.
96. *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* dit que son gouvernement accueille positivement la mise en place d'une Commission des droits de l'homme indépendante et qu'il se félicite des progrès notables accomplis dans l'application de la convention. L'intervenant se dit satisfait de la coopération qui s'est instaurée entre le Chargé de liaison et le Groupe de travail gouvernemental pour l'abolition du travail forcé, le ministère des Finances et les forces armées. Il relève également les réformes législatives entreprises par le gouvernement du Myanmar en vue d'interdire la pratique du travail forcé et souligne avec satisfaction l'augmentation du nombre de plaintes reçues dans le cadre du mécanisme de traitement des plaintes, qui témoigne du succès des mesures de sensibilisation de la population. L'intervenant appelle la communauté internationale à reconnaître et soutenir les efforts du Myanmar et réaffirme la volonté de la Thaïlande à travailler avec l'OIT en vue d'éliminer le travail forcé.
97. *Un représentant du gouvernement du Cambodge* dit que, en tant que membre de l'ASEAN, son pays est heureux de constater les récents progrès réalisés depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement en mars 2011. Le gouvernement du Cambodge prend note des réformes économiques et sociales entreprises par le Myanmar en vue d'améliorer le sort de sa population, en particulier s'agissant de la révision du Code pénitentiaire et des mesures législatives visant à interdire le travail forcé. Le gouvernement du Cambodge salue en outre la coopération entre le Chargé de liaison et le Myanmar et l'action du BIT en matière d'assistance technique et de sensibilisation. Au vu de progrès enregistrés par le Myanmar, le Cambodge se dit défavorable à l'examen de plaintes en rapport avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
98. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* attire l'attention sur les principales avancées qui ressortent du rapport, soulignant en particulier l'utilité du mécanisme de traitement des plaintes dans le cadre du Protocole d'entente complémentaire et des mesures

de sensibilisation mises en œuvre par l'OIT. Néanmoins, un examen plus poussé de la situation fait apparaître des lacunes dans l'exécution de trois des recommandations de la commission d'enquête de 1998, à savoir: la mise en conformité des textes législatifs avec la convention n° 29, l'abolition effective du travail forcé et l'application de peines sanctionnant le recours au travail forcé. L'intervenant attire l'attention sur les nombreuses violations des droits de l'homme, notamment le recours persistant au travail forcé par les forces armées, le recrutement de soldats mineurs et l'absence de sanctions à l'encontre des responsables de ces actes.

99. Il reconnaît le rôle du Chargé de liaison et appelle l'OIT à collaborer étroitement avec le gouvernement en vue de poursuivre les changements amorcés. Il engage le gouvernement du Myanmar à coopérer à son tour avec l'OIT pour faire connaître les droits des travailleurs et à appliquer la loi interdisant le travail forcé en poursuivant et condamnant les auteurs de violations. Afin de renforcer sa présence sur place, l'OIT a besoin d'obtenir la délivrance de visas pour mobiliser plus de personnel au Myanmar. Enfin, l'intervenant prend note avec satisfaction de la levée de l'assignation à résidence de Daw Aung San Suu Kyi et de l'institution d'un Parlement bicaméral.
100. *Un représentant du gouvernement du Viet Nam* se déclare satisfait des récents développements positifs intervenus au Myanmar et de la coopération croissante entre l'OIT et le gouvernement. Le Viet Nam encourage le Bureau à poursuivre ses activités d'assistance technique et à aider le gouvernement et le Parlement du Myanmar à mener à bon terme le vaste programme de réformes législatives en cours.
101. *Une représentante du gouvernement du Canada* se félicite du nouveau projet de loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages et espère qu'une copie du texte pourra être communiquée prochainement au BIT. Elle encourage l'OIT à favoriser la mise en place de l'infrastructure, des politiques et des outils nécessaires pour assurer l'élimination du travail décent. Elle regrette que le bureau de liaison se soit vu refuser un visa pour un deuxième fonctionnaire, qui serait pourtant indispensable, et comprend mal à cet égard le refus du gouvernement.
102. Le Protocole d'entente complémentaire devant arriver prochainement à échéance, elle invite le gouvernement à confirmer son intention de le prolonger. L'augmentation du nombre de plaintes témoigne du fait que les citoyens sont de plus en plus conscients de leurs droits. L'intervenante juge bienvenues les diverses campagnes de sensibilisation actuellement mises en œuvre.
103. Elle regrette qu'aucune initiative n'ait été prise pour libérer tous les prisonniers politiques et espère que le Chargé de liaison aura la permission de s'entretenir avec les détenus. Par ailleurs, elle invite instamment le gouvernement à restituer leur droit d'exercer aux deux avocats associés aux plaintes déposées dans le cadre du Protocole d'entente complémentaire. Elle se félicite des mesures adoptées par le gouvernement pour régler le problème du recrutement de mineurs et invite les autorités à faire le nécessaire pour éradiquer toutes les formes de travail forcé.
104. Si la révision du Code pénitentiaire est une initiative encourageante, elle souhaite que d'autres avancées soient réalisées entretemps; elle demande instamment au gouvernement d'appliquer la loi et de veiller à ce que tous les coupables soient poursuivis.
105. Des progrès ont été accomplis, s'agissant des cas de la région de Magwe, et l'intervenante, qui attend avec impatience de prendre connaissance du rapport de la mission qui a été dépêchée sur place par le BIT, espère qu'une solution satisfaisante pourra prochainement être apportée à tous les cas encore en instance. Le gouvernement du Myanmar devrait demander l'assistance du BIT pour être en mesure de donner suite aux recommandations

formulées par le Conseil des droits de l'homme dans le cadre de l'examen périodique universel; il devrait également envisager d'autres mesures, aussi bien préventives que proactives, et délivrer un visa au bureau de liaison avant la session du Conseil d'administration de mars prochain.

106. *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, tout en se félicitant des importants progrès accomplis, insiste sur la nécessité de sanctionner dûment les coupables pour mettre un terme au recrutement des mineurs. Il invite le gouvernement à renforcer sa coopération avec l'OIT pour mettre fin au travail forcé.
107. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* approuve les réformes mises en œuvre au Myanmar et espère que les autorités vont continuer de coopérer avec l'OIT pour assurer le respect des normes internationales du travail. Les questions prioritaires sont le travail forcé, l'alignement de la législation sur les normes internationales, les campagnes de sensibilisation et la libération des travailleurs et des militants syndicaux. Il engage en outre vivement le gouvernement du Myanmar à tenter d'apporter une solution satisfaisante aux cas de travail forcé mentionnés antérieurement.
108. *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite des réformes mises en œuvre au Myanmar, en particulier dans le domaine du travail forcé, et invite le Conseil d'administration à reconnaître les progrès accomplis et à poursuivre sa coopération avec le gouvernement du Myanmar.
109. *Un représentant du gouvernement de Sri Lanka* note les mesures prises en faveur du développement social et économique, mesures qui mettent l'accent sur les droits de l'homme et les droits des travailleurs, et constate que la volonté politique de mettre fin aux violations des droits existe bel et bien. Il invite le gouvernement du Myanmar à poursuivre ses efforts.
110. *Une représentante du gouvernement de Cuba* prend acte du processus de réforme législative actuellement mis en œuvre pour mettre le système judiciaire et la législation en conformité avec les dispositions de la convention n° 29 et souligne l'importance de la poursuite de la coopération bilatérale avec l'OIT.
111. *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* engage vivement le gouvernement du Myanmar à tenter d'apporter une solution aux points problématiques encore en suspens. Le gouvernement indonésien soutient le principe d'un engagement constructif, dans le cadre de l'ASEAN, principe dont l'intérêt est attesté par les élections qui se sont tenues au Myanmar. Le ministre indonésien des Affaires étrangères s'est rendu au Myanmar, où il a pu constater les progrès accomplis; le gouvernement de l'Indonésie est convaincu que le Myanmar, soutenu par les décisions prises lors du récent Sommet de l'ASEAN à Bali, va continuer d'avancer sur la voie de la démocratisation et poursuivre ses efforts pour mettre un terme au travail forcé. L'intervenant estime que la poursuite de la coopération avec l'OIT est essentielle.

Conclusions

112. ***Le Conseil d'administration prend note du rapport du Chargé de liaison, de la déclaration faite par le Représentant permanent de la République de l'Union du Myanmar et de la discussion qui s'en est suivie. A la lumière de celle-ci, le Conseil d'administration adopte les conclusions suivantes:***
 - 1) ***Le Conseil d'administration se félicite des progrès accomplis au Myanmar depuis mars 2011 mais demeure préoccupé par les graves problèmes que***

continue de poser le recours au travail forcé. Il appelle à poursuivre avec résolution l'action menée en vue de mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 1998.

- 2) *Le Conseil d'administration note qu'une législation proscrivant le recours au travail forcé sous toutes ses formes et abrogeant la loi sur les villes et la loi sur les villages de 1907 est en cours d'examen par le Parlement. Il déplore l'absence de consultations et demande instamment que cette législation soit adoptée et entre en vigueur au plus tôt. Il fait observer que la nouvelle législation doit être conforme en tout point aux dispositions de la convention n° 29 pour satisfaire à la recommandation pertinente de la commission d'enquête.*
- 3) *Le Conseil d'administration insiste pour que cesse immédiatement l'imposition de travail forcé aux prisonniers – qui servent notamment de porteurs dans les zones de conflits – et invite de nouveau le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT aux fins de la révision du Code pénitentiaire.*
- 4) *Le Conseil d'administration se félicite de l'ouverture de pourparlers avec la Commission des forces armées (Tatmadaw) et appelle de ses vœux une évolution radicale des politiques et des comportements qui permette d'éliminer le travail forcé et de mettre un terme à la situation d'impunité.*
- 5) *Le Conseil d'administration se félicite également de l'ouverture de pourparlers avec les ministères des Finances et du Plan, encourage leur poursuite et espère obtenir confirmation que le nécessaire a été fait, aux niveaux de la planification et de la gestion financière, pour garantir le paiement des salaires dans le cadre des activités opérationnelles et de projet lancées par le gouvernement.*
- 6) *Le Conseil d'administration salue la libération de U Zaw Htay, U Nyan Myint, Daw Su Su Nway, U Min Aung, U Myo Aung Thant, ainsi que d'autres syndicalistes, et demande instamment la libération dans les plus brefs délais de U Thurein Aung, U Wai Lin, U Nyi Nyi Zaw, U Kyaw Kyaw, U Kyaw Win et U Myo Min, ainsi que d'autres syndicalistes toujours en détention.*
- 7) *Le Conseil d'administration appelle derechef le gouvernement à faciliter le libre accès du Chargé de liaison aux détenus et à réintégrer effectivement U Aye Myint et Ko Pho Phyu dans leur charge de juriste.*
- 8) *Le Conseil d'administration rappelle de nouveau qu'il est essentiel d'adopter une attitude volontariste non seulement pour continuer les activités de sensibilisation et assurer le bon fonctionnement du mécanisme de traitement des plaintes, mais aussi pour engager effectivement des poursuites, conformément au Code pénal, contre les personnes qui recourent au travail forcé – qu'il s'agisse de militaires ou de civils.*
- 9) *Le Conseil d'administration prend note des mesures adoptées à titre prioritaire en vue d'instruire un certain nombre de plaintes, depuis*

longtemps en souffrance, dans la région de Magwe, et espère qu'il lui sera confirmé que ces plaintes ont enfin été traitées de manière satisfaisante.

- 10) Le Conseil d'administration se félicite du nombre croissant d'activités de sensibilisation, notamment de la traduction en langue shan de la brochure d'information et de sa diffusion. Il encourage la poursuite de cette activité de partenariat et son extension à d'autres langues. Le Conseil d'administration accueille favorablement l'initiative visant à proposer aux fonctionnaires de police une formation qui doit les aider à comprendre quels sont leur rôle et leurs responsabilités – en collaboration avec le personnel militaire – dans la lutte contre le travail forcé, notamment en ce qui concerne les procédures permettant de traiter les problèmes persistants que posent les recrutements et les désertions alléguées de mineurs.*
- 11) Tout en rappelant l'ensemble de ses conclusions et recommandations précédentes, le Conseil d'administration encourage l'OIT et le gouvernement à poursuivre leur collaboration fructueuse dans le cadre du Protocole d'entente et de son Protocole complémentaire, qui devrait être prolongé en février 2012. Il encourage également le gouvernement à donner une suite favorable à l'ensemble des recommandations relatives à l'OIT formulées par le Conseil des droits de l'homme au cours de l'examen périodique universel.*
- 12) Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration estime essentiel de renforcer les capacités du bureau de liaison et réitère donc, dans les termes les plus énergiques, ses appels répétés au gouvernement pour qu'il délivre sans délai les visas nécessaires à cet effet.*
- 13) Le Conseil d'administration prend note des appels en faveur d'un examen, par la Conférence internationale du Travail, du mandat défini dans la résolution de 1999 et examinera cette question à sa session de mars 2012.*

Septième question à l'ordre du jour

Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Myanmar pour non-respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, présentée par des délégués à la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail (document GB.312/INS/7)

- 113. Le Vice-président travailleur juge préoccupant le fait que la nouvelle loi sur les organisations syndicales a été élaborée sans la participation des travailleurs, ni examen suffisant du cadre juridique dans lequel elle est appliquée, étant donné qu'il reste à abroger plusieurs parties de l'ancienne législation. Bien qu'elle soit un pas dans la bonne direction, cette loi présente un certain nombre de défauts et n'est pas pleinement conforme aux principes énoncés dans les conventions n° 87 et 98 de l'OIT ni à la jurisprudence qui s'y rapporte. Elle ne contient pas de règles ni de procédures claires régissant la négociation*

collective ou le règlement des différends, de sorte qu'il est peu probable qu'elle fournisse une base solide aux relations professionnelles, même si la volonté politique existe.

114. Dans le contexte de l'article 3, la définition de «trade» prête à confusion car elle semble exclure plusieurs catégories de travailleurs, et aucune définition d'«activity» n'est fournie. Les dispositions de l'article 4 empêchent la mise en place de structures comme les organisations régionales ou les fédérations générales représentant les travailleurs dans différentes branches ou secteurs d'activité, ce qui entraîne une grave limitation potentielle de l'efficacité et du pouvoir des syndicats. A l'article 9, le fait que le greffier en chef soit une haute personnalité politique soulève de vives inquiétudes. Les dispositions de l'article 40(d) risquent de limiter l'invocation de motifs légitimes de grève tandis que l'article 48 restreint de manière draconienne les dépenses pouvant être engagées par les syndicats, et l'article 52 impose des sanctions sévères en cas de violation de ces dispositions. Enfin, l'article 55 donne la faculté au ministère du Travail d'émettre une série de dispositions législatives, apparemment sans l'approbation du gouvernement. Compte tenu de l'extrême opacité avec laquelle la loi sur les organisations syndicales a été élaborée, discutée et approuvée par le Parlement, on attend peu de sa promulgation tandis que des problèmes d'ordre législatif risquent de compromettre les chances de progrès.
115. La Constitution de 2008 ne fournit pas non plus de fondements stables à la liberté syndicale. L'article 354, par exemple, établit que celle-ci ne peut être exercée que si elle n'est pas contraire à la législation «promulguée pour garantir la sécurité de l'Union, le maintien de l'ordre public, la paix et la tranquillité sociales et la moralité publique». Il demeure des obstacles au plein exercice de la liberté syndicale, et il y a peu de chances que le gouvernement autorise le lancement d'un mouvement syndical véritablement indépendant. Du reste, des fonctionnaires du ministère du Travail ont qualifié les syndicats d'«inutiles».
116. Les militants dont la Commission de l'application des normes de la Conférence a demandé la libération sont toujours en prison, et la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) a fait savoir qu'un certain nombre d'autres syndicalistes se trouvent aussi en détention. Par ailleurs, il est inacceptable qu'en vertu des dispositions de la déclaration n° 1/2006 la FTUB, qui est affiliée à la CSI, soit considérée comme une organisation terroriste.
117. Il reste encore beaucoup à faire pour créer le cadre juridique d'une société civile robuste ainsi qu'une législation du travail claire pour favoriser la mise en place de syndicats forts, d'une couverture large de la négociation collective et des outils nécessaires à l'application des accords. Le gouvernement du Myanmar n'a respecté qu'une petite partie de ses engagements envers le Conseil d'administration et doit régler entièrement et sans retard les problèmes en suspens. Une commission d'enquête doit être établie si le gouvernement ne reconnaît pas la FTUB, ne relâche pas les prisonniers politiques encore en détention et ne met pas sa législation du travail en conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98. Par ailleurs, le gouvernement doit faciliter la procédure d'enregistrement des syndicats et leur permettre d'exercer leurs activités sans ingérence de l'Etat.
118. Un document doit donc être soumis au Conseil d'administration en mars 2012, en vue d'une évaluation des questions en suspens, y compris la nomination d'une commission d'enquête. Le moment est par ailleurs venu de renforcer la présence de l'OIT au Myanmar en y envoyant du personnel qui serait chargé de traiter les questions se rapportant à la convention n° 87.
119. *Le Vice-président employeur* dit que les conditions nécessaires à la nomination d'une commission d'enquête ne sont pas réunies, étant donné que le gouvernement du Myanmar a adopté la loi sur les organisations syndicales. Le Conseil d'administration n'est pas l'instance appropriée pour débattre de la teneur de la loi ni pour l'évaluer. C'est au

Département des normes internationales du travail qu'il incombe de le faire et de tenir le Conseil d'administration informé sur cette question. Le véritable enjeu à présent est l'application de cette loi. Le gouvernement devrait la mettre en vigueur d'ici à mars 2012, et l'OIT devrait coopérer avec lui pour veiller à ce que la législation soit traduite dans les faits par le recours, en particulier, au dialogue social. Il ne serait pas approprié, au stade actuel, de nommer une commission d'enquête; il faut plutôt attendre l'entrée en vigueur de la loi, l'adoption des règlements correspondants et leur mise en œuvre effective avec l'assistance technique du Bureau et par le recours au dialogue social. Le plein respect de la liberté syndicale contribuera à l'élimination du travail forcé et de toute autre restriction des droits fondamentaux.

120. *Un représentant du gouvernement du Myanmar* commence par souligner que l'article 354 de la Constitution de son pays garantit à chaque citoyen la liberté d'expression, de réunion, d'association ainsi que l'exercice de droits relatifs à la culture et à la religion et que l'article 24 précise que les lois nécessaires seront promulguées pour protéger les droits des travailleurs. Dans son discours d'investiture en mars 2011, le Président du Myanmar a expliqué, notamment, comment il envisageait la création de débouchés en matière d'emploi, la promotion de la protection et de la sécurité sociales des travailleurs, et la garantie des droits des paysans et des ouvriers qui constituent les principales forces d'édification de la nation. Le gouvernement travaille activement pour donner effet à ces dispositions juridiques et s'acquitter de ses obligations internationales comme celles qui découlent de la convention n° 87, et a entamé un processus de réforme législative dès son entrée en fonctions. Les lois existantes sont en cours de révision et des mesures ont été prises pour les modifier ou pour élaborer de nouveaux instruments visant à rendre la législation conforme à la Constitution de 2008 et aux obligations juridiques internationales. La loi sur les organisations syndicales a été soumise en priorité au Parlement. Le gouvernement a demandé l'appui du BIT pour s'assurer de la conformité de la loi avec la convention n° 87. Le dernier cycle de consultations sur le projet a donné lieu à une mission du BIT effectuée notamment par la directrice adjointe du Département des normes internationales du travail et le spécialiste principal des normes pour l'Asie et le Pacifique.
121. La signature de la loi sur les organisations syndicales par le Président, le 11 octobre, a entraîné l'abrogation de la loi de 1926 sur les syndicats. Le ministère du Travail élabore actuellement les règles, règlements et arrêtés prévus par l'article 57 en vue de l'application de la loi. Le ministère travaille par ailleurs à la présentation d'une proposition au Parlement en vue de l'abrogation de la loi de 1964 définissant les responsabilités et droits fondamentaux des travailleurs du peuple, qui n'autorise qu'une seule organisation centralisée de travailleurs. La loi sur les organisations syndicales a été plébiscitée tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Myanmar. Le gouvernement est convaincu que, avec l'adoption de la loi, des organisations de travailleurs, indépendantes du gouvernement et des employeurs, se créeront dans le pays et que les travailleurs pourront faire respecter leurs droits en vertu de la Constitution. Pour s'assurer de l'application de la loi sur un mode tripartite, le gouvernement envisage de demander l'assistance technique du BIT.
122. Même au titre de l'ancienne loi sur les organisations de travailleurs, il n'a jamais été porté atteinte aux intérêts et aux droits des travailleurs. Comme il a été indiqué à l'occasion de sessions précédentes du Conseil d'administration, lors de grèves déclarées par des travailleurs de l'industrie pour obtenir des hausses de salaires et une amélioration des prestations sociales, il a été possible de résoudre le conflit grâce à des négociations tripartites. La loi sur les organisations syndicales autorise les travailleurs à former des associations et leur permet par ailleurs, en vertu des articles 21 et 22, d'exercer leur droit à la négociation collective. Les droits des travailleurs seront renforcés une fois que le Parlement aura adopté un projet de loi sur les rassemblements et les défilés pacifiques, ce qui entraînera l'abrogation des ordonnances n°s 2/88 et 6/88 et de la loi contre les associations illicites.

123. En ce qui concerne les prisonniers qui n'ont pas été relâchés lors de l'amnistie décrétée récemment, l'intervenant explique que la grâce présidentielle, qui a été accordée le 11 octobre à plus de 6 000 détenus, précisait que ceux qui avaient purgé leur peine et fait preuve de bonne conduite seraient relâchés pour des raisons humanitaires, par compassion à l'égard de leurs familles, et pour leur permettre de servir leurs propres intérêts ainsi que ceux du pays. Certains des détenus mentionnés dans les conclusions rendues par le Conseil d'administration, à sa session de mars, se trouvent parmi les personnes libérées, à savoir, U Zaw Htay, Daw Su Su Nway, U Min Aung et U Myo Aung Thant. Daw Lay Lay Mon et U Tin Hla ont également été relâchés. A cet égard, aucunes représailles ni harcèlement n'ont été exercés par les autorités envers les personnes qui sont ou ont été associées au mécanisme de traitement des plaintes prévu dans le cadre du Protocole d'entente complémentaire.
124. Le gouvernement remplit de bonne foi ses obligations juridiques sur les plans national et international concernant les droits des travailleurs. Des résultats concrets sont et seront obtenus, à mesure que les pratiques et fondements démocratiques prendront corps dans le pays. L'orateur est résolu d'avis que les participants à cette importante réunion examineront d'une manière pragmatique et constructive les efforts sincères qui sont déployés pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs. Le gouvernement du Myanmar continuera à travailler avec vigueur pour le bien-être de sa population, en particulier les travailleurs, et à coopérer étroitement avec le BIT.
125. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Danemark, s'exprimant en outre au nom de la Turquie, de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Islande, de l'Albanie, de la Serbie, de la Norvège, de l'Ukraine, de la République de Moldova et de l'Arménie, remercie le Bureau pour le document exposant les faits nouveaux relatifs à la révision de la législation nationale qui vise à assurer la conformité de cette dernière avec la convention n° 87. L'intervenant se félicite de la mission de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu en juillet 2011 et prend note du projet de loi élaboré en consultation avec le Bureau. Des progrès visibles ont été accomplis sur le plan législatif depuis la précédente mission qui a eu lieu en février. L'orateur note les informations communiquées par le gouvernement selon lesquelles certaines mesures visant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation dans le pays ont été prises; il accueille avec satisfaction ces signes encourageants et invite le gouvernement à les traduire par des actions concrètes. Il exhorte le gouvernement à mettre effectivement en œuvre la nouvelle loi, dans le cadre d'une coopération étroite et étendue avec le BIT, afin de contribuer à ce que la convention n° 87 soit pleinement respectée.
126. L'intervenant se félicite par ailleurs de l'annonce récente de la libération de certains prisonniers politiques. L'Union européenne, qui demande instamment depuis longtemps que tous les prisonniers politiques soient relâchés, considère que c'est un premier pas encourageant dans la bonne direction, mais elle appelle à la libération sans condition de tous les prisonniers politiques que l'on empêche encore d'exercer leurs droits civils fondamentaux, notamment la liberté syndicale, et invite le gouvernement à continuer sur sa lancée. L'orateur prend note de la création de la Commission des droits de l'homme et encourage le gouvernement à veiller à ce que cette institution soit indépendante, impartiale et efficace. Compte tenu de tous ces faits nouveaux, l'Union européenne et ses Etats membres souscrivent à la proposition qui est faite au Conseil d'administration de reporter à sa session de mars 2012 la décision concernant la nomination d'une commission d'enquête. Enfin, ils exhortent le gouvernement du Myanmar à accepter le renforcement de la présence du BIT dans le pays afin de traiter les questions se rapportant à la convention n° 87 et d'établir un mécanisme de traitement des plaintes pour violation des droits syndicaux. Le groupe suivra et observera de près l'évolution de la situation du pays en matière de droits du travail.

127. *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* se dit satisfait des mesures importantes prises pour mettre en vigueur la loi sur les organisations syndicales, et se félicite en particulier de ce que le gouvernement du Myanmar a pris contact avec le Département des normes internationales du travail et tenu compte des conseils juridiques de celui-ci tout au long de l'élaboration de la loi, laquelle est conforme aux dispositions de la convention n° 87. Le Conseil d'administration devrait prendre en considération ces progrès, en particulier, et le processus de réforme du cadre juridique, en général, puisqu'il s'agit dans les deux cas de faits nouveaux positifs. Depuis l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement au mois de mars, des changements continus et en profondeur se sont produits dans les domaines politique, juridique et socio-économique. Le gouvernement de la Thaïlande espère que cette évolution débouchera sur d'autres améliorations. Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration devrait réexaminer l'opportunité de la nomination d'une commission d'enquête. Dans l'intervalle, le BIT devrait accéder à la demande de coopération et d'assistance techniques émanant du Myanmar en vue de la sensibilisation de toutes les parties prenantes à l'exercice de leurs droits, en vertu de la nouvelle loi et aux fins du renforcement du dialogue social.
128. *Un représentant du gouvernement de l'Australie*, s'exprimant également au nom de la Nouvelle-Zélande, note, comme l'a noté la Conférence cette année, le lien intrinsèque entre liberté d'association et démocratie. Le droit à la liberté syndicale et le droit d'organisation sont fondamentaux pour la protection des droits du travail. La Constitution de 2008 du Myanmar prévoit, en principe, le respect de ces droits, mais le gouvernement du Myanmar prend à présent des mesures pour mettre sa législation en pleine conformité avec la convention n° 87. L'Australie et la Nouvelle-Zélande se félicitent de la mission que le BIT a effectuée au Myanmar en juillet 2011. Elles accueillent par ailleurs avec satisfaction l'adoption, au mois d'octobre, de la loi sur les organisations syndicales et elles attendent des nouvelles de son entrée en vigueur et de l'élaboration des règlements connexes. La question la plus urgente à régler est celle de la mise en œuvre effective de la loi qui devra être appliquée d'une manière équitable, transparente et cohérente dans l'ensemble du pays. Par ailleurs, pour que les personnes soient informées de leurs droits, les autorités devraient mener des activités de sensibilisation et de formation pour soutenir le peuple du Myanmar dans l'exercice de ses droits. Le gouvernement devrait continuer à faire pleinement usage des services d'experts du bureau de liaison de l'OIT en la matière, et le Bureau devrait mettre en place les structures d'appui appropriées pour faciliter ce processus. L'Australie et la Nouvelle-Zélande attendent avec intérêt d'apprendre, lors de la prochaine session du Conseil d'administration, quels nouveaux progrès tangibles auront été accomplis. Compte tenu des avancées en cours sur le terrain et de celles qui sont encore à venir, l'examen de la nomination d'une éventuelle commission d'enquête devrait être reporté à mars 2012. Cela donnera la possibilité au gouvernement du Myanmar de remplir son engagement déclaré de rendre sa législation pleinement conforme à la convention n° 87.
129. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* déclare que son gouvernement salue la décision du gouvernement du Myanmar d'avoir invité et accueilli des spécialistes du BIT chargés d'examiner la nouvelle loi. La commission d'experts devrait étudier sa conformité avec la convention n° 87, ce qui permettra par la suite à la Commission de l'application des normes d'évaluer la situation lors de la 101^e session de la Conférence. Le gouvernement de la Suisse relève avec satisfaction l'engagement et la volonté politique dont le gouvernement du Myanmar a fait preuve aux fins de l'élaboration de la loi régissant le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement. La rédaction de cette loi n'est que la première étape de la réforme. Sa mise en œuvre doit être un processus suivi et encadré pour garantir son efficacité. La Suisse espère que, dans les mois à venir, les observateurs pourront témoigner de la création de syndicats indépendants et du respect de la liberté syndicale et du droit de grève. La Suisse encourage le gouvernement du Myanmar à poursuivre la réforme et la coopération avec l'OIT. Une nouvelle mission de

l'OIT devrait être organisée pour suivre la mise en œuvre de la loi, ainsi que son impact sur l'organisation des travailleurs, et pour fournir toute l'assistance nécessaire aux autorités, notamment en ce qui concerne l'établissement d'un mécanisme de sanction en cas de violation de la loi. La décision de constituer une commission d'enquête devrait être reportée à la session de mars 2012 du Conseil. Sur un plan général, le gouvernement de la Suisse salue les récents développements positifs – en particulier la libération d'un nombre considérable de prisonniers politiques, l'amorce d'un dialogue entre les autorités et Aung San Suu Kyi, et l'amendement relatif à l'enregistrement des partis politiques – et encourage le gouvernement du Myanmar à poursuivre les réformes économiques et politiques, tout en appelant à la libération sans délai de tous les prisonniers politiques et à l'adoption de nouvelles mesures pour renforcer les droits de l'homme et l'Etat de droit. La poursuite d'un dialogue constructif et inclusif est également nécessaire pour apporter la paix et le développement dans les régions frontalières.

130. *Une représentante du gouvernement du Japon* accueille avec satisfaction l'adoption de la loi sur les organisations syndicales qui garantit la liberté syndicale, même si elle comprend qu'il faudra encore un certain temps pour élaborer les règlements d'application. Son gouvernement espère que tout sera mis en œuvre dans les délais requis et que le gouvernement du Myanmar tiendra compte des attentes fortes de la communauté internationale en ce qui concerne cette loi historique et sa mise en œuvre dans des conditions adéquates. Dans le cadre de ces efforts, le gouvernement devrait activement promouvoir cette loi par des actions de sensibilisation. Le Japon a l'intention de suivre de près l'application effective de celle-ci. En considération des efforts consentis par le gouvernement du Myanmar, la constitution d'une commission d'enquête n'est pas nécessaire au stade actuel.
131. *Un représentant du gouvernement du Viet Nam* déclare que son gouvernement a constaté les changements significatifs intervenus au Myanmar au cours des douze derniers mois. Le nouveau gouvernement de ce pays a pris des mesures positives en vue d'une réforme et de la démocratie, comme l'attestent notamment le dialogue avec Daw Aung San Suu Kyi et la libération de plus de 6 300 prisonniers, dont 200 prisonniers politiques, en octobre. Le gouvernement de l'intervenant relève également la coopération constructive et constante établie avec l'OIT, qui a débouché entre autres sur la mission tenue en juillet 2011. Le Bureau devrait continuer de coopérer avec le gouvernement du Myanmar pour soutenir les efforts de sensibilisation à la loi de ce dernier, de sorte que les travailleurs puissent effectivement exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Dans la mesure où des progrès ont été accomplis, la commission d'enquête ne devrait pas être établie au stade actuel.
132. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* rappelle que son gouvernement s'est souvent dit profondément préoccupé par le non-respect grave et persistant des normes internationales fondamentales relatives à la liberté syndicale par le gouvernement du Myanmar. Les importants développements des derniers mois donnent toutefois des raisons d'être prudemment optimiste sur les perspectives d'avenir. Le fait nouveau le plus significatif a été l'adoption de la nouvelle loi sur les organisations syndicales. L'orateur se félicite que l'OIT ait été consultée pour sa préparation, et que le gouvernement se soit montré réceptif aux recommandations de l'OIT. La nouvelle loi devrait être analysée du point de vue de sa pleine conformité avec la convention n° 87 par la commission d'experts, et l'orateur espère que le gouvernement sera tout autant réceptif à tout conseil supplémentaire que les experts pourront prodiguer. Le gouvernement devrait maintenant s'assurer que la nouvelle loi entrera en vigueur et sera appliquée en pratique à tous les syndicats légitimes qui souhaiteront représenter les travailleurs sur le lieu de travail. Il s'agit là d'un changement fondamental à tous les niveaux, qui nécessitera une longue période de formation de toutes les parties. L'OIT devrait tout mettre en œuvre dans le cadre de son mandat pour faciliter ce processus de formation. Le travail forcé pourra être

éliminé plus efficacement dans un environnement où la liberté syndicale et les droits syndicaux sont respectés. Le gouvernement des Etats-Unis appuie donc un renforcement de la présence de l'OIT dans le pays pour promouvoir la liberté syndicale et espère que le gouvernement du Myanmar verra aussi les avantages d'une telle assistance sur le terrain. De la même façon, il espère que le gouvernement du Myanmar reconnaîtra le rôle précieux que peuvent jouer les militants syndicaux dans la promotion et la mise en œuvre de la nouvelle loi et exhorte ce dernier à libérer toutes les personnes demeurrées en prison pour avoir exercé leurs droits syndicaux. Les problèmes sont clairement loin d'être entièrement résolus, mais il demeure qu'il serait approprié de reporter à mars la décision de nommer une commission d'enquête. Ceci permettrait au Conseil d'administration et aux organes de contrôle de l'OIT d'évaluer la nouvelle loi et de suivre l'évolution de la situation pour s'assurer que la liberté syndicale et les droits syndicaux sont bien accordés à tous les travailleurs.

133. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* souligne l'importance de veiller au respect des conventions fondamentales. Le respect des droits humains et la suprématie du droit et de la démocratie sont des valeurs de base pour tous les gouvernements responsables, et c'est la raison pour laquelle tout cas de violation doit être examiné par l'OIT et par son Conseil d'administration et ses organes de contrôle. Le gouvernement de l'intervenant prend note de l'adoption de la nouvelle loi régissant les organisations de travailleurs et croit savoir que la commission d'experts l'analysera et communiquera ses conclusions au Conseil d'administration en temps voulu. Sa délégation estime que cette nouvelle loi répond aux normes internationales dans plusieurs domaines: enregistrement des syndicats; droits et obligations des syndicats; droit de grève et limites de celui-ci; et enfin, mécanisme des plaintes. Le gouvernement de la Fédération de Russie espère que son adoption permettra de promouvoir le développement des activités syndicales au Myanmar. La coopération avec le BIT a porté ses fruits et les travaux du Conseil d'administration en la matière sont aussi à l'origine de cette évolution favorable. Une commission d'enquête ne devrait pas être mise sur pied au stade actuel.
134. *Une représentante du gouvernement du Canada* se dit satisfaite de ce que les spécialistes du BIT aient été invités à discuter en détail de l'élaboration du projet de loi avant son achèvement et espère que le gouvernement du Myanmar sera en mesure d'annoncer, en mars 2012, que la loi est entrée en vigueur. Le Canada insiste vigoureusement sur l'importance du respect et de la mise en œuvre des engagements dans le domaine de la liberté syndicale. L'adoption de cette loi constitue un très grand pas en avant, mais son entrée en vigueur dans les meilleurs délais ainsi qu'un réel engagement en faveur de son application réelle et correcte seront des éléments essentiels pour parvenir aux objectifs souhaités. Pour garantir l'application effective de la loi, l'OIT devrait fournir un soutien technique que le gouvernement du Myanmar devrait accepter, et ce dernier devrait notamment accorder un visa pour permettre au Chargé de liaison de disposer du personnel nécessaire au bon fonctionnement de son Bureau. Ces développements sont certes positifs, mais le Canada insiste pour que le gouvernement libère immédiatement tous les prisonniers politiques. Le maintien en détention des personnes ayant exercé leurs droits fondamentaux relatifs à la liberté syndicale est contraire à l'engagement du régime en faveur de la démocratie et de la garantie des droits associés à la liberté syndicale. La décision concernant la constitution d'une commission d'enquête devrait être reportée à mars 2012 pour permettre au Conseil d'administration d'évaluer les progrès accomplis et la mesure dans laquelle le gouvernement a tenu la promesse qu'il avait faite d'appliquer activement et sans tarder le nouveau texte de loi.
135. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se félicite des efforts déployés par le gouvernement du Myanmar pour entreprendre les réformes législatives nécessaires en rapport avec la convention n° 87. Il relève que la loi sur les organisations syndicales abroge la loi sur les syndicats de 1926. La nouvelle loi permettra aux travailleurs du Myanmar de

constituer des organisations et de promouvoir leurs droits connexes. L'orateur reconnaît l'utilité de l'assistance technique offerte par le BIT dans la rédaction de la loi. Le gouvernement du Myanmar s'est clairement engagé à s'occuper des questions relatives à la liberté syndicale. Le gouvernement de l'Inde encourage ce climat de dialogue, qui facilite une coopération constructive entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT dans le domaine de la convention n° 87.

- 136.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que sa délégation a attentivement écouté l'intervention du représentant du gouvernement du Myanmar. Celle-ci a relevé que, depuis la session de mars du Conseil d'administration, des mesures ont été prises pour respecter la convention n° 87. Le Président du Myanmar a depuis lors signé la Loi sur les organisations syndicales, qui protège la liberté syndicale et le droit de grève. Le gouvernement du Myanmar a coopéré activement avec l'OIT et a commencé à rédiger d'autres textes législatifs pertinents. Le gouvernement de la Chine est d'avis que le dialogue devrait se poursuivre entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT, et que l'Organisation devrait fournir l'assistance technique pertinente. Il n'est pas opportun pour l'heure de constituer une commission d'enquête.
- 137.** *Une représentante du gouvernement de Cuba* déclare que sa délégation a pris note des informations fournies par le gouvernement du Myanmar selon lesquelles ce dernier est prêt à coopérer et à s'engager dans un processus de dialogue et de compréhension mutuelle. Son gouvernement appuie la décision de ne pas constituer une commission d'enquête pour permettre au gouvernement du Myanmar de continuer à modifier sa législation en vue de parvenir à une application effective de la convention n° 87. A cet égard, Cuba encourage la coopération technique et le dialogue en cours entre le gouvernement du Myanmar et le BIT, qu'elle considère comme un élément fondamental dans ce processus.

Décision

- 138. Le Conseil d'administration, prenant dûment note de l'évolution intervenue depuis son dernier examen de la question en mars 2011:**
- a) exhorte le gouvernement de la République de l'Union du Myanmar à tirer parti des conseils et de l'assistance du BIT, notamment grâce à un renforcement et à un développement des capacités du Chargé de liaison de l'OIT, afin de réunir les conditions propices nécessaires à la mise en œuvre pratique de la nouvelle loi sur les organisations syndicales et de tout règlement d'application, d'une manière conforme aux principes de la liberté syndicale;*
 - b) décide de reporter à sa 313^e session (mars 2012) l'adoption d'une décision sur la nomination d'une commission d'enquête.*

(Documents GB.312/INS/7, paragraphe 6, tel que modifié, et GB.312/INS/7(Add.).)

Huitième question à l'ordre du jour

Le point sur la mission tripartite de haut niveau effectuée en République bolivarienne du Venezuela

- 139.** Cette question ne donne lieu à aucune discussion.

Neuvième question à l'ordre du jour

Rapports du Comité de la liberté syndicale (document GB.312/INS/9)

140. *Le président du comité* est heureux qu'un ancien membre du comité ait été élu Président du Conseil d'administration, et l'en félicite. Sur les 169 cas soumis au comité, 43 ont été examinés quant au fond. S'agissant des cas n^{os} 2528 (Philippines), 2655 (Cambodge), 2714 (République démocratique du Congo), 2807 (République islamique d'Iran), 2822 (Colombie) et 2859 (Guatemala), le comité a fait observer que, malgré tout le temps écoulé depuis la soumission des plaintes, il n'a toujours pas reçu les observations des gouvernements concernés et il a lancé un appel à ces derniers pour qu'ils lui communiquent d'urgence leurs observations. Dans le cas de la République démocratique du Congo, le comité s'est vu contraint d'examiner trois cas sans pouvoir s'en référer aux observations que devait lui soumettre le gouvernement malgré les discussions tenues avec ses représentants pendant la session de la Conférence internationale du Travail. Le comité suggère donc au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour préparer les informations requises.
141. S'agissant du suivi de ses recommandations, le comité a examiné 31 cas dans lesquels les gouvernements l'ont tenu informé des mesures prises pour donner effet à ses recommandations, et il a noté avec satisfaction ou intérêt des évolutions positives dans sept d'entre eux: cas n^{os} 2742 (Bolivie), 2292 (Etats-Unis), 2567 (Iran), 2400, 2661, 2671 et 2603 (Pérou). Dans les cas concernant le Pérou, ces évolutions sont particulièrement satisfaisantes, notamment le récent arrêt de la Cour constitutionnelle et le décret suprême garantissant aux fonctionnaires la possibilité d'exercer leurs droits syndicaux. Dans le cas examiné de longue date concernant la dissolution de la Confédération iranienne des associations d'employeurs, le comité a accueilli favorablement le réenregistrement et la reconnaissance de cette organisation. Pour finir, dans un cas concernant les droits de négociation collective des agents chargés de la sécurité des transports aux Etats-Unis, le comité a accueilli favorablement la reconnaissance par le gouvernement du droit d'organisation et de négociation collective de ces agents, lesquels ont pu élire un représentant syndical chargé de mener des négociations collectives.
142. Le comité souhaite attirer l'attention du Conseil d'administration sur trois cas qu'il considère sérieux et urgents: les cas n^{os} 2318 (Cambodge), 2516 (Ethiopie) et 2723 (Fidji). Le cas cambodgien concerne le meurtre de trois dirigeants syndicaux, il y a respectivement plus de quatre et sept ans, et dans lequel aucun effort sérieux n'a été fait pour diligenter les enquêtes qui auraient permis d'identifier les coupables. Tout en se félicitant de la libération des personnes inculpées à l'issue de procès inéquitables, le comité a prié de nouveau instamment et avec fermeté le gouvernement de garantir qu'une enquête approfondie et indépendante soit menée rapidement sur le meurtre de Chea Vichea, Ross Sovanareth et Hy Vuthy, de sorte que toutes les informations disponibles soient portées à la connaissance de la justice afin d'identifier les véritables meurtriers et les commanditaires de ces assassinats, de punir les coupables et de mettre fin à la situation d'impunité qui prévaut.
143. Concernant l'Ethiopie, le comité examine ce cas depuis plusieurs années et il s'est vu contraint d'exprimer son profond regret devant le fait que le gouvernement n'a fourni aucune nouvelle information ni répondu aux nouvelles allégations de la plaignante malgré le temps écoulé depuis le dernier examen et le fait que l'Association nationale des enseignants (NTA) ne soit toujours pas enregistrée trois ans après en avoir formulé la demande. Le comité a demandé instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA sans délai afin que les enseignants puissent exercer pleinement leur droit de constituer des organisations

de leur choix afin de défendre leurs intérêts. Le comité a demandé en outre au gouvernement de diligenter une enquête approfondie et indépendante sur les allégations d'intimidation et de harcèlement, et de fournir des informations complètes sur leurs résultats.

144. Enfin, le comité s'est déclaré extrêmement préoccupé par le cas de Fidji, dont il a été saisi initialement par l'Association des enseignants de Fidji (FTA). Malheureusement, d'autres informations, selon lesquelles de graves actes d'agression et d'intimidation auraient été commis, figurent dans les nouvelles allégations formulées par le Conseil des syndicats des îles Fidji et la Confédération syndicale internationale (CSI). Le comité a déjà demandé la réintégration immédiate de M. Koroï, président de la FTA, et il a aussi exprimé sa profonde préoccupation devant les nombreuses allégations d'agression, de harcèlement et d'intimidation visant à empêcher les dirigeants et les membres syndicaux d'exercer leur droit de liberté syndicale. Le comité a prié instamment le gouvernement d'ouvrir sans délai une enquête sur ces incidents, en particulier sur les actes répétés de violence physique et de harcèlement dont a été victime le secrétaire national du Congrès des syndicats de Fidji (FTUC), et de communiquer des informations détaillées sur les résultats de cette enquête et les mesures prises pour remédier à la situation. Le comité a par ailleurs jugé alarmantes les récentes arrestations du secrétaire national et du président de la FTUC, et a prié instamment le gouvernement de veiller à ce que toutes les accusations pesant à leur encontre soient immédiatement levées. Le comité a en outre considéré que le décret, récemment entré en vigueur, sur les industries nationales essentielles (emploi) engendre de nombreuses violations des conventions n^{os} 87 et 98, et a prié instamment le gouvernement d'en modifier immédiatement les dispositions. Compte tenu de la gravité des allégations et de l'absence d'informations complètes sur la situation sur le terrain, le comité a prié instamment le gouvernement d'accepter la tenue d'une mission de contacts directs ayant pour mandat de clarifier les faits et de l'aider, avec les partenaires sociaux, à trouver des solutions appropriées conformes aux principes de la liberté syndicale.
145. *Le porte-parole des employeurs* soutient l'adoption du rapport. Le comité a accompli une très lourde tâche en examinant 43 cas quant au fond pendant la séance, ainsi qu'un nombre encore plus important de cas dont il a été tenu informé de l'évolution. Les membres employeurs du comité partagent le souhait du président du comité de conserver les mêmes méthodes de travail tout en continuant à examiner et à mettre en œuvre certaines des initiatives ayant fait l'objet d'un accord et présentées en juin 2011.
146. Les employeurs jugent préoccupante la prépondérance des cas concernant l'Amérique latine, ce qui n'est pas un phénomène nouveau mais demande néanmoins que l'on s'intéresse aux solutions devenues récemment possibles. Dans un certain nombre de cas, par exemple le cas n° 2571 (El Salvador), les gouvernements ont fourni des réponses complètes et convaincantes, ce qui a rendu la situation moins préoccupante ou conduit à la mise en œuvre des recommandations. Il convient de s'en féliciter et cela prouve que les réponses des gouvernements peuvent permettre de résoudre les cas. Il est toutefois regrettable que, dans de nombreux cas examinés lors de cette réunion, les gouvernements n'aient pas répondu ou n'aient répondu que partiellement. Le comité leur a donc rappelé les obligations dont ils doivent s'acquitter en tant que Membres de l'OIT et le risque qu'ils encourent que le comité tire des conclusions mal fondées, voire erronées, s'il est contraint pour agir de ne s'appuyer que sur les allégations de non-respect des instruments.
147. Les employeurs mettent l'accent sur un certain nombre de cas. Le cas n° 2723 (Fidji) contient des informations alarmantes et navrantes sur l'évolution de la situation en matière de liberté syndicale et de respect des droits fondamentaux sur le lieu de travail. Il est fait état dans ce cas d'actes d'agression, de harcèlement, d'intimidation et d'arrestation de hauts responsables syndicaux. Le comité non seulement attire l'attention du Conseil d'administration sur cette situation extrêmement grave, mais également recommande au

gouvernement d'accepter une mission de contacts directs sur l'application des conventions n^{os} 87 et 98. De fait, ce cas grave et urgent a empiré pendant la réunion même du comité, au cours de laquelle il a été rapporté que le secrétaire national de la FTUC avait été arbitrairement mis en détention. En tant que représentants des employeurs du monde entier, ils demandent que, de concert avec la communauté internationale, ces violations flagrantes qui entachent la renommée et la réputation de ce beau pays soient condamnées. A peine quelques jours auparavant, les chefs d'Etat et de gouvernement du G20 réunis à Cannes avaient demandé à l'OIT de promouvoir la poursuite des ratifications des conventions fondamentales, parmi lesquelles les conventions n^{os} 87 et 98 sont les plus importantes, et auxquelles, lors de sa réunion, le comité avait constaté que le gouvernement de Fidji portait atteinte de manière flagrante, grave et constante. De telles violations sont une insulte pour le comité et l'Organisation, ainsi que pour le G20. L'attitude arrogante et l'absence de coopération dont fait preuve le gouvernement sont encore plus alarmantes. Le comité prie instamment le gouvernement de collaborer avec la communauté internationale sur ces questions et d'indemniser immédiatement les dirigeants syndicaux victimes d'arrestations arbitraires, de détention, de harcèlement et d'intimidation.

148. Le cas n^o 2516 (Ethiopie) est un autre cas grave et urgent dans lequel le gouvernement n'a pas diligencé d'enquête indépendante sur les allégations de meurtre, de torture et d'arrestation de responsables syndicaux; le comité regrette profondément l'absence de coopération de la part du gouvernement. Dans le cas n^o 2318 (Cambodge), le fait que le gouvernement n'a pas répondu à de graves allégations semblables a aussi conduit le comité à appeler une attention spéciale sur ce cas.
149. Le comité a également examiné un certain nombre de plaintes concernant les dispositions législatives relatives à la représentativité des associations aux fins de négociation collective. Ainsi les cas n^{os} 2750 (France) et 2805 (Allemagne), dans lesquels le comité a indiqué qu'il n'y avait pas violation des conventions n^{os} 87 ou 98 lorsque les pouvoirs publics prescrivent des règles de représentativité pour les négociations collectives de haut niveau, sous réserve que lesdites règles reposent sur des critères objectifs et n'entravent pas la liberté des organisations de travailleurs ou d'employeurs de choisir des représentants et n'empêchent pas les syndicats minoritaires de mener des activités au niveau de l'entreprise. Dans les deux cas, il a été plus facile pour le comité de parvenir à ces conclusions en raison de l'existence de processus de dialogue social crédibles, ce qui est tout à l'honneur des gouvernements comme des partenaires sociaux.
150. Les cas n^{os} 2788 (Argentine) et 2794 (Kiribati) mettent en relief un principe important pour les employeurs qui a été accepté par le comité, à savoir qu'en vertu de la convention n^o 87 les employeurs peuvent ne pas verser les salaires des travailleurs exerçant leur droit de grève.
151. Le cas n^o 2795 (Brésil) met aussi en lumière un principe utile dans le cadre des conflits du travail, à savoir que, dans le contexte d'un arbitrage volontaire, le fait qu'aucune autre action revendicative ne peut être engagée tant qu'une décision finale n'a pas été arrêtée n'est pas contraire aux principes de la liberté syndicale.
152. Dans le cas n^o 2814 (Chili), le comité a accepté d'insérer l'expression «si nécessaire» dans la première phrase du paragraphe 443, étant entendu qu'en cas de contestation les parties en conflit doivent épuiser tous les recours ouverts devant les instances nationales avant toute suspension d'activités.
153. Dans un esprit similaire, lorsqu'il a examiné le cas n^o 2741 (Etats-Unis), dans lequel il est allégué que la législation de l'Etat restreint le droit de grève, le comité a reconnu que des dispositifs de résolution des conflits peuvent constituer des solutions de substitution au droit de grève, sous réserve que celui-ci puisse aussi être librement exercé.

154. Le cas n° 2838 (Grèce) présente des difficultés pour le comité comme pour les employeurs car il concerne la restriction du droit de grève des gens de mer, au motif que, dans un pays insulaire, le transport entre les îles est un service essentiel. Toutefois, les employeurs reconnaissent que le comité a, de longue date, établi des principes autorisant la mise en place de services minima qui couvrent en partie cette question. Dans le cas d'espèce, il a recommandé qu'un dialogue s'instaure au niveau national pour déterminer les niveaux de services minima à mettre en place à l'avenir.
155. En ce qui concerne le cas n° 2815 (Philippines), le comité a rappelé aux gouvernements que, lorsqu'une plainte concerne des entreprises, ils doivent joindre à leurs réponses au comité les observations de l'entreprise concernée, obtenues par l'entremise des organisations nationales d'employeurs.
156. Le cas n° 2832 (Pérou) permet de rappeler un autre principe important aux yeux des employeurs. Le comité a réaffirmé en effet, à propos des actes de violence et des dommages matériels survenus en marge d'une grève, le principe établi selon lequel les garanties instituées par la convention en faveur du droit de grève n'ont pas pour vocation de prémunir les individus et les organisations de leur responsabilité pénale pour des dommages, atteintes à la propriété privée et autres délits apparentés éventuels.
157. Dans le cas n° 2804 (Colombie), le comité a prié le gouvernement d'autoriser la tenue de négociations collectives de bonne foi sur la question des retraites, malgré la législation en vigueur en la matière. Il a noté cependant que le résultat des négociations s'appliquait automatiquement aux parties à l'échelon national et a veillé à tenir compte uniquement de la juridiction relative à la convention n° 98, qui ne porte pas sur la question plus générale de la politique en matière de retraite.
158. A propos du cas n° 2723, *le porte-parole des travailleurs* rappelle les événements survenus à Fidji. L'examen de ce cas grave, qui revêt un caractère d'urgence, s'est déroulé dans un contexte particulièrement tendu du fait de l'arrestation, pendant la réunion, du secrétaire national et du président de la FTUC. La liste des atteintes aux droits de l'homme et aux droits et principes fondamentaux au travail est très longue. On relève ainsi des actes de harcèlement et d'intimidation et des détentions arbitraires en violation de la liberté de réunion, d'expression et d'association. Le groupe des travailleurs se félicite de la libération de certains des syndicalistes arrêtés pendant l'examen de la plainte mais, compte tenu de la situation extrêmement grave qui perdure sur le territoire, il appelle à nouveau la communauté internationale à agir pour le rétablissement des libertés démocratiques, de la primauté du droit et des principes et droits fondamentaux au travail dans le pays. Le groupe des travailleurs félicite le comité de s'être prononcé de façon unanime en faveur de l'envoi d'une mission de contacts directs, mesure qui devrait être mise à exécution sans retard.
159. Le cas n° 2318 (Cambodge) est d'une extrême gravité également puisqu'il porte sur l'assassinat, toujours non élucidé, de trois syndicalistes et que le gouvernement n'a toujours pas répondu aux demandes d'informations du comité.
160. Le cas n° 2516 (Ethiopie), relatif à des actes d'ingérence dans les activités syndicales sous la forme de menaces, de licenciements, d'arrestations et de mauvais traitements, est lui aussi bien connu du Conseil d'administration. Aucune information n'a été reçue du gouvernement.
161. Dans plusieurs autres cas (n°s 2733 (Albanie), 2739 et 2795 (Brésil), 2808 (Cameroun), 2794 (Kiribati), 2713, 2715 et 2797 (République démocratique du Congo)), le gouvernement n'a pas fourni les informations qui lui étaient demandées, ce qui est inacceptable car il est de ce fait impossible de donner suite aux allégations de violation des droits syndicaux. L'OIT et le Conseil d'administration doivent user de leur influence

auprès de ces pays pour les inciter à demander l'assistance technique du Bureau en vue d'une meilleure application des principes de la liberté d'association et du droit d'organisation.

162. Le groupe des travailleurs note en outre que la crise et les mesures d'austérité prises en conséquence se sont parfois soldées par des violations des droits syndicaux. Ainsi, en Grèce, le gouvernement a durci encore les restrictions au droit de grève dans le secteur du transport maritime en promulguant un ordre de mobilisation civile faisant interdiction aux marins de participer à la grève nationale du 11 avril 2011.
163. En Argentine (cas n° 2817), la privatisation des chemins de fer a porté préjudice au droit de négociation collective, menacé par ailleurs par les réformes pour une décentralisation de la négociation, qui pénalisent les conventions nationales. Dans les cas n°s 2826 (Pérou) et 2759 (France), il y a eu violation du droit de grève dans le secteur pétrolier.
164. Plusieurs cas concernent des atteintes au droit de grève. Certains d'entre eux (n°s 2814 (Chili), 2361 (Guatemala), 2648 (Paraguay) et 2832 (Pérou)) ont trait au licenciement ou au transfert de syndicalistes. Dans le cas n° 2714 (Etats-Unis), des dirigeants syndicaux ont été sanctionnés par de fortes amendes ou des arrestations. Prenant acte de l'adoption d'initiatives favorables à la négociation collective, le comité a préconisé la ratification des conventions n°s 87 et 98.
165. Plusieurs cas font encore apparaître une ingérence dans les activités syndicales, notamment les cas n°s 2571 (El Salvador) et 2708 (Guatemala), ainsi que des entraves à la création d'organisations syndicales, y compris des licenciements (cas n° 2781 (El Salvador)). Dans ce dernier cas cependant, les autorités ont pris des mesures favorables qu'il convient de saluer. Les cas n°s 2825 (Pérou) et 2815 (Philippines) portent aussi sur des licenciements antisyndicaux allégués, et il est regrettable que les gouvernements concernés se soient contentés de réponses partielles. S'agissant du cas n° 2843 (Ukraine), le comité a été contraint de rappeler au gouvernement que l'obligation d'obtenir une autorisation préalable, quelle qu'elle soit, constitue une entrave à la liberté d'association.
166. Le groupe des travailleurs souhaite souligner que les conclusions formulées dans le cas n° 2816 (Pérou) confirment que l'utilisation d'un système de messagerie électronique au sein de l'entreprise doit être considérée comme un moyen d'action syndical, et que les conditions de cette utilisation peuvent être examinées dans le cadre de la négociation collective. Le groupe souligne aussi que les problèmes soulevés dans une plainte contre le gouvernement du Portugal ont été résolus grâce à la négociation collective.
167. S'agissant du cas n° 2620 (République de Corée), le groupe des travailleurs se voit dans l'obligation de rappeler une fois encore que les travailleurs migrants doivent jouir eux aussi des droits garantis en vertu des principes de la liberté syndicale.

Décision

168. *Le Conseil d'administration prend note de l'introduction du rapport du comité telle qu'elle figure à ses paragraphes 1 à 162, et il adopte les recommandations formulées aux paragraphes suivants du rapport: 173 (cas n° 2733: Albanie); 203 (cas n° 2805: Allemagne); 255 (cas n° 2788: Argentine); 276 (cas n° 2798: Argentine); 308 (cas n° 2817: Argentine); 315 (cas n° 2739: Brésil); 327 (cas n° 2795: Brésil).*
169. Un représentant du gouvernement du Cambodge informe le Conseil d'administration que le cas relatif à l'assassinat d'un syndicaliste n'est pas encore clos. L'autorité compétente

n'a pas encore terminé son enquête, et le gouvernement tiendra le Bureau informé de tout élément nouveau à cet égard. S'agissant du cas relatif à l'autorité JASA, le Conseil d'arbitrage a rendu sa décision le 29 janvier 2011. Cette décision n'a pu être mise à exécution, cependant, les travailleurs ayant engagé une procédure de recours contre l'employeur. Les deux parties peuvent poursuivre la procédure devant le tribunal ordinaire. S'agissant de l'autorité APSARA, l'employeur a fait recours contre la décision du Conseil d'arbitrage en février 2010. S'agissant du complexe d'Angkor, les travailleurs ont retiré leur plainte en janvier 2010. S'agissant de la société NAGA World, le Conseil d'arbitrage a rendu sa décision en septembre 2010. Le gouvernement communiquera l'ensemble des pièces justificatives et documents annexes au comité pour examen.

Décision

- 170. *Le Conseil d'administration adopte les recommandations formulées aux paragraphes suivants du rapport: 338 (cas n° 2318: Cambodge); 357 (cas n° 2802: Cameroun); 399 (cas n° 2812: Cameroun); 421 (cas n° 2842: Cameroun); 445 (cas n° 2814: Chili); 470 (cas n° 2710: Colombie); 500 (cas n° 2793: Colombie); 543 (cas n° 2796: Colombie); 572 (cas n° 2804: Colombie); 600 (cas n° 2620: République de Corée); 616 (cas n° 2571: El Salvador); 667 (cas n° 2781: El Salvador); 698 (cas n° 2836: El Salvador); 739 (cas n° 2785: Espagne); 775 (cas n° 2741: Etats-Unis); 808 (cas n° 2516: Ethiopie).***
- 171. *Un représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant également au nom du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, se dit profondément préoccupé par l'arrestation de dirigeants syndicaux à Fidji. Le régime cherche à intimider les syndicalistes et à les empêcher de représenter les travailleurs comme ils le devraient. Par ailleurs, il apporte des restrictions au droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement. Les syndicats jouent pourtant un rôle fondamental dans la défense des intérêts des travailleurs, et ce sont leurs activités qui sont visées. Le décret de 2011 sur les services nationaux essentiels (emploi) a encore limité la capacité des syndicats, déjà amoindrie par l'état d'urgence, de défendre les droits des travailleurs. Les efforts concertés déployés par le régime pour entraver l'action syndicale portent un coup au principe fondamental de la liberté d'association tel que consacré par la Déclaration universelle des droits de l'homme, et ils constituent une violation des obligations du pays en vertu des dispositions des conventions de l'OIT. L'orateur invite donc le gouvernement de Fidji à faire en sorte que M. Urai soit jugé à l'issue d'une procédure régulière, indépendante et équitable. Il l'exhorte en outre à prendre les mesures nécessaires à l'organisation d'élections libres et régulières qui permettent de rétablir la démocratie et la primauté du droit à Fidji.***

Décision

- 172. *Le Conseil d'administration adopte les recommandations formulées aux paragraphes suivants du rapport: 847 (cas n° 2723: Fidji); 964 (cas n° 2750: France); 1043 (cas n° 2841: France); 1080 (cas n° 2838: Grèce); 1097 (cas n° 2361: Guatemala); 1122 (cas n° 2708: Guatemala); 1140 (cas n° 2794: Kiribati); 1148 (cas n° 2648: Paraguay); 1175 (cas n° 2834: Paraguay); 1223 (cas n° 2816: Pérou); 1260 (cas n° 2825: Pérou); 1305 (cas n° 2826: Pérou); 1317 (cas n° 2831: Pérou); 1334 (cas n° 2832: Pérou); 1385 (cas n° 2815: Philippines); 1412 (cas n° 2729: Portugal); 1425 (cas n° 2713: République démocratique du Congo); 1437 (cas n° 2715: République démocratique du Congo); 1457 (cas n° 2797: République démocratique du Congo); 1499 (cas n° 2843: Ukraine). Le Conseil d'administration adopte le 362^e rapport du Comité de la liberté syndicale dans son ensemble.***

Déclaration du groupe des travailleurs sur la situation à Fidji

173. Le gouvernement de Fidji, qui est dirigé par une junte militaire depuis le coup d'Etat de 2006, cherche désormais à démanteler le mouvement syndical par une campagne hostile et illégale reposant sur le recours à une force brutale, l'arrestation de dirigeants syndicaux et l'adoption de décrets exécutifs qui ont privé la plupart des travailleurs du pays des droits fondamentaux au travail consacrés au plan international par les instruments de l'OIT.
174. Le régime a jeté des dirigeants syndicaux en prison sous des accusations fallacieuses pour les punir de leur engagement syndical. En des occasions répétées, les militaires s'en sont pris à des personnalités du mouvement syndical de Fidji, les soumettant à des actes de harcèlement, des agressions, voire des passages à tabac, dont elles conserveront pour certaines des séquelles physiques à vie.
175. En vertu de l'état d'urgence proclamé en 2009, les réunions syndicales sont illégales, à moins d'être autorisées par le régime, autorisation systématiquement refusée dans les faits. En outre, la nouvelle réglementation autorise la police à disperser les syndicalistes réunis en assemblée, ce qu'elle a fait à plusieurs reprises en 2010.
176. Le régime a tenté d'empêcher les dirigeants syndicaux de s'exprimer devant la Conférence internationale du Travail et il a prononcé une interdiction de voyage à l'encontre du secrétaire général du Congrès des syndicats de Fidji. Il a adopté depuis 2009 plusieurs décrets qui restreignent de façon radicale les droits syndicaux et les droits au travail dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il a aussi aboli les possibilités de contrôle judiciaire et les moyens de recours permettant de dénoncer des violations passées, présentes ou futures. Il rejette toute contestation portant sur la légalité des décrets eux-mêmes. Ces réformes lourdes de conséquences ont été adoptées en dehors de toute consultation avec les syndicats.
177. Le gouvernement a promulgué le Règlement sur les services nationaux essentiels et certaines sociétés particulières, qui porte application du décret de 2011 sur les services nationaux essentiels (emploi). Le pouvoir a agi ainsi au mépris de l'appel de l'OIT, qui l'avait engagé expressément à renoncer à l'exécution du décret. Le nouveau règlement range le secteur financier, les télécommunications, l'aviation civile et les entreprises du service public dans la catégorie des services essentiels, et il autorise le régime à ajouter des secteurs à cette liste à sa convenance.
178. Les travailleurs prennent note des recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale, qui a dénoncé ces violations et d'autres atteintes aux droits au travail. Le régime montre toujours aussi peu d'empressement à nouer le dialogue avec les partenaires sociaux et la communauté internationale, notamment l'OIT.
179. Compte tenu de ces problèmes graves, le groupe des travailleurs condamne fermement les actes du gouvernement de Fidji et invite le Directeur général à prendre les dispositions suivantes: premièrement, suivre avec attention la situation à Fidji et intervenir pour défendre les droits de l'homme et les droits au travail des travailleurs fidjiens et, deuxièmement, faire en sorte qu'il soit donné suite dûment aux recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale du BIT au paragraphe 558 de son 358^e rapport, notamment en son alinéa e), qui se lit comme suit: «Compte tenu de la gravité des allégations des organisations plaignantes et de l'absence d'informations complètes sur la situation sur le terrain, le comité invite le gouvernement à accepter l'envoi sur place d'une mission consultative tripartite de l'OIT qui aura pour mandat de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées conformes aux principes de la liberté syndicale.»

180. Enfin, les travailleurs demandent au Directeur général d'informer de toute urgence le Secrétaire général de l'ONU et tous les chefs de secrétariat des institutions des Nations Unies de l'aggravation de la situation des droits syndicaux et des droits de l'homme à Fidji, et de les inviter à tenir compte de ces problèmes dans leurs relations avec Fidji et à envisager de suspendre toute coopération avec ce pays si la situation de Fidji demeure inchangée.

Dixième question à l'ordre du jour

Institut international d'études sociales

(documents GB.312/INS/10 et GB.312/INS/10(Add.))

181. *Le Vice-président employeur du Conseil du Centre* explique que l'Institut est doté d'un programme et d'un budget, mais que les deux ne sont pas liés. Les documents dont est saisi le Conseil d'administration ne donnent pas le détail des fonds alloués aux différents programmes que l'Institut prévoit de mettre en œuvre. Il a été demandé de donner des orientations à ce sujet dans les plans futurs, afin d'aider le Conseil de l'Institut et le Conseil d'administration à établir des priorités en fonction des ressources allouées.
182. L'intervenant se félicite de la volonté de renforcer l'Institut, qui permettra de consolider l'action du BIT en matière de coordination des politiques et de raffermir sa position à l'égard des autres institutions internationales, car il disposera ainsi de rapports et de propositions analytiques reposant sur des faits.

Décision

183. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prend note du rapport de la 53^e session du Conseil de l'Institut international d'études sociales;*
- b) *entérine le programme et approuve le budget de l'Institut international d'études sociales pour 2012-13, reproduit dans l'annexe I du document GB.312/INS/10(Add.);*
- c) *accepte les contributions et les dons décrits dans l'annexe II du document GB.312/INS/10(Add.).*

(Document GB.312/INS/10(Add.), paragraphe 2.)

Onzième question à l'ordre du jour

Rapport de la 73^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

(documents GB.312/INS/11/1 et GB.312/INS/11/2)

184. *Le Vice-président employeur* souligne qu'il faut continuer à investir dans la formation, qui est un outil indispensable pour faire face aux changements économiques et démographiques. Il est essentiel d'adopter une approche fondée sur la réalité qui valorise l'esprit d'entreprise. Il accueille donc avec satisfaction le plan stratégique pour la période

2012-2015. Il faudrait néanmoins accorder une plus grande attention à la planification de la continuité des activités et à l'amélioration de l'efficacité des structures administratives et d'appui. Il est également essentiel d'étudier et de saisir les occasions de bénéficier de financements provenant d'autres sources que l'OIT, et d'accélérer l'optimisation des procédures opérationnelles et administratives internes car les frais généraux doivent être réduits.

185. *Un représentant du gouvernement de Sri Lanka* dit que le travail du Centre de Turin est essentiel au développement socio-économique des Etats Membres de l'OIT. Par exemple, l'académie sur l'administration du travail leur a permis de partager des données d'expérience sur les stratégies d'administration du travail afin de mieux faire face à la crise économique actuelle.

186. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* indique que le Centre devrait élargir sa coopération avec l'OIT et avec les institutions régionales et nationales, afin de répondre aux problématiques liées au monde du travail dans les pays en développement et les pays sous-développés. La collaboration avec l'ONU et les autres organisations internationales devrait viser à améliorer la capacité institutionnelle et à assurer un développement durable. Il faudrait encourager la participation des pays sous-développés aux activités de formation, lesquelles devraient mettre davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et le tripartisme. Vu que 60 pour cent de la population mondiale vit dans la région Asie-Pacifique, il faudrait consacrer davantage de ressources afin de stimuler la participation de cette région. Davantage de femmes originaires de pays sous-développés et de pays en développement devraient être incitées à participer à des formations sur l'égalité hommes-femmes. L'approche de l'apprentissage de Turin devrait se fonder sur une combinaison optimale de technologie et de méthodes de formation classiques. Le Centre devrait étudier d'autres possibilités de financement qui soient viables. Les programmes proposés par le Centre devraient mettre davantage l'accent sur la santé et la sécurité au travail, les compétences professionnelles et l'harmonisation des compétences et des qualifications. La question de la responsabilité sociale des entreprises devrait être examinée sous plusieurs angles. Toute évaluation des activités du Centre devrait se fonder avant tout sur les commentaires des participants.

187. En ce qui concerne le Plan stratégique axé sur les résultats pour la période 2012-2015, l'intervenant note qu'il y aurait lieu d'élargir la collaboration avec de nouveaux acteurs de la scène internationale du développement. Il conviendrait d'harmoniser les principes sur lesquels se fonde le plan avec ceux de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. En outre, il faudrait élaborer des formations adaptées afin de relever l'énorme défi que pose le secteur informel dans la plupart des pays sous-développés et en développement. Les formations visant à promouvoir les normes internationales du travail devraient tenir compte des réalités et du niveau de développement des différents pays. La meilleure façon de promouvoir les objectifs à long terme du Centre serait d'utiliser plus efficacement les ressources, en les répartissant d'une manière innovante afin de refléter l'évolution du contexte économique mondial.

188. *Une représentante du gouvernement de la France* encourage vivement le Centre à être encore plus efficace et dit qu'il doit, pour ce faire, renforcer ses interactions avec le Bureau.

189. *Une représentante du gouvernement de l'Italie* déclare que son pays entend maintenir sa contribution de base au Centre et faire de son mieux pour continuer de le soutenir au moyen de contributions volontaires. Cela étant, la situation financière actuelle doit être dûment examinée.

190. Une représentante du gouvernement du Ghana dit que le Centre devrait recevoir le soutien nécessaire pour lui permettre d'élargir la portée de ses programmes de formation afin de renforcer les capacités individuelles et institutionnelles. Elle souscrit à la déclaration de la représentante du gouvernement de la France et soutient les amendements proposés au Règlement financier du Centre.

Décision

191. *Le Conseil d'administration prend note, sans formuler d'observations, des amendements au Règlement financier du Centre, tels que proposés dans le document CC 73/4/2 (Révision du Règlement financier) et approuvés par le Conseil du Centre, qui ont été présentés au Conseil d'administration conformément au paragraphe 5 de l'article VI du Statut du Centre.*

(Document GB.312/INS/11/2, paragraphe 3.)

Douzième question à l'ordre du jour

Avancement de la mise en œuvre de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (document GB.312/INS/12)

192. Une représentante du Directeur général (directrice, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes) présente le document du Bureau, qui reflète une volonté de cohérence à l'échelle du Bureau en matière d'égalité entre hommes et femmes et récapitule les domaines abordés dans les documents examinés durant la session en cours en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes.
193. La porte-parole des employeurs pour cette question de l'ordre du jour réaffirme la volonté des employeurs de promouvoir l'égalité entre les sexes, qui est une question complexe et multidimensionnelle. Elle souligne les cinq grands aspects de cette question: les droits de l'homme – notant que l'égalité entre hommes et femmes est de plus en plus souvent reconnue dans la législation de nombreux pays; la perte potentielle de compétences et de talents qu'entraîne la discrimination à l'égard des femmes, avec des effets concomitants sur les entreprises; l'entrepreneuriat féminin en tant que stratégie clé pour promouvoir l'emploi et l'autonomisation économique; la création à cet effet d'un cadre propice à l'entrepreneuriat; et enfin, la perspective du marché et du consommateur. L'oratrice cite un article de presse récent qui met en lumière le rôle moteur de l'emploi féminin dans la croissance économique. L'impulsion que peuvent apporter les femmes chefs d'entreprise répond bien aux difficultés auxquelles sont confrontées les grandes entreprises. Ainsi, le fait d'avoir plus de femmes dans les conseils d'administration est bénéfique pour les entreprises et relève de la bonne gouvernance. En définitive, les avantages de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes sont indéniables, ce dont de nombreuses entreprises sont désormais conscientes au vu des avantages qui en découlent sur les plans économique, social et du développement.
194. S'il est vrai que les petites et moyennes entreprises (PME) fournissent la plupart des emplois, elles ne disposent pas des ressources nécessaires pour renforcer la promotion de l'emploi féminin; il faudrait donc faire plus d'efforts dans ce sens, en vue de tirer parti du potentiel de l'emploi féminin, et l'OIT est la mieux placée pour contribuer à favoriser la création d'emplois pour les femmes et leur permettre d'être compétitives sur le marché du

travail. En outre, les femmes sont largement représentées dans l'économie informelle, ce qui est un obstacle à leur progression dans le monde du travail.

195. Bien que de nombreux pays aient fait des progrès considérables pour promouvoir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et offrir davantage de perspectives aux femmes, dans d'autres de nombreux obstacles demeurent, en raison de conceptions profondément ancrées. Essayer de s'attaquer à ces problèmes en adoptant une approche uniforme est voué à l'échec car il faut tenir compte du contexte national. A cet égard, les entreprises peuvent jouer un rôle de chef de file afin de faire évoluer les mentalités.
196. S'agissant des progrès accomplis dans l'application de la résolution adoptée en 2009, l'intervenante rappelle que la Conférence avait conclu en 2009 que les employeurs pouvaient contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes de différentes façons – par exemple, en faisant passer le point de vue des entreprises dans les concertations sur les politiques, en stimulant l'entrepreneuriat féminin par une action en faveur de la mise en place d'un cadre favorable à l'entrepreneuriat féminin, en adoptant des pratiques non sexistes, en encourageant le respect des principes et droits fondamentaux et en partageant les connaissances.
197. Les employeurs accueillent avec satisfaction le document du Bureau, mais les informations qu'il contient étant plus descriptives qu'analytiques, il est assez difficile d'évaluer l'impact et la viabilité des programmes. Les employeurs aimeraient que, dans les prochains rapports, on adopte une meilleure méthode pour faire le point sur les progrès accomplis et l'impact des politiques. Relevant que des liens entre la résolution de 2009 et le programme et budget pour 2010-11 ont été établis par l'intermédiaire du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, l'intervenante indique qu'on pourrait renforcer les synergies en reliant le processus de présentation des rapports sur l'exécution du programme et budget à la discussion relative au rapport sur la mise en œuvre de la résolution.
198. Bien que le document ne mentionne pas les domaines méritant d'être approfondis, le Bureau a indiqué aux employeurs qu'il s'agissait des points suivants: ratification, disparités salariales entre hommes et femmes, parité à la Conférence, violence sexiste et équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Pour l'intervenante, avoir inclus le point concernant la parité à la Conférence relève d'une approche autocentrée, surtout vu le peu de ressources disponibles, et elle pense que la violence sexiste, pour odieuse qu'elle soit, n'est pas un problème directement lié au monde du travail.
199. Les employeurs estiment que plusieurs domaines appellent une action prioritaire: politiques et cadres réglementaires; développement et croissance des entreprises et mesures pour traiter de la question de l'informalité; amélioration des compétences et de l'employabilité des femmes, notamment concernant l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle; élaboration d'outils faciles d'utilisation pour les entreprises dans l'optique de rendre les lieux de travail plus ouverts; promotion des meilleures pratiques en faveur de l'égalité entre les sexes dans l'entreprise; partage et analyse des connaissances pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes; et promotion des associations féminines et de l'action collective des femmes. Il faut que tous les mandants apportent leur contribution pour déterminer les priorités d'action.
200. Les employeurs proposent de modifier le libellé des points appelant une décision comme suit:

Le Conseil d'administration prie le Directeur général de: a) (inchangé); b) renforcer l'action du Bureau dans les domaines prioritaires identifiés où, à ce jour, il n'a pas été accompli de progrès mesurables; ces domaines prioritaires devraient être déterminés en

consultation avec les mandants, et le Bureau devrait faire rapport au Conseil d'administration sur ces consultations et ces domaines d'action prioritaires pour l'avenir.

- 201.** *Le Vice-président travailleur* constate que, deux ans après l'adoption de la résolution, le Bureau a appliqué le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans de nombreux domaines techniques et de nombreuses régions, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Néanmoins, le document n'aborde pas les difficultés particulières occasionnées par la crise économique actuelle et toutes ses conséquences sur l'emploi, des femmes en particulier. L'absence de liens avec le plan d'action et le programme et budget pour 2010-11 rend difficile l'évaluation des progrès accomplis. Une démarche plus volontariste est nécessaire si l'on veut aider les mandants à mettre au point des politiques d'emploi reposant sur une croissance fondée sur l'emploi et soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes.
- 202.** La section qui porte sur les principes et droits au travail n'aborde pas la question de la liberté d'association ou de la négociation collective, qui sont des droits «habilitants» d'une importance fondamentale. Pour ce qui est du renforcement des capacités des syndicats, les travailleurs constatent avec satisfaction que les syndicats utilisent de plus en plus les audits de genre, et ils saluent l'initiative de la formation sous-régionale pour les animateurs d'audits de genre dans les pays d'Afrique francophone. Des formations analogues sont prévues pour décembre 2011 à San José. En outre, des progrès ont été accomplis vers plus de synergies à l'échelle du système des Nations Unies en matière d'égalité entre les sexes.
- 203.** Les travailleurs prennent acte de l'engagement permanent du Bureau et des donateurs, mais pensent qu'il faudrait définir des orientations plus claires si l'on veut atteindre les objectifs fixés dans le plan d'action en vue de l'application de la résolution de 2009. Il faut prendre des mesures avant l'évaluation à mi-parcours en 2013 afin d'aider les mandants à mettre en route des politiques qui soient conformes au Pacte mondial pour l'emploi. A plus long terme, il faudra encore déployer davantage d'efforts pour parvenir à la ratification universelle des quatre conventions fondamentales sur l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe des travailleurs demande des éclaircissements aux employeurs au sujet de leur appel à des consultations avec les mandants mentionnées dans le point appelant une décision qu'ils proposent de modifier.
- 204.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Ghana, félicite le Bureau pour le document à l'examen, estimant qu'il cerne bien les progrès qui ont été accomplis. L'égalité entre hommes et femmes est déterminante pour la croissance économique et l'élimination de la pauvreté en Afrique, ainsi que pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). L'intervenant se félicite des efforts accomplis sur le plan national avec l'appui du BIT pour intégrer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les politiques, mais indique qu'il faudrait mettre davantage l'accent sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans l'emploi, la protection sociale et le dialogue social, et sur la promotion des principes et droits au travail.
- 205.** Le rapport ne décrit pas assez précisément les objectifs visés, qui sont importants pour faire avancer l'application de la résolution. Vu que l'objectif de 35 pour cent de femmes au sein des délégations à la Conférence n'a pas été atteint, des mesures constructives s'imposent si l'on veut remédier à ce déséquilibre. Dans un souci de cohérence des politiques, il faut travailler davantage au renforcement des partenariats, comme celui instauré entre l'OIT et ONU-Femmes. La crise économique et financière qui sévit encore compromet sérieusement les acquis. L'OIT doit d'autant plus interagir avec les mandants et aider les Etats Membres à renforcer leurs cadres juridiques et institutionnels, ainsi que leurs politiques, dans le cadre d'initiatives de renforcement des capacités. A cet égard, le Centre de Turin joue un rôle important et il a besoin d'un appui continu.

206. *Le Groupe des Amériques (GRUA)*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, rappelle que l'égalité entre hommes et femmes a toujours été, comme le travail décent, une priorité pour son groupe et qu'elle constitue une question transversale pour l'OIT et le système des Nations Unies dans son ensemble. Il se félicite des efforts consentis par de nombreux pays pour faire en sorte que les travailleurs domestiques puissent bénéficier d'un traitement plus équitable et de l'égalité salariale mais relève également que les programmes nationaux de protection sociale cités dans le document intègrent largement une perspective soucieuse d'égalité entre les sexes qui, pour entrer dans les faits, nécessitera une collaboration renforcée entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ainsi qu'une intensification des mesures visant à promouvoir la ratification des conventions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Le taux de participation des femmes à la Conférence internationale du Travail (27 pour cent) est encore bien inférieur à celui de 35 pour cent qui a été ciblé et cela, bien que certains gouvernements soient parvenus à constituer des délégations comportant en moyenne 32,1 pour cent de femmes. Les gouvernements et les partenaires sociaux devront donc poursuivre leurs efforts.
207. Le document du Bureau est essentiellement informatif et son point appelant une décision demande au Directeur général de guider l'action du Bureau et d'appuyer ses efforts dans des domaines où les progrès ont été les moins significatifs. Le GRUA espère qu'à l'avenir les rapports identifieront clairement les défis à relever et proposeront des mesures de suivi, conformément aux orientations découlant de la réforme du Conseil d'administration. Davantage d'informations sont nécessaires sur les domaines caractérisés par l'absence de progrès mesurables.
208. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Danemark, et soutenus par la Norvège, font observer que l'inégalité entre les sexes persiste sur le marché du travail et que ce phénomène résulte d'un certain nombre de facteurs. La lutte contre la discrimination sexuelle et l'instauration d'une égalité réelle entre les sexes sont en soi deux objectifs importants, qui sont en outre au cœur du mandat de l'OIT. L'intervenant appuie l'objectif de ratification universelle des conventions n^{os} 100 et 111, mais relève également que des efforts importants doivent être consentis pour garantir leur pleine application. Il espère donc que davantage d'attention sera accordée à cette question au cours de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail en 2012. L'engagement pris dans la résolution de 2009 doit être respecté au sein même de l'OIT et de ses structures nationales tripartites. L'intervenant encourage les partenaires sociaux à accélérer leurs efforts dans ce domaine. Approuvant les mesures de l'OIT visant à promouvoir l'égalité des chances, il met l'accent sur l'importance de créer des indicateurs formulés de façon sexospécifique et de collecter et de diffuser des données ventilées par sexe dans le cadre des travaux sur la mise au point d'autres indicateurs du travail décent.
209. Il convient prioritairement de promouvoir l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins, l'accès des hommes à des métiers traditionnellement féminins et l'intégration des hommes et des femmes dans les secteurs où ils sont sous-représentés. En ces temps de crise économique, l'OIT ne doit pas s'écarter de l'objectif qu'elle s'est fixé, à savoir renforcer la position des femmes sur le marché du travail. Les questions d'égalité entre hommes et femmes doivent être intégrées dans des plans de relance économique. Concernant les femmes, il convient de promouvoir en priorité leur accès aux postes de responsabilité et leur participation aux processus de prise de décisions et de leur donner les moyens de participer aux négociations sur les conditions de travail et de créer elles-mêmes leur entreprise.
210. L'objectif fixé par le Directeur général, à savoir des délégations à la Conférence comptant au moins 35 pour cent de femmes, n'a pas encore été atteint, et l'impératif d'une juste

représentation des femmes doit être pris en compte par l'OIT dans tous ses processus internes de recrutement et de nomination.

- 211.** Des politiques efficaces visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle doivent être mises en place. Elles doivent prévoir des mesures permettant d'améliorer l'accès aux dispositifs de garde d'enfants et aux services d'aide aux personnes à charge. Le débat sur les politiques visant à concilier vie familiale et vie professionnelle est donc accueilli favorablement par l'Union européenne et ses Etats membres qui espèrent également que la problématique hommes-femmes sera intégrée dans la discussion sur les socles de protection sociale.
- 212.** L'UE et ses Etats membres appuient résolument les efforts de l'OIT visant à placer l'égalité entre hommes et femmes au premier rang des priorités et à appliquer pleinement la résolution de 2009, notamment dans les domaines où des progrès mesurables n'ont pas été encore enregistrés. L'Union européenne et ses Etats membres approuvent les mesures prises dans le cadre du programme et budget pour atteindre le troisième des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD 3), soulignent l'importance de l'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les activités de l'OIT et attendent avec intérêt les futurs travaux du BIT dans ce domaine ainsi que ses prochains rapports qui, ils l'espèrent, rendront compte de réelles avancées.
- 213.** *La ministre du Travail et des Services sociaux du Zimbabwe* approuve la déclaration du groupe de l'Afrique. Le Zimbabwe a progressé sur la voie de l'intégration systématique de l'égalité des sexes dans le cadre de son programme national de travail décent en complétant les initiatives du marché du travail par des efforts nationaux visant à atteindre l'OMD 3. L'égalité des sexes n'est donc pas simplement une question sectorielle mais une grande priorité nationale. Des synergies transversales impliquant les partenaires sociaux ont été établies. Des mesures dépassant les simples initiatives du marché du travail ont été prises telles que, notamment, l'adoption d'une loi contre la violence domestique permettant de protéger et de promouvoir les droits des femmes et de progresser vers l'instauration de l'égalité hommes-femmes. La ministre a salué les progrès accomplis par d'autres pays dans ce domaine. La politique nationale du Zimbabwe en matière d'égalité des sexes donne la priorité à l'éducation, à la formation et à la participation des femmes aux activités primordiales de l'économie. La Commission du service public promeut le recrutement des femmes, et la parité des sexes dans les postes de direction de la fonction publique devrait être atteinte d'ici à 2015. La législation interdit la discrimination sexuelle dans les secteurs public et privé. L'intervenante espère que, lors de la mise au point définitive du prochain programme national de travail décent, elle pourra tirer parti des progrès accomplis et notamment renforcer la législation sur les relations professionnelles et les mécanismes permettant son application. Elle appuie le point appelant une décision (paragr. 28) et déclare souhaiter continuer à travailler en partenariat avec le Bureau.
- 214.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare souscrire à l'amendement proposé par le groupe des employeurs. Les pays en développement devraient investir dans l'éducation des femmes, l'amélioration des compétences et la formation professionnelle pour assurer l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes. La participation des femmes au dialogue social et à la négociation collective devrait également être renforcée. Les politiques de discrimination positive mises en œuvre par l'Inde, comme celles consistant à créer des instituts féminins de formation professionnelle ou à mettre en place dans le cadre des programmes d'aide sociale des prestations dont seules les femmes peuvent bénéficier, ont donné de bons résultats. Une législation garantissant aux femmes des prestations de maternité ainsi que l'égalité de rémunération et interdisant, dans les mines, d'affecter la main-d'œuvre féminine à des tâches dangereuses et physiquement épuisantes a été adoptée. Il est obligatoire de nommer des femmes dans les commissions consultatives des fonds d'aide sociale aux travailleurs. Les pouvoirs publics s'efforcent de répondre aux

besoins des femmes notamment dans les domaines suivants: hébergement, sécurité, assistance juridique, justice, informations, santé maternelle, nourriture et nutrition; et s'emploient à garantir leur subsistance économique en favorisant le développement des connaissances, l'éducation et l'accès au crédit et aux techniques de commercialisation. L'Inde, qui compte 11 instituts de formation réservés aux femmes, met en œuvre un programme visant à transformer les centres de formation professionnelle en pôles d'excellence ainsi qu'un projet sur les initiatives d'amélioration des compétences.

215. Les travailleuses étant majoritairement employées dans le secteur informel, une politique les concernant est en cours d'élaboration dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs de l'économie informelle. Le gouvernement applique également des techniques budgétaires attentives aux questions d'égalité entre hommes et femmes afin de préserver une perspective intégrant cette problématique à tous les niveaux, notamment ceux de la formulation et de la planification des politiques, de l'allocation des ressources et de la mise en œuvre. L'Inde a également pris d'importantes mesures en faveur des travailleurs domestiques, catégorie où les femmes sont majoritaires. Le gouvernement a notamment étendu la couverture de l'assurance-maladie aux travailleurs domestiques, formulé une politique nationale et un code de pratique à leur intention et mis en place un processus d'enregistrement des agences de placement. L'OIT devrait évaluer les initiatives de l'Inde en faveur de l'égalité hommes-femmes et, là où des déficits sont identifiés, intensifier son action par le biais de projets de coopération technique axés sur le travail décent.
216. *La porte-parole des employeurs*, répondant à une question du groupe des travailleurs, explique la raison pour laquelle son groupe propose de consulter les mandants lors de l'établissement des priorités et de modifier en ce sens le point appelant une décision. Premièrement, les conclusions de 2009 embrassent des domaines très divers et doivent être classées par ordre de priorité pour permettre une mise en œuvre efficace. Le Bureau a déjà procédé à cet exercice mais en se fondant sur les contributions du personnel sur le terrain. Il est nécessaire que tous les mandants de l'OIT y contribuent pour mieux appliquer l'accord de 2009. Deuxièmement, comme les ressources sont plus limitées que jamais, l'établissement de priorités permettra d'optimiser les résultats. Enfin, les faiblesses de la mise en œuvre sont encore mal identifiées, et les consultations permettront de traiter efficacement les questions de ce type.
217. *La représentante du Directeur général* informe le Conseil d'administration qu'une nouvelle phase du Plan d'action pour l'égalité entre les sexes, qui lie les conclusions de 2009 au programme et budget, est en cours de préparation et que celle-ci intégrera les priorités adoptées au mois de juin dernier dans le budget de 2012-13. Une évaluation à moyen terme doit être réalisée et un document récapitulatif doit être rédigé, ce qui impliquera de mener des consultations très intensives de façon économique et rationnelle. Les spécialistes des bureaux extérieurs et les programmes par pays de promotion du travail décent seront mis à contribution. L'intervenante prend note des déclarations, notamment du Ghana et du Zimbabwe, concernant les informations reçues lors de la formulation de nouveaux programmes par pays de promotion du travail décent. Le Bureau sera désormais plus attentif. Tous les efforts dans ce domaine contribueront au cadre multilatéral au sens large, et les références aux OMD 1.B et 3 seront prises en considération. Des progrès mesurables n'ont pas été accomplis en raison de la crise persistante et de l'attention prioritaire qui lui est accordée.
218. Des efforts tripartites méritoires ont permis d'aboutir à une importante ratification, ce dont on ne peut que se féliciter. Cependant, le fait que ces deux conventions fondamentales n'aient été ratifiées qu'une seule fois en deux ans nous montre l'ampleur du défi qu'il nous reste à relever.

Décision

219. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général:*

- a) de continuer d'orienter l'action du Bureau, compte tenu des paramètres du programme et budget, en vue d'aider les mandants à mettre en œuvre la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence à sa session de 2009; et***
- b) de renforcer l'action du Bureau dans les domaines prioritaires identifiés en 2009 et où, à ce jour, il n'a pas été accompli de progrès mesurables; les mandants devraient être consultés dans l'établissement de ces priorités, et le Bureau devrait faire rapport au Conseil d'administration.***

(Document GB.312/INS/12, paragraphe 28, tel que modifié.)

Treizième question à l'ordre du jour

Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail (document GB.312/INS/13)

Rapport oral du président du groupe de travail

Décision

220. *Le Conseil d'administration demande au Bureau:*

- a) d'élaborer, dès que possible, un document rassemblant tous les points soulevés au cours des débats du groupe de travail;***
- b) de convoquer une réunion du groupe consultatif tripartite basé à Genève afin d'établir un plan de travail, assorti de délais, et de préparer un document identifiant les principaux éléments et avis relatifs à la réforme afin de le soumettre, pour examen, au groupe de travail lors de sa prochaine réunion à la 313^e session du Conseil d'administration, en mars 2012.***

(Document GB.312/INS/13, paragraphe 13.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation

(document GB.312/INS/14(Rev.))

221. *Le Vice-président employeur* approuve le contenu du rapport mais souhaite que le paragraphe 39 soit amendé car, tel qu'il est libellé, il donne à penser que le groupe de travail est un organe de décision, ce qui n'est pas le cas.

222. *Une représentante du gouvernement du Canada* explique que le fait est qu'il ne saurait y avoir de point de décision sous cette question de l'ordre du jour puisque le groupe de travail n'a pas pour mission de prendre des décisions. Elle propose donc que le paragraphe 39 fasse office de conclusion au rapport, appelant l'attention sur l'analyse faite par le groupe de travail.

223. *Le Président* souscrit à cette idée et propose la formule suivante:

Le Président du Conseil d'administration fait savoir qu'il demandera que les questions soulevées lors de la discussion soient prises en compte pour l'établissement de l'ordre du jour de la 313^e session du Conseil, qui aura lieu en mars 2012.

224. *Le Vice-président employeur* souscrit à cette formulation.

225. *Le Président*, relevant qu'aucune objection n'a été soulevée, décide d'insérer le projet de paragraphe dans le rapport.

Résultat

226. *Le Conseil d'administration prend note du rapport.*

Quinzième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général

(document GB.312/INS/15)

Avis de décès

Décision

227. *Le Conseil d'administration rend hommage à la mémoire de M^{me} Hilda Anderson Nevárez, ancien membre travailleur du Conseil d'administration, ancienne déléguée à la Conférence internationale du Travail et ancienne Vice-présidente travailleur de la 93^e session (2005) de la CIT, et invite le Directeur général à transmettre ses condoléances à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) et à la famille de M^{me} Anderson Nevárez.*

(Document GB.312/INS/15, paragraphe 6, tel que modifié.)

**Premier rapport supplémentaire: Documents
soumis pour information uniquement**
(document GB.312/INS/15/1)

228. Le Conseil d'administration prend note des informations présentées.

**Deuxième rapport supplémentaire: Nomination
du Chef auditeur interne**
(document GB.312/INS/15/2)

229. Dans une déclaration prononcée par la représentante du gouvernement du Canada, le groupe des PIEM se félicite de la transparence du processus conduisant à la nomination d'un Chef auditeur interne.

Décision

230. Le Conseil d'administration exprime son appui à la proposition du Directeur général de nommer M. Anthony Watson Chef auditeur interne.

(Document GB.312/INS/15/2, paragraphe 4.)

**Troisième rapport supplémentaire: Rapport du comité
chargé d'examiner la réclamation alléguant
l'inexécution par le Japon de la convention (n° 100)
sur l'égalité de rémunération, 1951, présentée
en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
par le Syndicat Zensekiyu Showa-Shell**
(document GB.312/INS/15/3)

Décision

231. Le Conseil d'administration:

- a) approuve le rapport figurant dans le document GB.312/INS/15/3;*
- b) invite le gouvernement du Japon à prendre dûment note des problèmes soulevés dans les conclusions du comité telles que reproduites dans la partie III du document GB.312/INS/15/3, et à fournir à ce sujet des informations détaillées dans son prochain rapport au titre de l'article 22 sur l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;*
- c) charge la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du suivi des questions évoquées dans le rapport mentionné ci-dessus au sujet de l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; et*
- d) décide de rendre le rapport public et déclare close la procédure engagée à la suite de la réclamation du Syndicat Zensekiyu Showa-Shell alléguant l'inexécution par le Japon de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.*

(Document GB.312/INS/15/3, paragraphe 58.)

Seizième question à l'ordre du jour

Rapports du bureau du Conseil d'administration

Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect par Bahreïn de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par des délégués à la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail
(document GB.312/INS/16/1)

232. *Le Président* dit que cette question a fait l'objet de longues discussions et de nombreuses consultations, y compris avec le gouvernement de Bahreïn, qui a fait une proposition (paragr. 1 du document examiné) au Conseil d'administration concernant la création d'une commission tripartite et la soumission au Directeur général du BIT de deux rapports d'étape, l'un en janvier et le second en février 2012, faisant le point de la situation dans l'emploi de chaque travailleur censé avoir été indûment licencié. A cet égard, le Directeur général est invité à fournir aux mandants de Bahreïn toute assistance requise, juridique ou autre, et fera rapport sur la situation à la session de mars du Conseil d'administration.
233. *Le Vice-président employeur* approuve le point appelant une décision.
234. *Le Vice-président travailleur* approuve le point appelant une décision par souci de consensus, affirmant qu'il suivra de près l'évolution des choses.

Décision

235. *Le Conseil d'administration:*

- a) *sur recommandation de son bureau, invite le Directeur général à apporter au gouvernement de Bahreïn ou aux représentants des travailleurs ou des employeurs toute l'aide ou tout le soutien qu'ils pourraient solliciter en l'espèce, et à faire rapport sur la situation au Conseil d'administration lors de sa session de mars 2012;*
- b) *note que, sur cette base, le bureau reporte tout examen de la plainte présentée à la prochaine session du Conseil d'administration, qui se tiendra en mars 2012.*

(Document GB.312/INS/16/1, paragraphe 2, tel que modifié.)

Dispositions relatives à la neuvième Réunion régionale européenne
(document GB.312/INS/16/2)

236. *Une représentante du gouvernement de la Norvège* déclare que son pays sera très honoré d'accueillir la réunion. Bien que située très au nord, à des latitudes que d'aucuns pourraient qualifier de lointaines, la Norvège fait partie intégrante de notre monde mondialisé, et notamment de l'Europe, continent qui connaît aujourd'hui de grandes difficultés. Très intéressée par la promotion du travail décent et la cohérence des politiques, la Norvège est impatiente d'accueillir ce débat crucial sur les moyens de rendre la croissance plus

solidaire et plus durable. Cette réunion revêt une importance d'autant plus considérable que les difficultés auxquelles les mandants européens sont aujourd'hui confrontés semblent devoir perdurer. La Norvège n'a jamais accueilli une réunion tripartite de cette ampleur mais s'emploiera à la préparer avec autant d'ardeur que d'enthousiasme.

Décision

237. Le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau:

- a) approuve l'ordre du jour de la neuvième Réunion régionale européenne qui consistera à examiner, sur la base du rapport du Directeur général, les progrès réalisés par les pays de la région entre 2009 et 2012 pour s'acquitter des tâches capitales qui leur avaient été assignées par la huitième Réunion régionale européenne, notamment, dans la perspective du travail décent, analyser et contrer l'impact de la crise financière de 2008 et des crises survenues ultérieurement dans les domaines de l'emploi, du marché du travail et des politiques sociales;**
- b) confirme les dispositions prises en vue de cette réunion régionale énoncées dans le document GB.312/INS/16/2, c'est-à-dire que la réunion se tiendra à Oslo, Norvège, et que les langues officielles de la réunion seront l'anglais, le français, l'espagnol, l'allemand et le russe.**

(Document GB.312/INS/16/2, paragraphe 5, tel que modifié.)

Mesures à prendre pour la désignation du Directeur général (document GB.312/INS/16/3)

238. *Le Président* présente le document. Il déclare que l'élection d'un nouveau Directeur général est l'une des décisions les plus importantes que le Conseil d'administration sera appelé à prendre au cours des prochaines années. Il attire l'attention sur le fait que le Directeur général en exercice a annoncé son départ très à l'avance, ce qui a permis de mener de vastes consultations sur les modalités de l'élection. A la suite de ces consultations et des nombreuses observations constructives qui ont été formulées, certaines modifications ont été apportées au projet initial.

239. Il s'agit essentiellement d'adopter une procédure qui soit solide du point de vue du système de gouvernance, qui soit transparente et qui donne l'occasion non seulement aux membres du Conseil d'administration mais aussi à l'ensemble des Etats Membres de l'Organisation d'avoir une idée claire des qualités de chaque candidat. En vertu de la Constitution, le Conseil d'administration désigne le Directeur général, sans que cette décision soit entérinée par la Conférence. Toutefois, tous les Etats Membres seront entièrement parties prenantes et auront maintes possibilités d'observer le déroulement du processus de nomination. Le rapport adopté en juin 2009 par le Corps commun d'inspection sur les procédures d'élection des chefs de secrétariat des institutions spécialisées des Nations Unies fournit des orientations utiles. L'orateur attire ensuite l'attention sur les dispositions figurant aux alinéas a) à e) du paragraphe 3, qui visent en premier lieu à garantir la transparence et l'impartialité pleines et entières du processus d'élection. Il explique les modalités de l'élection exposées aux alinéas a) à h) du paragraphe 5 et souligne en particulier que chaque candidat doit présenter sa vision d'avenir pour l'OIT et réaffirmer son attachement à la structure tripartite de l'Organisation. Il rappelle au Conseil d'administration les dates prévues pour l'élection au paragraphe 7 et dit espérer que

l'ensemble du processus pourra être achevé avant l'ouverture de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail. S'agissant des incidences financières, le bureau du Conseil d'administration a fondé sa proposition sur un nombre estimatif de dix candidats.

240. *Les Vice-présidents employeur et travailleur* approuvent le point appelant une décision.
241. *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, souscrit sans réserve au document, qui tient compte des observations qu'il a formulées et des bonnes pratiques appliquées par d'autres organismes des Nations Unies.
242. *L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Viet Nam, se félicite du travail accompli par le Directeur général en exercice. Les règles révisées visent à améliorer la procédure de désignation, et le groupe prie instamment le Bureau de poursuivre sur cette voie pour garantir la transparence et l'objectivité de cette procédure.
243. *Un représentant du gouvernement du Soudan* estime nécessaire, compte tenu de l'importance du poste en question, de poursuivre les consultations et indique que la répartition géographique devrait constituer un critère de sélection important.
244. *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Canada, soulignent que le processus de consultation s'est déroulé de façon adéquate. Le document a été élaboré suffisamment à l'avance, et des invitations ouvertes à des réunions avec les groupes et les coordonnateurs ont été lancées. L'intervenante prie instamment le gouvernement du Soudan et le groupe de l'Afrique de reconsidérer leur position sur la question, étant donné que le temps consacré aux consultations a été suffisant et que le processus a respecté les règles des Nations Unies et les recommandations du Corps commun d'inspection.
245. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, approuve le point pour décision et estime que le processus crée un excellent précédent.
246. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Congo, approuve le point pour décision et les délais qui y sont indiqués mais fait observer avec préoccupation que les consultations avec le groupe de l'Afrique n'ont eu lieu que tardivement dans la journée. L'intervenante appelle de ses vœux une plus grande transparence dans l'avenir.
247. *Le Président* déclare que tous les groupes ont été invités à participer au processus de consultation sur un pied d'égalité. L'orateur dit avoir rencontré le coordinateur du groupe de l'Afrique et lui avoir explicitement indiqué qu'il était disposé à rencontrer son groupe. Les documents pertinents ont été remis à tous les coordinateurs régionaux, et les Vice-présidents ont soutenu ce vaste processus de consultation.
248. *Un représentant du gouvernement de la France* fait sienne la déclaration des PIEM et se félicite des progrès accomplis. La tenue des élections avant l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail est une sage décision, et la France souscrit sans réserve aux propositions.
249. *Un représentant du gouvernement du Kenya* approuve le point pour décision et souscrit à la déclaration faite par la représentante du gouvernement du Congo. Il demande des précisions quant à l'alinéa c) du paragraphe 5 et à ses incidences sur le principe de l'égalité de chances pour tous les candidats.

250. *Le Président* explique que l'alinéa c) du paragraphe 5 relatif au certificat de bonne santé reprend une proposition du Corps commun d'inspection et ne vise pas à défavoriser l'un quelconque des candidats, le but étant simplement de s'assurer que leur état de santé leur permettra d'exercer leurs fonctions.

Décision

251. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve les recommandations concernant les modalités du processus de nomination telles qu'elles figurent aux alinéas a) à e) du paragraphe 3 et aux alinéas a) à h) du paragraphe 5 du document GB.312/INS/16/3;*
- b) *décide de modifier en conséquence les règles régissant la nomination du Directeur général, comme proposé à l'annexe III du document GB.312/INS/16/3;*
- c) *fixe au 9 mars 2012 la date limite à laquelle les candidatures devront avoir été reçues au bureau du Président du Conseil d'administration;*
- d) *fixe au 30 mars 2012 la date à laquelle le Conseil d'administration procédera à l'audition des candidats aux fins de la nomination du Directeur général;*
- e) *demande au Bureau de prévoir une salle distincte équipée d'une liaison vidéo afin qu'il soit possible de suivre les audiences;*
- f) *convoque une réunion du Conseil d'administration qui se tiendra le 28 mai 2012, avant l'ouverture de la 101^e session de la Conférence internationale du Travail, aux fins de l'élection du Directeur général, par voie de scrutin. Aux fins des règles, la date fixée pour l'élection sera considérée comme étant le 28 mai 2012;*
- g) *prie le bureau du Conseil de proposer pour adoption au Conseil d'administration la rémunération et les autres avantages et conditions de la nomination du Directeur général non visés par les règles, en tenant compte des arrangements actuels et des dispositions concernant les nominations similaires dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies;*
- h) *décide que les coûts liés à l'élection du prochain Directeur général, estimés à 747 900 dollars E.-U. au maximum, seront financés en premier lieu par des économies réalisées dans la partie I du programme et budget pour 2012-13 ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (partie II). Si cela s'avérait impossible, le Directeur général suggérerait d'autres méthodes de financement à un stade ultérieur de la période biennale.*

(Document GB.312/INS/16/3, paragraphe 13.)

Réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération autonome des travailleurs du Pérou (CATP)
(document GB.312/INS/16/4)

Décision

- 252. *Le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et qu'il désignera un comité chargé de l'examiner.***

(Document GB.312/INS/16/4, paragraphe 5.)

Réclamation alléguant l'inexécution par l'Espagne de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération publique des associations de sous-inspecteurs du travail et de la sécurité sociale (FESESS)
(document GB.312/INS/16/5)

Décision

- 253. *Le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et qu'il désignera un comité chargé de l'examiner.***

(Document GB.312/INS/16/5, paragraphe 5.)

- 254.** Le Conseil d'administration approuve en outre des modifications apportées à la composition du comité tripartite qu'il a désigné à sa 306^e session (novembre 2009) pour examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Japon de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que des modifications apportées à la composition du comité qu'il a nommé à sa 307^e session (mars 2010), pour examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le gouvernement du Pérou de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP).

**Conclusions de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés (Istanbul, mai 2011):
L'OIT est invitée à intégrer le Programme d'action d'Istanbul dans son programme de travail**
(document GB.312/INS/16/6)

- 255. *Le Vice-président employeur*** approuve sans réserve le point appelant une décision, tel que modifié.
- 256. *Le Vice-président travailleur*** se félicite des conclusions de la Conférence d'Istanbul. Se déclarant préoccupé par les réductions budgétaires dues aux difficultés financières rencontrées par les donateurs, il exhorte les gouvernements à tenir leurs engagements concernant l'aide au développement. Les PMA font face à de grands défis sur le plan du

travail décent, et l'OIT devrait mettre l'accent sur la promotion de la diversification et de l'industrialisation dans ces pays, sur la création d'emplois décents ainsi que sur la ratification et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. L'intervenant rappelle que le Pacte mondial pour l'emploi reconnaît que les mandants de l'OIT devraient accorder une priorité bien plus grande à la création d'emplois décents, au moyen de programmes systématiques, pluridimensionnels et dotés de ressources suffisantes pour favoriser le travail décent et le développement dans les pays les moins avancés et souligne l'importance du tripartisme et du renforcement des capacités des mandants. L'intervenant approuve le point appelant une décision, tel que modifié.

257. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Kenya, se félicite de ce que l'OIT ait participé aux travaux de la Conférence d'Istanbul, qui ont porté sur des questions d'une grande importance pour l'Afrique. Les conclusions de la Conférence comprennent notamment des directives et des recommandations importantes relatives à l'action de l'OIT. L'intervenant rappelle que le Programme d'action d'Istanbul contient certains objectifs à atteindre et confie des tâches précises à des organisations internationales, dont l'OIT. De l'avis du groupe, le fait d'intégrer les conclusions de la Conférence d'Istanbul dans les programmes de l'OIT renforcerait la capacité des PMA de relever certains défis liés à l'emploi, aux normes et à la protection sociale, ce qui contribuerait à la réalisation des objectifs stratégiques de «l'OIT en Afrique et du principe du travail décent pour tous». Le groupe de l'Afrique approuve par conséquent le point appelant une décision (paragr. 7), tel que modifié.

Décision

258. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration demande au Directeur général de:*

- a) *prendre en considération les recommandations figurant dans le Programme d'action d'Istanbul lorsque le Bureau consultera les mandants dans la préparation de l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2014-15 qui doit être soumis au Conseil d'administration en novembre 2012;*
- b) *répondre à l'ambassadeur, en appuyant les recommandations issues des conclusions de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés et en l'informant des activités menées actuellement par l'OIT en rapport avec ces conclusions et de l'intention du Bureau d'examiner plus à fond les conclusions de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés lors de la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2014-15.*

(Document GB.312/INS/16/6, paragraphe 7, tel que modifié.)

Dix-septième question à l'ordre du jour

Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions

(document GB.312/INS/17)

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Renouvellement de mandats

Décision

259. *Sur la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration renouvelle pour une période de trois ans le mandat des membres ci-après de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations:*

- *M. Lelio Bentes Corrêa (Brésil)*
- *M. Rachid Filali Meknassi (Maroc)*
- *M. Abdul G. Koroma (Sierra Leone)*
- *M. Vitit Muntarbhorn (Thaïlande)*
- *M^{me} Ruma Pal (Inde)*
- *M. Paul-Gérard Pougoué (Cameroun)*
- *M. Yozo Yokota (Japon)*

(Document GB.312/INS/17, paragraphe 1.)

Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation préscolaire (Genève, 22-23 février 2012)

Invitation d'une organisation internationale non gouvernementale

Décision

260. *Sur la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration autorise le Directeur général à inviter l'organisation non gouvernementale internationale Voluntary Service Overseas à se faire représenter au Forum de dialogue mondial en qualité d'observateur.*

(Document GB.312/INS/17, paragraphe 3.)

Section de l'élaboration des politiques

Segment de l'emploi et de la protection sociale

261. La réunion du Segment de l'emploi et de la protection sociale s'est tenue les 7 et 8 novembre 2011. M. Shahmir (gouvernement, République islamique d'Iran) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. M^{me} Goldberg assumait la fonction de porte-parole des employeurs et M^{me} Kelly celle de porte-parole des travailleurs.

Première question à l'ordre du jour

Emplois verts, travail décent et développement durable (document GB.312/POL/1)

262. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise – EMP/ENTERPRISE) présente le document et rappelle les points suggérés pour la discussion. Il ajoute que le Bureau a soumis une contribution technique au secrétariat de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable, ou Conférence Rio+20, qui doit avoir lieu en 2012, et ce avant l'échéance du 1^{er} novembre 2011. Ce document est distribué en salle.
263. *Le porte-parole des employeurs* pour cette question de l'ordre du jour, un membre employeur de la Nouvelle-Zélande, félicite le Bureau pour le travail accompli ces trois dernières années. L'Initiative en faveur des emplois verts adoptée pour répondre aux demandes toujours plus nombreuses des mandants a parfaitement réussi à appeler l'attention sur les nouvelles possibilités dans le monde du travail à l'échelon national. Le caractère général de la perspective adoptée par le programme est bienvenu, et il a permis de mettre en relation les principes du travail décent avec les autres éléments devant être pris en compte.
264. L'orateur souligne que, selon les employeurs, il serait peu judicieux de réserver un traitement distinct aux emplois verts ou de considérer l'économie verte comme une sphère extérieure à l'économie ordinaire. Il faut s'attacher à écologiser l'ensemble des entreprises et des emplois. La réalité économique n'est pas la même dans tous les pays, et c'est pour cela que les emplois verts pourront se présenter sous un jour différent selon le contexte national. Les activités du Bureau qui visent la mise au point d'outils diagnostiques et décisionnels sont utiles et contribuent à une meilleure compréhension du problème par l'ensemble des acteurs clés à l'échelon national.
265. La transition vers l'économie verte doit être mise sur le même pied que les autres grands processus de restructuration. A l'exemple des mutations introduites par la révolution des technologies de l'information et de la communication, la transition vers l'économie verte aura des conséquences sur la quasi-totalité des acteurs économiques. Tous ne sortiront pas gagnants de cette évolution cependant, car l'écologisation des emplois ne se traduira pas toujours par une revalorisation. L'expérience passée doit être mise à profit pour mieux définir l'idée de «transition juste», cette justice devant s'entendre dans la perspective de l'emploi vert, bien sûr, mais aussi du point de vue de tous les acteurs intéressés, employeurs y compris, eux dont le capital et, par là même, la capacité d'embauche ne doivent pas être amoindris inutilement. Une telle transition doit refléter une perspective générale, valable pour l'ensemble des changements dans le monde du travail.

266. Il importe de continuer de viser la création d'emplois en général plutôt que la seule création d'emplois verts. La plupart des politiques de croissance traditionnelles devront être maintenues tout en étant réorientées vers l'écologisation de l'économie. A ce titre, le Bureau international du Travail (BIT) devra s'appliquer à favoriser notamment le renforcement des compétences et des capacités en matière scientifique et technologique, ainsi que le développement des entreprises et la création d'emplois. Il faudra aussi assurer une protection sociale efficace, une bonne implication des femmes et des jeunes et le renforcement du secteur formel. Les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail (CIT) contiennent des orientations utiles à cet égard.
267. Il convient d'associer plus systématiquement les partenaires sociaux afin de mieux tirer parti de l'avantage comparatif unique de l'OIT. Les réseaux qu'ils ont établis avec les entreprises et les consommateurs – des acteurs appelés à jouer un rôle déterminant dans la croissance verte – doivent être mieux exploités à tous les niveaux.
268. En ce qui concerne les points suggérés pour la discussion, il faut poursuivre les efforts visant à intégrer les activités en question dans les autres domaines d'intervention de l'OIT, notamment les travaux d'entreprises durables, l'application des principes du travail décent et la coopération avec les partenaires sociaux. En outre, l'OIT doit jouer un rôle clair dans l'action pour la cohérence des politiques lancée à l'échelle du système des Nations Unies en concentrant ses efforts sur le monde du travail, notamment dans le cadre des travaux importants liés la préparation de la Conférence Rio+20, auxquels les travailleurs et employeurs du secteur privé doivent être associés. Les employeurs souhaiteraient pouvoir débattre des conclusions de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable à la 315^e session du Conseil d'administration en novembre 2012.
269. *La porte-parole des travailleurs* salue les progrès accomplis par le programme en ce qui concerne les orientations stratégiques, l'appui aux mandants et le renforcement des capacités, mais estime que d'autres améliorations sont nécessaires. Le calendrier prolongé (2010-2015) facilitera la planification du programme et son évaluation. Des efforts supplémentaires doivent être consentis pour assurer la prise en compte du travail décent dans les mesures visant à faire face au changement climatique et l'action pour la protection de l'environnement aux échelons international et national. Il faut aussi associer davantage les employeurs et les travailleurs aux activités pour le renforcement des capacités, en particulier les activités de formation du Centre de Turin, et les encourager à participer à la conception, l'application et l'évaluation des projets pour l'emploi vert et des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).
270. Les emplois verts doivent refléter toutes les dimensions du travail décent, y compris les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la liberté d'association, la négociation collective et les salaires. Il conviendrait de réfléchir de façon plus approfondie aux liens entre ces différents éléments et utiliser cette réflexion de façon à alimenter les travaux pour une transition juste. Le rôle potentiel des normes internationales du travail applicables – et de leur ratification – en vue d'une transition juste, viable du point de vue social, doit être davantage mis en valeur à des réunions internationales chargées de définir des orientations stratégiques dans le cadre du programme lui-même et de la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail.
271. Le dialogue bipartite et tripartite offre de bonnes possibilités en termes d'apprentissage mutuel et de renforcement de la cohérence. Si l'Organisation veut exploiter son avantage relatif, elle doit encourager les négociations collectives portant sur l'élaboration de politiques en matière sociale et environnementale, ainsi que sur la négociation de nouveaux emplois verts et l'écologisation des emplois existants. Le Bureau pourrait contribuer à

étudier la question de savoir comment les emplois verts pourraient offrir un autre moyen de favoriser l'organisation des travailleurs et des employeurs.

272. Une attention accrue doit être accordée aux conditions de travail. Il faut mieux comprendre et mieux gérer les changements liés aux technologies et à l'utilisation des matériaux et les mutations dans l'organisation du travail et les méthodes de travail. A ce titre, il faudra collaborer avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur les questions liées à la sécurité et la santé au travail, promouvoir la ratification des instruments relatifs à ces questions et former les inspecteurs du travail et les représentants des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité.
273. La porte-parole des travailleurs dit craindre que le programme concernant les emplois verts ne prenne pas suffisamment en considération les normes internationales du travail. Elle appelle à la promotion et à la mise en œuvre des normes internationales du travail applicables dans les documents du BIT soumis à des réunions internationales et dans le cadre des activités de l'Organisation menées avec les mandants. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale doit également faire partie intégrante des orientations relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales.
274. Des travaux de recherche devraient être réalisés pour évaluer l'impact sur l'emploi de l'adoption de politiques favorables à l'environnement, notamment d'initiatives pour des activités sectorielles «vertes». L'apport potentiel des emplois verts pour le développement et la justice sociale doit être examiné de plus près.
275. Le Bureau est invité à poursuivre le dialogue entamé avec les syndicats au sujet du processus de Rio+20, en veillant à ce que les dimensions du travail décent transparaissent comme il se doit dans les notes d'information et contributions destinées à alimenter les travaux de la Conférence. Il faudrait renforcer un partenariat pour une transition juste. L'économie verte doit être définie compte tenu du volet emploi et d'autres éléments attachés au concept de travail décent. Il serait utile que le BIT réfléchisse aux atouts et défis liés à la création d'emplois verts et d'emplois décents à l'échelon national dans la perspective du développement et du progrès social. Pour renforcer la gouvernance du développement durable, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être associées plus étroitement aux processus décisionnels et aux discussions sur le développement durable.
276. Les mandants de l'OIT doivent avoir une attitude volontariste et nouer des partenariats pour une transition juste. Le changement climatique aura des répercussions sur les travailleurs comme sur les entreprises. Une stratégie volontariste est nécessaire pour se préparer à la transition et prêter assistance à ceux qui pourraient en pâtir. L'oratrice encourage le Bureau à continuer de défendre, à l'échelon national comme au sein du système des Nations Unies, l'idée que les partenaires sociaux et les ministères du travail ont un rôle actif à jouer dans des stratégies axées sur une transition juste. Une telle participation permettrait de dégager la marge de manœuvre nécessaire pour promouvoir la justice sociale dans le cadre de la restructuration économique et sociale découlant des défis et politiques liés à l'environnement, du changement climatique notamment. L'idée d'un partenariat avec les organes chargés du suivi de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) a été avancée et, notamment, la présentation d'informations périodiques sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de politiques pour une transition juste à l'échelon national.
277. La porte-parole des travailleurs indique que son groupe est favorable à l'organisation, à la 315^e session du Conseil d'administration en novembre 2012, d'une discussion consacrée aux résultats de la Conférence Rio+20 et aux processus internationaux connexes ainsi qu'à

leurs incidences sur les activités de l'OIT, notamment dans le domaine normatif. Il serait en outre utile que, pour la 313^e session du Conseil d'administration (mars 2012), le Bureau, après avoir mené des consultations avec les trois groupes, élabore un cadre établissant un ensemble de principes et de droits à titre de contribution concrète de l'OIT aux travaux de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable.

- 278.** *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la République de Corée, félicite le Bureau pour les progrès accomplis, notamment sur l'importance de la transition et concernant les directives pratiques en vue de l'offre de conseils aux Etats Membres sur les politiques efficaces et efficientes en matière d'emplois verts. Les efforts déployés actuellement par le Bureau devraient être renforcés et améliorés en fonction des trois priorités de la stratégie que celui-ci a mise au point. Les travaux devraient être axés sur la création d'emplois verts, en particulier en cas de pertes d'emploi dues à des catastrophes naturelles ou à la crise financière, et sur la mise en évidence des liens existant entre emplois verts et amélioration de la productivité, croissance de l'emploi et développement. Le GASPAC approuve le rôle actif du BIT dans le cadre de Rio+20 et se dit favorable à la tenue d'une discussion sur les résultats de cette conférence à la 315^e session du Conseil d'administration en novembre 2012.
- 279.** *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Danemark, se déclarent satisfaits du travail accompli par le BIT sur le développement durable et les questions environnementales liées au monde du travail. La transition vers une économie verte, économe en ressources et à faible émission de carbone, ainsi que le changement climatique lui-même, auront des effets aux niveaux sectoriel et régional ainsi que sur les compétences, et aussi une incidence sur la composition de la population active dans son ensemble. Il faut prendre une série de mesures, parmi lesquelles l'élaboration de stratégies pour des marchés du travail favorables et accessibles à tous qui puissent contribuer à orienter les travailleurs vers les nouveaux secteurs de l'économie verte. Les partenaires sociaux jouent un rôle crucial dans l'anticipation et la gestion réussies du changement. Dans le cadre de la formation des travailleurs aux emplois verts, les aspects sexospécifiques doivent être pris en considération. Les travaux de la prochaine période biennale devraient être consacrés aux moyens d'anticiper les restructurations afin de permettre une meilleure gestion de la transition économique et sociale. Par ailleurs, ceux-ci devraient porter sur l'écologisation des lieux de travail et des entreprises, et montrer les avantages que cela présente en matière de baisse des coûts et d'amélioration de la compétitivité. Les autres priorités concernent notamment la garantie de la sécurité et de la santé au travail dans les emplois verts, par exemple au moyen du dialogue social. L'écologisation des emplois est également importante pour les travailleurs indépendants et pour les travailleurs de l'économie informelle. En conséquence, le BIT devrait insister sur l'importance d'une croissance partagée et sans exclus dans le cadre du développement durable, et poursuivre ses travaux en faveur de ceux dont la subsistance dépend directement des ressources naturelles. Le dialogue sur les politiques avec les pays partenaires et dans le cadre des débats internationaux sur le développement durable devrait être intensifié, en mettant l'accent en particulier sur la création d'emplois et le travail décent. L'UE et ses Etats membres seraient favorables à un examen des implications pour le BIT des résultats de Rio+20 et des processus internationaux qui s'y rapportent.
- 280.** *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la France, saluent les progrès notables accomplis par le BIT et l'étroite collaboration qui règne entre eux et les organismes de l'ONU, les organisations internationales et les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre des travaux entrepris par le Bureau avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Les PIEM reconnaissent que les emplois verts constituent une source importante d'emplois et de postes de travail de qualité, et sont vitaux pour réaliser le développement durable. Il

accueille avec satisfaction la contribution du BIT à Rio+20 et souscrit à l'idée d'une évaluation ultérieure des résultats de cette conférence qui fournirait des orientations aux fins de l'établissement des priorités et de l'affectation des ressources pour la période biennale suivante. Le concept d'emplois verts est indissociable des autres politiques économiques ou sociales. Vu l'importance de la cohérence des politiques, l'intervenant encourage le BIT à continuer de travailler en étroite collaboration avec les institutions internationales compétentes. Il conviendrait de formuler des politiques et des programmes qui assurent des débouchés économiques et le bien-être social en donnant aux travailleurs les compétences nécessaires pour bénéficier des avantages de l'économie verte. Les PIEM sont en faveur de la promotion des droits fondamentaux des travailleurs, notamment en matière de santé et de sécurité. Il faudrait poursuivre les travaux portant sur la mise en place de filets de sécurité sociale et sur le renforcement des moyens de subsistance des populations vulnérables qui subissent les effets de la transition. Les résultats devraient faire l'objet d'une large diffusion pour alimenter les stratégies des pays en matière d'économie verte et aider à intégrer le développement durable dans les PPTD.

- 281.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Congo, souligne qu'il est important d'améliorer les conditions de travail et de fournir à tous un meilleur cadre de vie. Les emplois verts existent aussi dans l'économie informelle, encore qu'ils y soient souvent peu rémunérés. Il faut améliorer la compréhension de ces questions au moyen d'un renforcement des capacités au niveau national. Par ailleurs, une assistance technique et des programmes efficaces, testés ailleurs, sont nécessaires pour améliorer l'élaboration des politiques et le dialogue social, notamment en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies.
- 282.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, déclare que la participation de l'OIT à la Conférence Rio+20 est essentielle du fait que le travail décent doit être considéré comme une importante composante d'une approche équilibrée. Le développement durable doit conduire à la création d'un plus grand nombre d'emplois, avec un vaste potentiel dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre liés à la protection de l'environnement. Le Bureau devrait renforcer son appui à l'amélioration des qualifications professionnelles de même qu'aux stratégies sectorielles créant des opportunités pour des emplois formels et mieux rémunérés.
- 283.** *Des représentants des gouvernements de l'Algérie, de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil, de la Chine, de la République de Corée, de l'Inde, du Japon, du Qatar et du Soudan* expriment tous leur large soutien aux travaux du Bureau sur les emplois verts et à la contribution à la Conférence Rio+20. Le travail décent et les emplois verts doivent être vus comme des éléments indispensables du développement durable et non pas comme des substituts à ce vaste concept. L'OIT est bien placée pour évaluer l'impact des politiques environnementales sur les marchés du travail et établir des orientations pour la formulation des politiques nationales et pour les cadres internationaux. Des orateurs soulignent l'importance du dialogue social et de la protection sociale. D'autres appellent à la poursuite des travaux sur le perfectionnement des compétences et l'aide aux petites et moyennes entreprises, y compris dans le cadre du projet «Greener Business Asia». Ces questions font toutes partie intégrante de l'approche d'une transition juste que le Bureau devrait développer plus avant.
- 284.** Le Bureau devrait envisager d'adopter une approche axée sur les résultats pour la mise en œuvre du programme en faveur des emplois verts, en prévoyant éventuellement des indicateurs et des cibles liés aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Cette approche, qui permettrait d'assurer l'intégration des emplois verts dans l'Agenda du travail décent, devrait être étayée par une stratégie visant à renforcer l'assistance technique par des ressources adéquates et à développer la base de connaissances sur les emplois verts.

285. *Des représentants du Directeur général* (le directeur exécutif du Secteur de l'emploi – EMPLOYMENT et le directeur d'EMP/ENTERPRISE) remercient tous les délégués pour leurs contributions et constatent avec satisfaction que les participants s'accordent largement à dire que, grâce au programme, l'emploi et le travail décent sont restés des questions centrales dans les débats politiques internationaux sur le développement durable, et les mandants ont pu bénéficier de mesures concrètes pour créer des emplois verts.
286. Le Bureau se félicite des orientations données selon lesquelles le programme devrait être élargi pour aider les Etats Membres à écologiser tous les emplois et toutes les entreprises, en améliorant le respect des normes internationales du travail et en augmentant la qualité des emplois. Il faudrait pour cela renforcer les capacités des acteurs nationaux et des partenaires sociaux à tous les niveaux, assurer le partage des connaissances et la mise au point de méthodes pour anticiper les transitions liées à l'environnement sur le marché du travail, enfin mettre en place des stratégies pour une transition efficace et juste socialement, par le biais notamment de politiques de développement des compétences. Le Bureau note que le programme devrait être pleinement intégré dans le programme existant de l'OIT ainsi que dans le plan de travail axé sur les résultats. Le Bureau continuera à s'engager activement dans les politiques internationales pertinentes et à veiller à ce que les préoccupations et les contributions du monde du travail soient prises en compte; il se félicite par ailleurs de la suggestion selon laquelle les résultats de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable et ses implications pour l'OIT devraient être évalués lors de la 315^e session du Conseil d'administration en novembre 2012.
287. *La porte-parole des travailleurs* réitère la nécessité de renforcer la capacité des mandants. *Le porte-parole des employeurs* pour cette question à l'ordre du jour souligne le rôle que le Bureau pourrait jouer pour renforcer la pertinence des outils et approches existants au niveau du marché du travail, tout en mettant plus clairement l'accent sur le dénominateur commun entre l'économie et l'environnement.

Résultat

288. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des points de vue exprimés lors de sa discussion (paragr. 263 à 287 ci-dessus) sur les emplois verts, le travail décent et le développement durable.*

Deuxième question à l'ordre du jour

Suivi de la discussion sur la sécurité sociale à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail (2011): Plan d'action (document GB.312/POL/2)

289. *Des représentants du Directeur général* (le directeur exécutif du Secteur de la protection sociale – ED/PROTECT et le directeur du Département de la sécurité sociale – SEC/SOC) présentent le document.
290. *Le porte-parole désigné du groupe des employeurs* pour cette question de l'ordre du jour remercie le Bureau pour ce document. Il souligne la nécessité d'établir des priorités, eu égard à la situation financière difficile que connaissent de nombreux Etats Membres. Il rappelle l'esprit d'ouverture qui a présidé aux débats durant la 100^e session de la Conférence en 2011 et exprime l'espoir qu'en juin 2012 le même esprit permettra d'avoir un débat efficace sur une éventuelle recommandation concernant les socles de protection

sociale. Il émet des doutes quant à la pertinence de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, dans les conditions actuelles, estimant qu'elle est ambiguë sur le rôle du secteur privé. Le groupe des employeurs n'appuie pas la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Il en appelle à une approche plus souple qui soit de nature à répondre aux demandes des mandants, en tenant compte de la situation démographique, économique et financière nationale, et à mieux prendre en considération la contribution du secteur privé. Il félicite le Bureau pour ses efforts tendant à développer la recherche sur la cohérence des politiques sociales, économiques et de l'emploi, mais il y a lieu de mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Il demande des informations sur les activités concernant les employeurs déployées au cours des cinq dernières années et prie instamment le Bureau de renforcer sa collaboration avec le Centre international de formation de Turin. Tout en reconnaissant la qualité des rapports produits par le BIT, il indique que le guide de bonnes pratiques en matière de sécurité sociale devrait également porter sur les besoins des partenaires sociaux. Les partenariats avec d'autres organisations internationales exigent de concevoir ce travail de collaboration de façon stratégique afin de renforcer les synergies ainsi que la participation des partenaires sociaux, à savoir l'OIE.

- 291.** *La porte-parole des travailleurs* accueille favorablement le document du Bureau. Le rapport du groupe consultatif (présidé par M^{me} Bachelet), intitulé «Le socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive», confirme pleinement les conclusions de la Conférence à sa session de 2011 quant à la nécessité de disposer de socles de protection sociale et au rôle de l'OIT et de son mécanisme normatif. Au vu de l'expérience acquise à la session de 2011 de la Conférence, elle se dit convaincue que le débat consacré à une éventuelle recommandation sur les socles de protection sociale portera moins sur le si que sur le comment. Le socle de protection sociale vise essentiellement à promouvoir un cadre réglementaire fondé sur les droits pour garantir à tous une protection sociale de base et vient compléter la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 102. Toutefois, il ne s'agit pas de promouvoir le socle de protection sociale comme s'il était la seule réponse à l'exigence actuelle d'un changement dans la répartition des richesses. Le socle de protection sociale devrait inclure la protection de la maternité et répondre aux besoins des femmes qui travaillent. Les travailleurs souscrivent au plan d'action, à ses priorités et à son calendrier qui s'étend sur plusieurs périodes biennales, certains objectifs étant clairement impossibles à atteindre en un seul cycle budgétaire. L'oratrice met l'accent sur cinq points: 1) la ratification de la convention n° 102 – les travailleurs approuvent l'objectif de 60 ratifications d'ici à 2019 et considèrent que la convention n° 102 est un instrument indispensable à l'extension verticale de la sécurité sociale. Il faut également promouvoir son extension horizontale. Des ressources suffisantes devront donc être allouées à la promotion de la recommandation sur les socles de protection sociale une fois qu'elle aura été adoptée. L'oratrice prie instamment le Bureau de produire en 2012 un document exposant les options envisageables pour résoudre la question de l'emploi d'une formulation non sexiste dans la convention n° 102; 2) le renforcement des capacités – le soutien politique des mandants tripartites de l'OIT est essentiel au succès de la campagne en faveur de l'extension de la sécurité sociale. Une formation au Centre international de Turin est certes bienvenue, mais insuffisante. L'oratrice demande que l'extension de la sécurité sociale et le renforcement des capacités soient intégrés dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD); elle demande aussi que soit élaboré, de concert avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), un programme spécial de renforcement des capacités pour les partenaires sociaux; 3) les travailleurs approuvent pleinement le renforcement des partenariats. Il est nécessaire d'encourager les initiatives permettant aux bénéficiaires de l'extension de la sécurité sociale, en particulier les organisations de travailleurs, de se faire entendre. L'oratrice approuve la recommandation du rapport Bachelet concernant un mécanisme de collaboration interinstitutions, tout en faisant observer que le BIT devrait y être associé conjointement avec les travailleurs et les

employeurs; 4) les travailleurs soulignent la nécessité d'un suivi efficace du plan d'action et demandent qu'il soit régulièrement fait rapport au Conseil d'administration de manière à permettre le suivi des progrès accomplis, assorti de conseils supplémentaires; 5) les travailleurs estiment nécessaire d'allouer à bon escient des ressources additionnelles, notamment pour favoriser la ratification des normes de sécurité sociale, en permettre l'application et renforcer les capacités des partenaires sociaux.

- 292.** *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la France, accueillent avec satisfaction le plan d'action complet. Le groupe approuve la prochaine discussion normative qui se tiendra à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2012, mais prévient que l'adoption éventuelle d'une nouvelle recommandation et l'élaboration de systèmes de sécurité sociale complets, selon ce que préconise la convention n° 102, devraient être combinées dans le cadre d'une stratégie relative au développement économique et aux capacités nationales. L'orateur souligne le rôle important de l'OIT dans le développement et le partage des connaissances, d'où la création d'un réseau d'institutions et d'universités. Néanmoins, le groupe demande un complément d'information sur les arrangements entre le Bureau et l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). Le Bureau est instamment prié d'envisager sérieusement de privilégier les nouvelles publications à valeur ajoutée, en accord avec sa stratégie globale en matière de connaissances et avec son système de gestion du savoir. Un complément d'information est demandé sur les nouvelles publications, sur les indicateurs de performance et sur les données de référence. Les PIEM notent la nécessité de faire du renforcement des capacités une priorité dans le plan d'action. En outre, l'orateur met l'accent sur le soutien à la collaboration avec d'autres institutions nationales et internationales et sur la nécessité de privilégier l'assistance technique à forte valeur ajoutée dans les domaines où le Bureau possède un avantage comparatif, et il propose d'intégrer dans le plan d'action les principales recommandations du rapport Bachelet. Des informations plus détaillées doivent être fournies sur les ressources requises pour la mise en œuvre du plan d'action.
- 293.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, souligne que la protection sociale est l'une des principales priorités dans sa région. Le Bureau doit promouvoir l'extension horizontale et verticale de la sécurité sociale de manière équilibrée, et veiller à ce qu'une éventuelle recommandation sur les socles de protection sociale ne compromette pas la promotion de la convention n° 102. S'agissant du développement et du partage des connaissances, le plan d'action ne donne guère de détails sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. L'assistance technique devrait refléter et soutenir les priorités nationales. La conceptualisation des socles nationaux de protection sociale constitue une avancée importante. Le GRULAC note également les possibilités qu'offrent la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire pour le renforcement des capacités et l'instauration de partenariats en vue de la prochaine discussion sur la cohérence des politiques au sein du système multilatéral. Enfin, des éclaircissements sont demandés sur le suivi du plan d'action.
- 294.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Congo, fait observer que les conclusions de la Conférence à sa session de 2011 ont permis à la Réunion régionale africaine (Johannesburg, octobre 2011) d'identifier les principes de la mise en œuvre des politiques nationales de protection sociale sur la base de l'approche bidimensionnelle présentée dans la Déclaration de Yaoundé. Etant donné le manque de ressources humaines dans le domaine de la sécurité sociale en Afrique, une formation est indispensable et l'assistance du Bureau est requise. Le fait de faire de la sécurité sociale une priorité et d'échanger les bonnes pratiques profiterait aux Etats Membres. La recherche de sources novatrices de financement et de bonne gouvernance doit être l'une des principales priorités nationales. Le groupe appelle de tous ses vœux l'allocation de ressources suffisantes à la mise en œuvre du plan d'action.

295. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix du représentant du gouvernement du Danemark, disent appuyer la stratégie du plan d'action. Ils déclarent qu'il faut veiller à ce que le traitement de la question du langage dans les conventions, notamment dans la convention n° 102, ne conduise pas à en modifier le contenu juridique et pratique. Ils demandent instamment au Bureau d'achever, avant novembre 2012, le document d'analyse sur les options envisageables sur la question de l'emploi d'un langage non sexiste. Ils suggèrent de renforcer les travaux d'analyse concernant, d'une part, les conditions macroéconomiques requises pour la mise au point de systèmes de sécurité sociale efficaces et durables et, d'autre part, les liens entre les systèmes de protection sociale et les environnements macroéconomiques existants. Ils apportent leur appui aux initiatives du Bureau concernant l'enquête sur la sécurité sociale. La mise au point de statistiques fiables devrait être mentionnée dans le plan d'action. Pour ce qui est des services consultatifs techniques, le document de stratégie devrait envisager une coopération technique bilatérale au niveau des pays. En ce qui concerne le renforcement des capacités, ils suggèrent au Bureau de faire rapport en 2012 sur les implications de sa stratégie et en novembre 2016 sur les progrès accomplis concernant le réseau des institutions d'enseignement. L'intervenant prend note de l'appui à la création et au renforcement des partenariats et suggère que le Mémoire d'accord avec d'autres institutions comporte des dispositions relatives à l'institutionnalisation des transferts de données. Il déclare, pour conclure, que le Bureau devrait allouer les ressources humaines et financières nécessaires à la poursuite de ses travaux sur l'extension de la sécurité sociale et l'Initiative pour un socle de protection sociale.
296. *Le GASPAC*, par la voix du représentant du gouvernement de la Chine, félicite le Bureau pour son plan d'action exhaustif. Le guide des bonnes pratiques en matière de sécurité sociale offrira des orientations essentielles aux pays du GASPAC et devrait donc être rédigé peu après la 101^e session de la CIT en 2012. Les pays d'Asie étant à la fois des pays d'origine et des pays d'accueil de travailleurs migrants, ils invitent instamment le Bureau à donner des orientations dans le domaine de l'élaboration d'accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale. Des politiques intégrées de l'emploi et de la protection sociale exigent d'investir dans une stratégie coordonnée de renforcement des capacités. Il est essentiel de veiller à ce que le Département de la sécurité sociale du Bureau reçoive des ressources adéquates pour faire face à la tâche immense qui l'attend et pour mieux servir les mandants.
297. *Un représentant du gouvernement du Brésil* souligne le rôle de l'OIT dans la promotion de la ratification de la convention n° 102 et d'autres normes. Des enseignements doivent être tirés de la crise financière mondiale. La protection sociale a trait aux individus et aux droits de l'homme, et les investissements dans le développement social pourront stimuler l'économie. Vingt-huit millions de Brésiliens ont pu sortir de la pauvreté grâce à un investissement dans le développement social correspondant à 0,4 pour cent du PIB. La société dans son ensemble se doit de garantir un niveau de vie minimal à chacun. L'intervenant souligne le rôle de l'OIT dans la formulation et la mise en œuvre du socle de protection sociale.
298. *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* fait observer que l'emploi d'un langage non sexiste et l'absence de prescriptions détaillées dans les conventions seront de nature à favoriser la ratification de ces dernières. Elle indique que l'objectif des indicateurs de performance et leur application doivent être clairement définis. Ces indicateurs ne doivent pas avoir pour but de classer les pays. Ils doivent contribuer à renforcer les systèmes nationaux de protection sociale et prendre en compte les différences d'un pays à l'autre.
299. *Un représentant du gouvernement de l'Australie* félicite le Bureau pour son travail et demande instamment que, lors de la mise en œuvre du plan d'action et de l'élaboration du

guide de bonnes pratiques en matière de sécurité sociale, la problématique des personnes handicapées soit prise en compte pour veiller à ce que ces dernières ne fassent pas l'objet de discriminations quand des politiques sociales et des services et prestations qui les accompagnent sont conçus, élaborés et appliqués.

300. *Un représentant du gouvernement du Japon*, prenant note de l'appui au plan d'action, souligne l'importance du rôle joué par le Bureau dans le renforcement des capacités et les partenariats. Faisant valoir qu'il est nécessaire d'associer systèmes de sécurité du revenu et politiques actives du marché du travail, il décrit le programme de coopération technique sur les allocations-chômage et les services de l'emploi qui a été mis en place dans sa région. L'intervenant fait observer que le guide de bonnes pratiques en matière de sécurité sociale et les indicateurs de performance doivent tenir compte de la diversité des Etats Membres et que les outils mis au point doivent être adaptables.

301. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* approuve le plan d'action proposé et évoque les activités que son pays entend mettre en œuvre dans le cadre de ses cinq volets. Il fait notamment observer que la Fédération de Russie prévoit de ratifier la convention n° 102 en 2012. Il indique que son pays est disposé à fournir les données dont il dispose et à renforcer sa coopération avec les organisations internationales dans le domaine du développement et du partage des connaissances. Il demande instamment au Bureau de fournir des services consultatifs techniques afin de mettre en place un système complet de sécurité sociale. Il fait état des plans visant à mettre au point une stratégie coordonnée de renforcement des capacités ainsi que des méthodes de gestion et de réglementation des systèmes de sécurité sociale. L'intervenant se déclare en faveur de la création d'un mécanisme permanent de coordination concernant l'Initiative pour un socle de protection sociale et le contrôle des cibles établies dans le plan d'action.

302. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* met l'accent sur le rôle essentiel de la bonne gouvernance dans la durabilité des systèmes de sécurité sociale. Le plan d'action doit être suffisamment souple pour que chaque pays en bénéficiant puisse disposer d'un socle de protection sociale adapté à ses réalités nationales. Signalant les difficultés que pose la couverture des travailleurs de l'économie informelle, l'intervenant insiste sur l'importance de la coopération Sud-Sud pour le partage des connaissances et le renforcement des capacités. Il conclut en affirmant que la mise en œuvre d'une stratégie complète en matière de sécurité sociale exige une réponse structurelle, pluridimensionnelle, bien intégrée et efficace dans sa réalisation.

303. *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* déclare appuyer le document du Bureau et fait observer que l'Argentine ratifiera la convention n° 102 dans un avenir proche. Les prestations de sécurité sociale ont été essentielles depuis 2002 pour le redressement du pays après la crise.

304. *Une représentante du gouvernement du Mexique* insiste sur l'importance de l'éventuelle recommandation concernant les socles de protection sociale. Elle déclare que la mise en œuvre du plan d'action ne doit pas générer d'obligations pour les Etats Membres et met en garde contre toute utilisation des indicateurs de performance pour contrôler l'application des conventions relatives à la sécurité sociale. L'intervenante demande davantage d'informations sur l'outil d'évaluation rapide permettant d'effectuer une analyse du coût et de l'impact des socles de protection sociale, ainsi que sur le rôle des partenaires sociaux dans le contrôle des résultats des systèmes de sécurité sociale.

305. *Une représentante du gouvernement du Ghana* déclare appuyer les stratégies du plan d'action qui mettent l'accent sur le fait que le Bureau doit apporter un appui continu aux mandants dans le processus national de prise de décisions et sur la nécessité de lancer des initiatives de formation et de sensibilisation à l'intention des partenaires sociaux et des

fonctionnaires nationaux. Des stratégies coordonnées de renforcement des capacités sont nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace et performant des systèmes de sécurité sociale. L'intervenante suggère que la collaboration avec les institutions universitaires soit encore renforcée, en particulier en Afrique. Elle demande instamment que des allocations budgétaires soient allouées à la réalisation du plan d'action.

306. *Une représentante du gouvernement du Kenya* préconise le lancement de campagnes nationales et sous-régionales de promotion du socle de protection sociale en vue d'obtenir de nouveaux appuis politiques en Afrique. Elle souligne que l'OIT et les donateurs devraient traiter les déficits de compétences en matière de sécurité sociale dans la mise en place du socle de protection sociale, tout particulièrement en Afrique. L'intervenante félicite le Bureau pour ses initiatives visant à assurer le fonctionnement d'une base de données complète sur la sécurité sociale et indique qu'il est nécessaire d'aider les Etats Membres à diffuser les données en matière de sécurité sociale.
307. *Un représentant du gouvernement de la France* déclare que, sous la présidence française, le G20 a pu faire progresser non seulement la réflexion mais aussi les engagements et la cohérence des actions et des politiques concernant l'extension de la protection sociale et le développement des socles de protection sociale. Les conclusions auxquelles sont parvenus les dirigeants du Sommet du G20 à Cannes les 3 et 4 novembre 2011, ainsi que les conclusions des réunions des ministres du Travail et de l'Emploi et des ministres en charge du développement rendent compte de ces résultats. L'intervenant fait observer que cette approbation politique constituera un point d'appui très précieux pour le Bureau dans la mise en œuvre de son plan d'action ainsi que dans la réalisation de son objectif stratégique sur la protection sociale.
308. *Un représentant du gouvernement de la Chine* fait part de l'expérience de son pays dans le domaine de l'extension de la sécurité sociale et encourage le Bureau à établir des partenariats avec les institutions multilatérales et à les renforcer en vue de promouvoir le socle de protection sociale pour tous.
309. *Un représentant du gouvernement du Liban* déclare qu'il appuie le plan d'action et prend acte de la nécessité d'étendre la protection sociale. Il indique que le Liban est favorable au regroupement des institutions s'occupant de protection sociale et à l'élargissement des services offerts aux travailleurs, et que d'importantes réformes législatives sont en cours dans ce domaine.
310. En réponse aux déclarations, *un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, ED/PROTECT) note que la discussion qui a eu lieu à la 100^e session de la Conférence en 2011 avait permis de faire le point de la situation et que le plan d'action annonce les travaux futurs. Il insiste sur la nécessité de promouvoir la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Il note que les problèmes démographiques auxquels sont confrontés les pays développés sont liés au vieillissement et à son incidence sur les pensions et l'emploi, alors que dans les pays en développement ils sont liés aux difficultés rencontrées par les jeunes et à leur impact sur la sécurité sociale. Il réaffirme la nécessité de renforcer les capacités nationales en matière de gestion des régimes de sécurité sociale grâce à une formation de niveau universitaire.
311. *Un représentant du Directeur général* (directeur, SEC/SOC) note les progrès réalisés par certains pays et souligne leur importance pour la mise en place de socles de protection sociale. Il relève que la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, est un instrument axé sur les résultats, ces derniers pouvant être obtenus par des moyens publics ou privés sous la responsabilité générale de l'Etat. Il indique que le guide de bonnes pratiques permettrait de tenir compte de la diversité des situations nationales, que les indicateurs de performance ont été conçus pour aider les systèmes

nationaux de sécurité sociale à mesurer leurs résultats, et non en tant qu'instrument de contrôle de l'OIT, et que les échanges Sud-Sud, Nord-Nord et triangulaires constituent des moyens d'assistance technique complémentaires. L'orateur prend acte de la nécessité de renforcer l'investissement dans la formation des partenaires sociaux et mentionne les activités actuellement déployées dans ce domaine. Il indique que la formation de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de programmes universitaires a joué un grand rôle dans le renforcement des capacités techniques nationales. Il ajoute que le Bureau cherche à compléter son action par des partenariats, notamment avec l'AISS dans le domaine de la gestion des institutions de sécurité sociale.

312. *La porte-parole des travailleurs* se dit satisfaite de la qualité des débats; elle insiste sur l'importance des travaux à venir et conclut en saluant l'appui apporté par les gouvernements.
313. *Le porte-parole des employeurs* explique que le groupe appuie les objectifs de la convention n° 183, mais estime qu'un instrument plus souple aurait permis d'obtenir de meilleurs résultats pour les femmes. Il réaffirme son soutien au concept de socle de protection sociale.

Résultat

314. *Le Conseil d'administration prend note du document. Un large soutien est exprimé en faveur du contenu, du calendrier et de l'ordre chronologique des activités décrites dans le plan d'action. Le Conseil d'administration invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées au cours des débats (paragr. 290 à 313 ci-dessus).*

Troisième question à l'ordre du jour

Suivi des conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2007 (document GB.312/POL/3)

315. *Un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, Secteur de l'emploi – ED/EMP) présente la question en rappelant l'importance de la discussion qui a eu lieu à la session de 2007 de la Conférence, qui a permis de faire le point des dernières réflexions sur le développement du secteur privé et a abouti à l'adoption de conclusions tripartites préconisant une approche intégrée de la promotion des entreprises durables. L'orateur note que le cadre stratégique pour les entreprises durables élaboré par la suite dans le cadre d'un processus participatif a permis d'aligner les travaux du Bureau sur les conclusions de la Conférence et a été intégré au cadre stratégique 2010-2015 en tant que résultat 3. L'orateur rappelle que le suivi des conclusions de 2007 a déjà été exposé au chapitre 4 du rapport relatif à la discussion récurrente consacrée à l'emploi dans le cadre de la 99^e session de la Conférence (2010). Le rapport actuel vise à informer les membres du Conseil d'administration sur la manière dont le Bureau a essayé de traduire dans la pratique les conclusions de 2007 et sur l'incidence et la portée de certains des programmes, et à obtenir des orientations sur la manière de surmonter au mieux les problèmes actuels pour pouvoir aller de l'avant.
316. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise – EMP/ENTERPRISE) présente le document et prend

note des liens étroits qui existent entre le Programme pour des entreprises durables et le Programme en faveur des emplois verts. Il relève que, dans les deux tiers des programmes par pays de promotion du travail décent, les programmes de développement des entreprises sont demandés en priorité. Il cite certains des produits qui marchent le mieux dans le domaine du développement de l'esprit d'entreprise ainsi que des chiffres sur leur portée et leur impact. Il prend acte de l'intensification de la collaboration avec les autres services du Bureau et avec le Centre international de formation de l'OIT dans le domaine du renforcement des capacités. Il met l'accent sur certains des problèmes rencontrés par les responsables du programme et sur les points appelant une discussion.

317. *La porte-parole des employeurs* partage l'avis du Bureau selon lequel les travaux consacrés aux entreprises durables et aux emplois verts constituent une phase d'apprentissage et une stratégie en évolution. Elle rappelle que la première des priorités pour les employeurs est de créer dans le secteur formel des entreprises productives et viables. Elle déclare regretter que les entreprises durables n'aient pas une rubrique sur le site Web de l'OIT. Elle prie instamment le Bureau d'accorder plus d'importance aux entreprises, surtout au lendemain de la crise économique et compte tenu de la nécessité de rendre les entreprises plus écologiques. Les conclusions de 2007 ne pourront être mises en œuvre qu'à six conditions: 1) s'intéresser davantage aux entreprises «à but lucratif» du secteur privé; 2) inciter un plus grand nombre de gouvernements à inscrire dans leur programme d'action la mise en place d'un environnement plus favorable aux entreprises; 3) intensifier les analyses et les recherches sur les réformes susceptibles de créer un environnement plus favorable aux entreprises et sensibiliser les mandants aux possibilités de réforme; 4) renforcer les capacités des mandants en matière d'élaboration des politiques nationales; 5) faire en sorte que les gouvernements soient plus à même et plus désireux de se faire les champions de la réforme; et 6) donner une plus large place aux petites et moyennes entreprises (PME).
318. L'oratrice demande instamment au Bureau d'établir un ordre de priorité pour ses travaux sur les conclusions de 2007. Elle émet des réserves sur l'approche et les priorités exposées à la figure 1 et propose des améliorations. Elle souligne l'importance d'un environnement propice permettant aux entreprises de créer davantage d'emplois et de régler les problèmes liés à l'informalité. Se référant aux conditions favorables à l'activité économique qui figurent au paragraphe 11 des conclusions de 2007, elle reconnaît que, si toutes ne relèvent pas de la compétence du Bureau, celui-ci devrait mettre l'accent sur les réformes réglementaires et juridiques au titre du pilier «environnement favorable», en collaborant avec d'autres organisations sur les conditions ne relevant pas de son mandat.
319. En ce qui concerne la méthode d'évaluation, l'oratrice souligne que cet important travail doit être étendu à davantage de pays. Pour améliorer la méthode, elle propose de créer des mécanismes d'information en retour entre l'outil et la procédure d'évaluation, d'une part, et les priorités nationales, d'autre part; de recourir davantage à des outils d'analyse; de mieux diffuser les enseignements tirés; de faire mieux connaître les bénéfices de la réforme et de contribuer à la formulation des programmes par pays de promotion du travail décent. Elle est favorable au renforcement des capacités des mandants pour leur permettre de mieux participer au dialogue sur la réforme des politiques. Le Bureau devrait concentrer son attention sur le développement des PME en raison de leur importance dans la création d'emplois et collaborer avec d'autres organisations qui s'occupent des PME. L'oratrice se demande si le rôle et l'impact potentiel des coopératives en matière de création d'emplois justifient leur placement sous le premier pilier et propose de les placer dans une catégorie de programmes ciblés, comme indiqué au paragraphe 24(5) des conclusions de 2007. A propos du rapport *Doing Business* de la Banque mondiale, elle propose d'intensifier la coopération et de tirer les enseignements de sa méthode pour faire progresser la réforme des politiques. Elle exprime son soutien aux travaux du Bureau sur l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes, mais elle suggère de les regrouper avec les coopératives sous un

pilier séparé sur des programmes ciblés. Elle émet des doutes sur la priorité accordée aux chaînes de valeur dans la mesure où l'OIT devrait concentrer son attention sur les entreprises nationales. Elle fait remarquer que le troisième pilier consacré aux pratiques durables et responsables sur le lieu de travail devrait être une question transversale parce qu'elle est au cœur du mandat général de l'OIT.

320. En ce qui concerne le deuxième point pour discussion, l'oratrice fait valoir que le Bureau est le plus utile aux Etats Membres lorsqu'il concentre son action sur le développement des entreprises. Sur le troisième point pour discussion, elle propose trois priorités pour la prochaine période biennale: accroître les ressources allouées aux entreprises durables; mettre l'accent sur l'environnement favorable et le rôle des gouvernements; renforcer les partenariats avec les organisations d'employeurs. Elle conclut en proposant un nouveau cadre stratégique sur les entreprises durables composé comme suit: premier pilier: environnement favorable; deuxième pilier: les PME; troisième pilier: l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes et les coopératives, les pratiques sur le lieu de travail devenant une nouvelle question transversale additionnelle.
321. *La porte-parole des travailleurs* se dit préoccupée par les travaux du Bureau sur les entreprises durables et sur les divergences de vues entre employeurs et travailleurs à propos de l'orientation des travaux du Bureau. Elle craint que celui-ci ne s'éloigne d'une approche fondée sur les droits pour devenir une organisation d'assistance aux entreprises. Elle rappelle à tous que les débats de 2007 ont été délicats dans la mesure où il a fallu s'assurer que l'on ne ferait pas la promotion de toutes les entreprises, mais seulement des entreprises durables, combinant compétitivité et productivité avec des considérations sociales et environnementales. Elle relève que la valeur ajoutée de l'OIT dans le débat sur les entreprises durables est la dimension sociale apportée par l'Agenda du travail décent. Cette valeur ajoutée suppose que l'on s'intéresse à la qualité des emplois, des conditions de travail et des relations professionnelles. Elle se déclare déçue par le fait que le document ne renvoie pas à l'Agenda global pour l'emploi, à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ni au secteur public. Elle n'est pas d'accord avec l'approche suivie par le Bureau pour ce qui est de la définition et du contenu des piliers sur les entreprises durables, qui ne concordent pas avec les conclusions de 2007. Le pilier social, particulièrement succinct, ne fait aucune mention de la liberté syndicale, de la négociation collective, des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail ni des salaires. L'oratrice se dit également en désaccord avec l'approche qui est prônée au paragraphe 17 du document pour l'évaluation de l'environnement favorable et qui consiste à travailler avec un seul partenaire social alors que le dialogue social est au cœur des conclusions de 2007. A titre d'exemple, elle se dit préoccupée par l'évaluation menée au Swaziland, qui n'associe pas les syndicats et laisse de côté des conditions essentielles à la mise en place d'un environnement favorable. Elle se félicite des travaux sur les coopératives et de la promotion de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Elle réclame davantage de ressources pour les travaux relatifs aux coopératives et à l'économie sociale, dont l'objet est notamment d'éviter que les coopératives servent à établir des relations d'emploi déguisées. Elle prie le Bureau de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail annexées aux conclusions de 2007. Elle note que les travailleurs ne sont pas convaincus que les travaux menés par le Bureau aux fins du développement de l'entrepreneuriat et des entreprises permettent de créer des emplois décents et de conclure des conventions collectives. Elle appelle à une modification urgente des produits phares consacrés à la formation en matière de développement de l'esprit d'entreprise afin de mieux tenir compte des conclusions de 2007, notamment sur des questions comme la liberté d'association, la négociation collective, les salaires et les conditions de travail.
322. L'oratrice se déclare déçue que le troisième pilier «pratiques durables et responsables sur le lieu de travail» suscite si peu d'intérêt et que les grands domaines stratégiques s'écartent

des conclusions de 2007. Dans le document, le travail sur les multinationales se limite à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au lieu de s'étendre à la promotion de l'application de la Déclaration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le pilier social doit clairement mettre l'accent sur la dimension qualitative du travail et une coopération utile doit être renforcée avec TRAVAIL, SECTOR, DIALOGUE et SafeWork. Pour conclure, l'oratrice réaffirme que les syndicats souscrivent pleinement au concept d'entreprises durables, car le travail décent et une croissance pérenne ne sont possibles que si les entreprises exercent leurs activités sur des bases viables du point de vue économique, social et environnemental. Elle demande instamment au Bureau de modifier son approche en se recentrant sur les conclusions de 2007.

- 323.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, reconnaît la valeur du travail accompli par le Bureau. L'orateur souligne la nécessité pour les pays de mutualiser leurs connaissances et leur expérience afin d'aider les Etats Membres, où le taux d'informalité est élevé, à opérer une transition vers des entreprises formelles et durables. Il reconnaît qu'il importe de collaborer avec d'autres organisations dans ce domaine pour renforcer le soutien aux mandants tripartites de l'OIT. Pour conclure, il considère que la formation des jeunes et la promotion de l'entrepreneuriat doivent compter parmi les priorités du prochain exercice biennal.
- 324.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Congo, encourage la promotion des coopératives et demande instamment au Bureau de poursuivre la promotion des conclusions dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et d'autres programmes tels que «Tout connaître sur l'entreprise», «Gérer mieux votre entreprise», ainsi que le Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité hommes-femmes, programmes qui devraient aussi être écologisés. Pour finir, le groupe encourage le BIT à poursuivre son travail sur les entreprises durables dans le cadre des trois piliers présentés au paragraphe 5, tout en continuant à prêter attention au secteur informel et aux zones rurales.
- 325.** *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, prend note du suivi des conclusions de 2007 effectué par le Bureau et demande instamment à celui-ci de tirer davantage parti de la coordination nationale et internationale. Le groupe déclare apprécier les efforts faits par le Centre de Turin pour actualiser le cours sur la mise en place d'un environnement favorable et organiser l'Académie d'été sur le développement des entreprises durables (ILO Summer Academy on Sustainable Enterprise Development) et invite le Centre à organiser ce type de cours au niveau régional. Pour conclure, l'orateur demande au Bureau d'étendre l'application de la méthodologie d'évaluation à un plus grand nombre de pays et d'établir des rapports analogues aux rapports *Doing Business* de la Banque mondiale.
- 326.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* décrit les efforts déployés par son pays pour promouvoir les partenariats public-privé en vue de relier les secteurs ruraux et urbains. Il souligne les efforts entrepris par son gouvernement pour encourager la création de micro, petites et moyennes entreprises en facilitant les flux de crédit et l'apport d'aide et de soutien, et il annonce la publication en 2011 des Directives volontaires nationales sur les responsabilités sociale, environnementale et économique des entreprises (National Voluntary Guidelines on Social, Environmental and Economic Responsibilities of Business).
- 327.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* fait référence aux tests de contrôle aléatoires actuellement effectués en Ouganda dans le cadre d'une évaluation d'impact et demande qu'ils soient actualisés à l'avenir. A son avis, le Bureau accorde peut-être trop d'importance aux données d'impact agrégées dans l'ensemble des pays, alors que des données non agrégées seraient plus utiles pour savoir si et comment les populations ciblées

sont atteintes. L'oratrice estime que les leçons tirées dans un pays pourraient être appliquées ailleurs, mais elle ne voit pas la nécessité d'agréger et de comparer les données.

328. *Un représentant du gouvernement de l'Égypte* fait remarquer que, dans le monde arabe et en Égypte en particulier, les jeunes se battent pour que leurs droits soient reconnus et pour obtenir un travail décent et stable. Il souligne que ces jeunes sont durement frappés par le chômage, et les organisations internationales devraient avoir pour priorité de les aider à avoir accès à différentes possibilités d'emploi.
329. Dans sa réponse aux diverses interventions, *un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, Secteur de l'emploi – ED/EMP) observe que les travailleurs et les employeurs ont des priorités différentes et qu'il existe un consensus entre les gouvernements s'agissant des services fournis par le Bureau. Il espère que les travailleurs et les employeurs ne remettent pas en question le travail du Bureau en tant que tel, mais plutôt la manière dont il est présenté dans le document soumis au titre de la question à l'ordre du jour, car le Bureau a toujours travaillé en très étroite collaboration avec les mandants. Il rappelle par ailleurs que, lors de la préparation du rapport relatif à la discussion récurrente soumis à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2010, des consultations très étroites ont eu lieu avec les mandants et qu'un chapitre entier est consacré aux entreprises durables représentant la figure 1 présentée dans le document. L'orateur déclare ne pas comprendre pourquoi les préoccupations exprimées n'ont pas été soulevées lors de la présentation du rapport sur la discussion récurrente en 2010. Il est tout aussi surpris des problèmes soulevés à propos du cadre stratégique pour la mise en œuvre du concept d'entreprise durable, celui-ci ayant été mis à la disposition des mandants plus d'un an et demi auparavant. L'orateur note que certaines questions, par exemple en ce qui concerne les facteurs macroéconomiques, n'ont aucun rapport avec le document examiné mais que, en fait, ce type de question est traité dans le cadre des politiques nationales de l'emploi. Il explique que ce genre d'approche intégrée correspond réellement à ce qui est demandé par le Conseil d'administration. À son avis, le Bureau a considérablement progressé sur la question de l'environnement favorable mais il reconnaît qu'il y a matière à amélioration en ouvrant un dialogue avec les mandants et en perfectionnant la méthodologie. L'intervenant souligne que le travail réalisé au titre du troisième pilier est tout à fait conforme aux orientations données par la Sous-commission sur les entreprises multinationales. Il espère trouver un moyen pour faire converger les priorités des employeurs et celles des travailleurs. Il s'engage à ce que le Bureau tienne avec eux des consultations officielles ou informelles pour résoudre les problèmes soulevés à propos du travail du Bureau.
330. *Un représentant du Directeur général* (directeur, EMP/ENTREPRISE) met l'accent sur le volume considérable des demandes émanant des mandants dans les États Membres. Il relève des divergences marquées quant à l'importance relative attachée par les mandants aux différents éléments des programmes, ce qui induit des lacunes au niveau des informations. Il invite les mandants à poursuivre le dialogue déjà instauré et se déclare convaincu que les conclusions de 2007 marquent une étape importante car elles rassemblent en un cadre unique des questions très controversées, ce qui permet d'élever le niveau du débat.
331. *La porte-parole des travailleurs* répond qu'elle ne peut décider si c'est le document ou le travail du Bureau qui préoccupe le groupe des travailleurs puisque ce document est censé refléter les travaux du Bureau. Elle accepte volontiers l'offre du Bureau de poursuivre le dialogue pour dissiper les difficultés. Elle affirme que le rôle du Bureau est de promouvoir la création d'entreprises durables reflétant les valeurs de l'OIT – bonne réglementation, normes, liberté d'association et négociation collective. Elle souligne qu'actuellement certains des éléments du travail du Bureau dans ce domaine ne sont pas pleinement conformes aux conclusions de 2007.

332. *La porte-parole des employeurs* estime que, entre travailleurs et employeurs, il n'y a pas vraiment de désaccord sur ce que l'on doit entendre par entreprises durables mais une divergence sur l'ordre de priorité des mesures à mettre en œuvre pour parvenir à cet objectif, ce qui est sans doute normal. Elle précise que, ce qu'elle fait valoir, ce n'est pas que les éléments relatifs au respect des droits des travailleurs dans la mise en place d'un environnement favorable doivent être écartés ou tenus pour peu importants, mais que le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise devrait s'intéresser surtout à la création d'emplois décents par le biais du développement des entreprises dès lors que les aspects relatifs aux droits sont pris en compte dans la plupart des activités du Bureau, que des ressources y sont affectées et qu'on leur accorde la priorité qu'il convient. Pour conclure, elle se joint à la demande de consultations supplémentaires et suggère au groupe de sélection du Conseil d'administration d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 312^e session, en novembre 2012.

Résultat

333. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à prendre en compte les opinions exprimées lors de sa discussion (paragr. 317 à 332 ci-dessus) sur le suivi des conclusions de la Conférence internationale du Travail concernant la promotion des entreprises durables.*

Quatrième question à l'ordre du jour

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée (document GB.312/POL/4)

334. *La porte-parole des employeurs* souligne l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale en tant que préoccupation universelle. Cet équilibre est bénéfique aux parents qui travaillent, aux partenaires sociaux, aux gouvernements et aux économies nationales. L'intervenante note que le document soulève des questions sur l'égalité entre hommes et femmes et s'interroge sur la relation de cette question avec les conclusions adoptées à cet égard par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009 ainsi qu'avec le document GB.312/INS/12. Elle rappelle que la réforme du Conseil d'administration a pour objet de mettre davantage l'accent sur la gouvernance et d'éliminer le chevauchement d'activités.

335. L'intervenante s'interroge sur l'intérêt qu'il y a à soumettre à l'avis du Conseil d'administration un document de portée aussi vaste, qui aborde plusieurs sujets pertinents et met en évidence la complexité des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. De nombreux aspects ne relèvent pas du domaine de compétence de l'OIT et appellent un ensemble de mesures se combinant les unes aux autres et adaptées à la situation des pays. L'OIT devrait privilégier des objectifs réalisables et qui s'inscrivent dans les limites de son mandat, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008. Beaucoup de tensions entre vie professionnelle et vie familiale découlent de carences des services publics, en particulier des services de garderie et de transport, comme il ressort de la réunion tripartite d'experts sur le temps de travail qui a eu lieu en 2011. L'Etat devrait offrir un cadre réglementaire propice permettant de trouver des solutions aux niveaux des personnes et du lieu de travail.

336. L'intervenante souligne qu'il est essentiel de plaider pour des mesures favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de faire valoir l'importance de telles

mesures. Le Bureau devrait également entreprendre des travaux de recherche sur les avantages du travail à temps partiel et les mettre en avant. L'intervenante ne souscrit pas à la réalisation d'études sur les activités non rémunérées de soins et de services à la personne car cela ne relève pas du mandat de l'OIT, et fait observer que de nombreuses organisations examinent déjà cette question. Les activités de coopération technique et de conseil du Bureau devraient être axées sur des mesures concrètes visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, aptes à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail et le progrès économique. Enfin, l'intervenante met en garde le Bureau pour qu'il ne donne pas une importance démesurée à l'impact de la crise, étant donné que les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale doivent être l'objet d'accords qu'il faut encourager quelle que soit la conjoncture économique.

337. *La porte-parole des travailleurs* félicite le Bureau d'avoir établi un document bien documenté sur ce thème important. Elle fait observer que le préalable indispensable à une discussion sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est la sécurité du revenu, la prévisibilité et la stabilité de l'emploi. Cela suppose l'existence d'un salaire minimum garanti, d'un socle de protection sociale, de contrats d'emploi permanent, de limites à la durée du travail et d'une flexibilité du temps de travail. Par conséquent, l'OIT doit également, au nombre des questions qu'elle traite, se pencher sur celle du travail précaire, qui empêche de nombreuses personnes employées de façon ponctuelle de planifier leur vie car elles se trouvent dans une situation d'insécurité et d'incertitude permanentes.
338. L'intervenante insiste pour que la question de l'équilibre entre le travail et la vie privée soit abordée dans sa globalité et donc au-delà de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et elle incite à la prudence à l'égard des nouvelles technologies, qui ne doivent pas envahir la vie privée au risque, sinon, de gommer toute distinction entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Les dépenses publiques affectées aux prestations familiales constituent l'investissement le plus rationnel pour une productivité durable, et l'intervenante met en garde contre les restrictions budgétaires pendant la crise. On ne saurait laisser au seul marché ou aux travailleurs et employeurs le soin de mettre en place un environnement propice à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; l'Etat doit adopter des mesures d'incitation et des normes à cet égard. En outre, beaucoup de mesures applicables sur le lieu de travail, comme les pauses pour allaitement, la limitation de la durée excessive de travail, le travail à temps partiel et le retour après un congé maternité ne sont pas coûteuses. L'oratrice se félicite des conclusions de la Réunion d'experts sur l'aménagement du temps de travail, qui reconnaissent que les dispositions des normes de l'OIT relatives à la durée journalière et hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, aux congés payés annuels, au travail à temps partiel et au travail de nuit restent d'actualité et que leur promotion est nécessaire.
339. L'intervenante souscrit à l'idée d'intensifier les activités de recherche sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris le stress au travail, la durée excessive de travail, les emplois atypiques et imprévisibles, le taux de chômage élevé et la faible rémunération. Le BIT devrait s'employer dans le cadre de ses activités futures à mettre en place des politiques innovantes visant à résoudre les besoins croissants de nos sociétés vieillissantes sur le plan des soins et services à la personne et à se pencher sur la question du travail non rémunéré et de ses conséquences sur les activités rémunérées et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'intervenante exhorte aussi l'OIT à promouvoir des normes internationales pertinentes, à renforcer les capacités des femmes syndicalistes et à donner des orientations concernant l'adoption de mesures favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris dans le cadre de l'élaboration d'une recommandation sur les socles de protection sociale en 2012.
340. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'une représentante du gouvernement de la République démocratique du Congo, reconnaît l'importance de la problématique relative à l'équilibre

entre vie professionnelle et vie privée dans les pays en développement. Les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) relatifs à la réduction de la pauvreté, à l'égalité des sexes, à la mortalité maternelle et infantile, et au VIH/sida sont difficiles à réaliser dans la plupart des Etats africains. Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée a des conséquences défavorables sur la croissance économique ainsi que sur la santé et la productivité, notamment en ce qui concerne les femmes évoluant dans le secteur informel, en raison de leur rôle procréateur. Le groupe sollicite l'appui du BIT pour: a) l'élaboration des stratégies nationales qui prennent en compte la répartition des tâches entre hommes et femmes; b) la mise en place de services de proximité et de services d'aide à domicile; c) le renforcement des capacités d'élaborer des politiques sociales au profit des ménages à faible revenu.

- 341.** *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Danemark, se félicitent du document et soulignent l'importance de cette question, en particulier eu égard à la crise mondiale et au vieillissement des sociétés. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est essentielle pour une meilleure qualité de vie, pour l'égalité entre hommes et femmes, pour le développement économique à long terme et pour le travail décent. L'intervenante souligne que toute politique efficace comprend les mesures durables suivantes: des services de garderie et de soins à la personne (enfants, personnes âgées, handicapés) qui soient appropriés, abordables et de qualité; des aménagements flexibles du temps de travail; des politiques en matière de congé pour les femmes comme pour les hommes; la réduction de la pauvreté et la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre. Le BIT devrait promouvoir le partage d'informations, l'échange de bonnes pratiques et l'élaboration de bases de données statistiques et d'indicateurs. Le Bureau devrait plus particulièrement s'intéresser aux facteurs affectant la capacité des parents de concilier vie professionnelle et vie familiale, en collaboration avec d'autres organisations travaillant sur le sujet. Enfin, l'intervenante souligne que les partenaires sociaux nationaux et internationaux ont un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre de politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale et leur mise en pratique sur le lieu de travail.
- 342.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Bureau de l'excellent document établi au sujet d'une question de plus en plus pertinente dans le monde actuel. Il note que ce sont essentiellement les femmes qui sont exposées aux tensions entre vie professionnelle et vie familiale. L'accès à des services de garderie d'enfants qui soient de qualité n'est pas toujours possible en raison de coûts prohibitifs, et les services d'aide et de soins aux personnes âgées font également défaut. L'intervenant regrette que dans certaines entreprises les femmes qui s'absentent pour s'occuper de leurs enfants ou de personnes âgées soient perçues comme étant moins motivées. Il note que la situation dans le secteur informel ou celle des travailleurs contractuels est particulièrement préoccupante et pense que les activités menées par le BIT dans le cadre de l'assistance technique – renforcement des capacités, accroissement des activités de recherche, diffusion des connaissances – permettront de mieux mettre en œuvre des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 343.** *Une représentante du gouvernement du Canada* accueille le document avec satisfaction et approuve les travaux du Bureau en ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le gouvernement du Canada a proposé, il y a quelques années déjà, que la Conférence consacre une discussion à ce thème. L'intervenante fait observer que le document traite quasi exclusivement de la question sous l'angle de la maternité et de l'éducation des enfants. Le vieillissement des populations et le VIH/sida font peser des contraintes accrues sur de nombreux travailleurs. Cette évolution et ses répercussions sur les travailleurs et les travailleuses, qu'ils aient ou non des enfants, méritent d'être examinées au regard de l'élaboration des politiques, de l'évaluation de leurs effets et du

partage des meilleures pratiques, afin d'aborder la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans une perspective plus large.

344. *Un représentant du gouvernement du Japon* souligne l'importance cruciale du dialogue social pour la promotion effective de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En 2007, le gouvernement du Japon a décidé, en accord avec les partenaires sociaux, d'adopter une charte et un plan d'action pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Sur cette base, les entreprises, les travailleurs et les autorités locales ont ensemble œuvré à cette fin. Le système a bien fonctionné dans la mesure où il reposait sur le dialogue social. L'intervenant conclut en exhortant le BIT à renforcer le dialogue social dans le cadre des activités visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
345. *Une représentante du gouvernement du Mexique* estime que la flexibilité au travail est essentielle pour concilier vie professionnelle et vie privée, ce qui n'implique pas que l'on travaille moins, mais avec davantage d'efficacité. L'atmosphère de travail et la productivité, fait-elle observer, s'en trouveront améliorées. Puis elle donne des exemples de politiques mexicaines ayant eu des effets positifs sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, axées sur la prise en charge des enfants et la responsabilité sociale des entreprises. Elle insiste sur le fait qu'il faut associer les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures efficaces et encourage le BIT à entreprendre davantage d'études par région et par pays pour recenser les bonnes pratiques et donner des orientations aux gouvernements.
346. *Un représentant du gouvernement du Qatar* remercie le Bureau de son excellent document et rappelle l'importance de la question examinée pour toutes les régions du monde. Il est favorable au fait que le BIT entreprenne des activités de recherche sur le sujet et sur les implications sociales et économiques de cette question. Il invite le Bureau à renforcer ses capacités statistiques dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la coordination entre les différents départements du BIT pour l'examen de cette question. Il propose d'organiser une réunion tripartite d'experts en vue d'échanger des informations sur les initiatives efficaces.
347. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département de la protection des travailleurs – PROTRAV) récapitule les points de convergence, à savoir: l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et l'intérêt que cet équilibre présente pour plusieurs objectifs sociaux et économiques, notamment les socles de protection sociale et les OMD; la reconnaissance de la complexité de la question, dont les ramifications dépassent le domaine de compétence de l'OIT, mais doivent être comprises pour éclairer les travaux du BIT qui relèvent du mandat de l'Organisation; la nécessité pour l'OIT d'assurer la cohérence et la coordination des politiques appliquées dans les différents secteurs; enfin, le rôle déterminant des Etats qui doivent adopter un cadre réglementaire propice, et promouvoir le dialogue social, la négociation collective et des modalités d'accord personnalisées s'inscrivant dans les cadres réglementaires. Les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ont aussi leur importance sur les plans du vieillissement de la population, de l'insécurité économique, des horaires de travail imprévisibles, des programmes d'emploi public et de l'infrastructure sociale dans les pays en développement.

Résultat

348. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées lors de la discussion (paragr. 334 à 347 ci-dessus) sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.*

Segment du dialogue social

349. La réunion du Segment du dialogue social a eu lieu jeudi 10 novembre. M. de Robien (gouvernement, France) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. M. Woolford et M^{me} Fox étaient respectivement les porte-parole des employeurs et des travailleurs.
350. *Le président* de séance félicite M. Oumarou de sa nomination en qualité de responsable du Secteur du dialogue social. M. Oumarou remercie M. Dragnich, précédent directeur exécutif du Secteur du dialogue social, du dévouement dont il a fait preuve pendant son mandat envers l'OIT et la Commission des réunions sectorielles et techniques (STM). La réforme du Conseil d'administration a conduit à la création du Segment du dialogue social, qui est désormais chargé, outre du mandat de l'ancienne STM, des questions concernant le dialogue social et les relations du travail, telles que le droit du travail, l'administration du travail et l'inspection du travail. Il remercie à l'avance les membres du Conseil d'administration des orientations importantes qu'ils donneront au Bureau pour ses activités à venir.

Cinquième question à l'ordre du jour

Forums de dialogue mondial: Enseignements tirés (document GB.312/POL/5)

351. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des activités sectorielles – SECTOR) explique que le document a été élaboré sur la base de plusieurs propositions formulées pendant les discussions qui ont eu lieu au sein des organes consultatifs et de la STM. Ce document établit la distinction entre les différents types de réunions que sont les forums de dialogue mondial, les réunions d'experts et les réunions sectorielles, tout en faisant valoir les bonnes pratiques instaurées grâce à la nouvelle formule des forums de dialogue mondial. Toutes les propositions ont été conçues de manière à ne pas entraîner de dépenses supplémentaires.
352. *Le porte-parole des employeurs* se déclare très favorable à l'organisation de forums de dialogue mondial car ce sont eux et d'autres réunions sectorielles qui représentent la véritable valeur ajoutée du Programme des activités sectorielles. Ni les réunions régionales ni les activités organisées à l'échelon national n'offrent une occasion équivalente de discuter des questions de portée mondiale qui intéressent un secteur donné. Les forums de dialogue mondial ne devraient pas toujours être tenus d'adopter des conclusions: ils constituent une précieuse occasion de stimuler le dialogue tripartite et de faire progresser la réflexion sur une question donnée. Par conséquent, les débats eux-mêmes sont le résultat le plus important.
353. Le groupe des employeurs, d'une part, souscrit à la proposition visant à réduire la longueur des documents de réflexion et de ceux qui sont produits à l'issue du forum et, d'autre part, approuve la structure proposée des points de consensus. En revanche, il n'approuve pas la proposition visant à réduire le nombre de réunions car cette réduction affaiblirait le Programme des activités sectorielles. Il faudrait prévoir au moins deux réunions par semestre, et éventuellement plus si le besoin s'en fait sentir. Le groupe des employeurs n'approuve pas non plus l'idée de réduire à cinq le nombre de participants employeurs et travailleurs à chaque forum; en effet, même dans la situation actuelle où le nombre de ces participants est de six, il est difficile d'assurer une représentation adéquate, en particulier dans les cas où des sous-secteurs sont parties prenantes. L'intervenant invite le Bureau à envisager d'allonger la durée de chaque forum de dialogue mondial pour que plus de temps

soit consacré au débat de fond et à accorder moins d'importance à l'élaboration de points de consensus. Il faudrait, pour épauler le président chargé de résumer les débats, envisager des consultations avec les vice-présidents. Etant donné que la formule des forums de dialogue mondial est relativement nouvelle, le groupe des employeurs suggère que le Conseil d'administration revienne ultérieurement sur la question pour apporter les modifications supplémentaires qui pourraient être nécessaires.

354. *La porte-parole des travailleurs* fait observer que le type de réunion devait être choisi en fonction du sujet à traiter. Il est arrivé que la formule du forum de dialogue mondial ne soit pas adaptée à l'examen de certaines questions. Cette formule devrait être réservée à des questions nouvelles et précises pour lesquelles un dialogue social est déjà bien installé. L'intervenante approuve par conséquent la proposition qui figure au paragraphe 12, selon laquelle les organes consultatifs doivent choisir soigneusement la formule la mieux adaptée à chaque réunion. Elle approuve également le paragraphe 17 car la longueur du document produit à l'issue des réunions a généralement été trop longue, ce qui rend pratiquement impossible l'examen complet des versions préliminaires par les participants. Les organes consultatifs devraient avoir la possibilité de recommander que la durée de tel ou tel forum de dialogue mondial soit allongée en fonction du sujet traité, sans toutefois que le nombre de participants ni le nombre de langues à interpréter ne soient restreints. Bien que le groupe des travailleurs considère qu'il serait raisonnable, comme il est suggéré au paragraphe 14, de limiter le nombre de réunions qui ont lieu pendant un semestre, il est important que les organes consultatifs conservent néanmoins une certaine souplesse à cet égard.
355. Inclure dans le document produit à l'issue de la réunion des «points qui n'ont pas donné lieu à un consensus» risquerait de fausser le message et de faire par la suite obstacle au dialogue. Les points de désaccord seront consignés dans le rapport et pourraient être inclus dans une rubrique intitulée «Questions appelant un nouvel examen» dans la partie consacrée aux activités de suivi mentionnée au paragraphe 17. Le groupe des travailleurs souscrit aux paragraphes 15, 16 et 19, mais n'approuve pas le paragraphe 23 car l'expérience a montré que confier la présidence d'un forum de dialogue mondial à un membre expérimenté du Conseil d'administration était un facteur de réussite. Le temps imparti à la séance plénière consacrée à l'adoption des points de consensus devrait être suffisant pour permettre la soumission d'amendements éventuels. L'intervenante insiste sur le fait que le groupe des travailleurs veut que soient examinées des questions qui lui tiennent à cœur, même si sa position n'est pas la même que celle des employeurs. Il faut pour cela parvenir à un accord, ou au moins avoir la volonté, de se pencher sur ces questions; le BIT a un rôle important à jouer à cet égard. Comme l'a démontré le Forum de dialogue mondial sur les agences d'emploi privées, les forums de dialogue mondial ne sont pas nécessairement le meilleur type de réunion pour traiter ces questions, mais ce forum particulier a été utile en soi car il a clairement montré où résidaient les difficultés et les divergences.
356. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* déclare que la priorité pour son pays reste l'organisation de réunions d'experts et de réunions sectorielles. Il faut qu'avant la programmation d'un forum l'organe consultatif s'assure auprès des partenaires sociaux et des gouvernements que, à défaut de consensus sur tous les points, il existe au moins la possibilité de rapprocher les avis des participants au forum. L'organisation, le thème et la portée des forums doivent rester de la compétence du Conseil d'administration. Par contre, si le Conseil veut déléguer la seule composition des forums à son bureau, rien ne s'y oppose. Une fois acceptés lors de leur présentation orale par la présidence, les points de consensus ne devraient pas pouvoir être remis en cause lors de leur adoption. Dresser la liste des «points de non-consensus» n'est pas non plus une solution idéale. La règle devrait être que les participants tripartites s'engagent formellement à ne pas s'opposer au consensus après que les points ont été présentés oralement par la présidence et modifiés en fonction des résultats de la discussion.

357. *Un représentant du gouvernement de l'Australie* souscrit au point appelant une décision. Les propositions garantiront que les forums de dialogue mondial remplissent le but pour lequel ils ont été conçus à l'origine. Les forums de dialogue mondial devraient porter sur des questions de haut niveau à la fois nouvelles et d'actualité, et pourraient au besoin être suivis d'une réunion d'experts chargée d'élaborer des orientations techniques détaillées. L'intervenant se félicite de l'inclusion dans le document produit d'une section consacrée aux «points qui n'ont pas donné lieu à un consensus», de sorte que ces points puissent être examinés ultérieurement. Il préconise la mise en œuvre rapide des mesures proposées dans le document et exhorte le Bureau à rester à l'écoute des avis exprimés par les participants sur la nouvelle formule ainsi qu'à mettre en application les leçons retenues.
358. *Une représentante du gouvernement du Canada* souscrit à la proposition du paragraphe 12, selon laquelle une information plus complète sera donnée aux organes consultatifs. Les résultats attendus doivent être prédéfinis: outre les points de consensus, on pourrait envisager un bref compte rendu de la discussion ou une proposition de plan d'action comportant des activités de suivi. Le Canada approuve la proposition consistant à limiter à deux par semestre le nombre de réunions et pourrait approuver la «délégation» envisagée au paragraphe 15, pour autant qu'elle soit conforme aux paramètres convenus pour la composition des forums de dialogue mondial et qu'elle n'entraîne pas de frais supplémentaires. L'intervenante appuie les propositions concernant les documents de départ et d'arrivée, mais craint que les questionnaires n'alourdissent le travail d'établissement des rapports pour les gouvernements. Le Canada approuve le paragraphe 18, mais n'est pas favorable à l'édiction de règles rigoureuses pour la rédaction et l'adoption des points de consensus. L'intervenante considère, comme le groupe des employeurs, que les forums de dialogue mondial devraient être axés sur le dialogue et rappelle la nécessité de sélectionner soigneusement les sujets et les formules.
359. *Un représentant du gouvernement du Qatar* souscrit à la proposition visant à réduire la longueur des rapports préliminaires, pour autant que cela ne compromette pas leur qualité. Le Qatar appuie également les propositions qui figurent aux paragraphes 17 et 18: il est important que les projets de points de consensus reflètent l'avis de tous les mandants et que les participants soient mieux informés préalablement à un forum de dialogue mondial. Les problèmes d'adoption des points de consensus ne résultent pas de la procédure, mais du fait que les gouvernements sont insuffisamment associés au processus. Le Conseil d'administration devrait revoir le paragraphe 24 et envisager la création d'un comité de rédaction en allongeant à deux jours et demi la durée normale d'un forum.
360. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, se déclare favorable aux paragraphes 12, 13, 14, 16, 18, 19 et 20. Le groupe désapprouve en revanche le paragraphe 15 parce que les décisions concernant la composition des réunions ne peuvent être déléguées, comme le stipule l'article 2.3.1 du Règlement du Conseil d'administration. Le groupe s'oppose également au paragraphe 17 parce que les points qui n'ont pas fait l'objet d'un consensus ne peuvent figurer dans le document produit. Pour éviter toute confusion, ces questions devraient être mentionnées dans le compte rendu des travaux. Il ne faut pas interpréter le paragraphe 19 de telle sorte que le silence d'une délégation implique son acceptation du résumé oral fait à la fin de chaque séance et que la note 12 devrait renvoyer au paragraphe 46 du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration*. Le GRULAC s'oppose aux paragraphes 22 et 23 parce que le Règlement des réunions sectorielles devrait être appliqué. Il suggère que le Bureau élabore une série de règles applicables aux forums de dialogue mondial pour les raisons données aux paragraphes 4 et 18 du document.
361. *La représentante du Directeur général* remercie les participants de leurs commentaires et de la précieuse aide qu'ils ont apportée pour améliorer la formule des forums de dialogue mondial. Elle prend note de l'accord de tous les participants pour les propositions visant à

améliorer la programmation et à raccourcir les documents de départ et d'arrivée. Des divergences de vues existent toutefois sur la durée normale d'un forum de dialogue mondial. Le Bureau n'est pas en mesure de faire face à une extension de cette durée sans être obligé de proposer que, en raison de l'augmentation des coûts qui en résulterait, le nombre de participants soit réduit. Comme les orateurs, elle considère que le but d'un forum de dialogue mondial est de permettre l'instauration du dialogue et qu'il n'est pas absolument nécessaire que chaque forum aboutisse à des points de consensus. Comme eux aussi, elle considère qu'une procédure souple permettrait de tenir compte des points qui n'ont pas fait l'objet d'un consensus et propose que le document produit contienne une partie intitulée «Points appelant une action/un débat complémentaire».

362. *Le porte-parole des employeurs* souligne que c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de prendre les décisions d'ordre budgétaire et qu'aucune réduction automatique du nombre de participants ne peut avoir lieu lorsque la durée d'un forum de dialogue mondial doit être allongée. Il approuve la proposition visant à garder la trace des questions nécessitant des travaux ou débats complémentaires car ces questions pourraient être le point de départ de consultations ultérieures.
363. *Le président de séance* constate qu'aucun consensus n'a été obtenu sur certains éléments du document et suggère que la question soit examinée plus avant lors de la prochaine session du Conseil d'administration. Le porte-parole des employeurs souscrit à cette proposition. La porte-parole des travailleurs souscrit elle aussi à la proposition et demande au Bureau d'inclure des précisions sur les conséquences financières dans le document qui sera préparé pour la prochaine session.

Résultat

364. *Le Conseil d'administration décide de revenir sur la question à sa prochaine session, en mars 2012.*

Sixième question à l'ordre du jour

Administration et inspection du travail: Suivi de la discussion générale à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail (document GB.312/POL/6)

365. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Programme d'administration et d'inspection du travail – LAB/ADMIN) présente le document, en soulignant le consensus très net qui s'est dégagé au sein des trois groupes sur le fait que le Bureau doit adopter une stratégie visant à renforcer les systèmes nationaux d'administration et d'inspection du travail.
366. *La porte-parole des travailleurs* fait observer que son groupe soutient résolument les conclusions, qui reconnaissent que des systèmes publics efficaces d'administration et d'inspection du travail sont importants pour une bonne gouvernance et la justice sociale. Elle se dit préoccupée par l'affaiblissement de ces systèmes dans de nombreux pays ainsi que par la diminution de la protection des travailleurs et par l'augmentation du travail précaire qui en découlent. Cela se produit alors même que la crise économique met à rude épreuve les travailleurs et pèse sur leurs conditions de travail, ce qui rend d'autant plus nécessaire l'existence de systèmes d'administration et d'inspection du travail solidement établis.

367. L'intervenante remercie les pays donateurs pour les ressources qu'ils ont fournies au Bureau pour ses travaux et se félicite du plan d'action proposé en insistant sur l'importance d'une action au niveau national. Il est essentiel de promouvoir les normes internationales du travail, y compris le protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. L'oratrice rappelle que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont tout aussi importantes.
368. L'intervenante note avec une vive inquiétude que les initiatives privées d'inspection risquent d'affaiblir le rôle de l'inspection du travail en tant que service public. La réunion tripartite d'experts qu'il est proposé d'organiser sur les initiatives privées de contrôle de conformité constituerait une excellente occasion d'examiner ces initiatives à la lumière des normes internationales du travail, et l'intervenante demande au Bureau de dégager les ressources voulues pour qu'elle puisse avoir lieu.
369. L'oratrice invite le Bureau, en collaboration avec le Centre de Turin et les partenaires sociaux, à aider en priorité les mandants à s'assurer que les inspecteurs du travail bénéficient de conditions de travail et de rémunération décentes et sont correctement formés pour renforcer l'adoption d'un comportement éthique et indépendant. Cette aide doit également porter sur le renforcement du rôle décisionnaire des ministères du travail dans l'élaboration des politiques sociales et économiques. Il est essentiel que le droit du travail s'applique à tous les travailleurs, y compris dans les zones franches d'exportation, dans l'économie informelle et dans la fonction publique, ainsi qu'aux travailleurs domestiques et à ceux qui sont parties à des relations d'emploi déguisées ou triangulaires. Les outils du plan d'action proposé devraient porter en priorité sur certains aspects mis en évidence lors de la discussion de juin 2011 et évoqués à nouveau lors du Colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l'emploi précaire, organisé récemment par ACTRAV.
370. Les propositions concernant des travaux de recherche sont les bienvenues, mais elles doivent reprendre les termes exacts des conclusions de la Conférence ainsi que celles qui figurent dans les paragraphes 11 et 13 à 15 du document, notamment s'agissant de l'application de la législation sur l'égalité entre hommes et femmes. L'intervenante souscrit au paragraphe 11 relatif à la promotion d'un dialogue tripartite national concernant les défis de l'inspection du travail liés aux nouvelles formes de l'emploi, à la lumière de la recommandation n° 198. Elle conclut en faisant observer que LAB/ADMIN a besoin de ressources pour mettre en œuvre le plan d'action proposé.
371. *Un membre employeur de l'Afrique du Sud*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, souscrit au plan d'action proposé. En particulier, le groupe soutient le projet visant à tenir une réunion tripartite d'experts au cours de la prochaine période biennale pour examiner les initiatives privées de contrôle de conformité, et il reconnaît qu'il faut veiller à assurer le financement nécessaire. L'intervenant fait observer qu'il a récemment participé personnellement à des activités de suivi de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail, notamment à un atelier international sur le renforcement de la coopération entre les systèmes d'inspection du travail et le pouvoir judiciaire ainsi que l'Académie internationale sur l'administration et l'inspection du travail qui s'est tenue au Centre de Turin. Ces deux activités ont démontré que le Bureau est capable de coordonner ce type de travaux et ont mis en évidence l'importance de la participation des partenaires sociaux et de la mise à disposition des ressources nécessaires. En ce qui concerne l'académie, l'orateur regrette l'absence de participants de pays développés, notant que l'on pourrait croire que ces pays n'ont rien à apprendre des nations en développement. Ce type d'attitude doit changer pour qu'une meilleure collaboration puisse s'instaurer.

372. *Un représentant du gouvernement du Liban* explique que son pays a ratifié toutes les conventions de l'OIT relatives à l'inspection du travail et reconnaît l'importance de cette dernière pour promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et assurer la stabilité du marché du travail. Il est important à cet égard de former les inspecteurs du travail pour qu'ils accomplissent leur mission avec professionnalisme et dans le respect de l'éthique.
373. *Un représentant du gouvernement du Brésil* note que son pays a été honoré par la désignation d'un Brésilien en qualité de rapporteur de la Commission sur l'administration du travail à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail. Afin que le Bureau puisse renforcer plus efficacement les capacités nationales des systèmes d'inspection du travail et améliorer ainsi le respect du droit du travail, les ressources humaines et financières de LAB/ADMIN devraient être étoffées, et on pourrait envisager de faire du programme un élément permanent d'un secteur technique réorganisé.
374. *Le GASPAC*, par la voix du représentant du gouvernement du Viet Nam, souscrit au plan d'action proposé. Il insiste sur la nécessité de concevoir un portefeuille de coopération technique pour aider le BIT à fournir l'assistance technique et améliorer la coordination et le partage d'information à l'intérieur et à l'extérieur du Bureau et dans l'ensemble du système multilatéral. LAB/ADMIN devrait conduire les travaux du BIT dans ce domaine. En outre, le recours aux moyens et modalités existants de partage des connaissances devrait être encouragé dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.
375. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* exprime son soutien en faveur du plan d'action proposé en faisant observer que des systèmes d'administration et d'inspection du travail solides contribuent, de manière fondamentale, à remédier aux conséquences défavorables de la mondialisation et à promouvoir le travail décent et la protection sociale. L'intervenant insiste sur la nécessité de hiérarchiser les activités et de renforcer la sensibilisation aux risques professionnels et aux droits des travailleurs, ainsi que de ratifier les conventions pertinentes de l'OIT. Il soutient la proposition concernant l'organisation d'une réunion tripartite d'experts sur les initiatives privées de contrôle de conformité.
376. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Congo, reconnaît, d'une part, qu'il faut des systèmes efficaces d'administration et d'inspection du travail et, d'autre part, que l'inspection du travail joue un rôle fondamental dans la conception et la mise en œuvre des politiques socio-économiques. Le Bureau devrait continuer à fournir son assistance technique et à encourager la coopération Sud-Sud. Le groupe de l'Afrique souscrit au point appelant une décision et exhorte le Bureau à dégager les ressources nécessaires pour organiser la réunion tripartite d'experts proposée.
377. *Un représentant du gouvernement du Kenya* s'associe à la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique et note le rôle crucial joué par l'administration et l'inspection du travail aux fins de la bonne gouvernance. Il exprime son soutien en faveur du plan d'action proposé, et approuve en particulier l'organisation d'une réunion tripartite d'experts.
378. *Une représentante du gouvernement du Ghana* approuve la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique. Elle note avec satisfaction que le Bureau continuera à fournir une assistance technique permettant de promouvoir, d'appliquer et de faire respecter la législation du travail et qu'il renforcera les capacités des inspecteurs et des administrateurs du travail. En particulier, l'intervenante souligne que des ressources suffisantes doivent être mobilisées pour soutenir les travaux de LAB/ADMIN.
379. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Danemark, souscrivent au plan d'action proposé. Ils sont satisfaits des progrès réalisés par le Bureau

dans le domaine du renforcement des capacités nationales des mandants de l'OIT depuis le lancement du programme LAB/ADMIN en 2009. Ils insistent sur la nécessité de rassembler et d'utiliser les données existantes, de partager l'information et d'améliorer la collaboration entre les organisations internationales. Le BIT pourrait par ailleurs jouer un rôle dans la promotion de l'échange de bonnes pratiques sur une base volontaire. De plus, l'orateur met l'accent sur la nécessité de veiller au rapport coût-efficacité des services d'inspection du travail. Il rappelle que le cadre juridique de l'administration du travail ne peut pas être remplacé par d'autres initiatives et approuve la proposition de réunion tripartite d'experts sur les initiatives privées de contrôle de conformité. Notant le rôle important que joue le BIT dans la ratification et la mise en œuvre des conventions relatives à la gouvernance, l'intervenant demande au Directeur général de prendre des mesures pour donner effet aux conclusions adoptées à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail.

- 380.** *Un représentant du gouvernement du Cambodge* souscrit au plan d'action proposé et répète qu'il est important d'adopter une approche stratégique pour le renforcement des systèmes nationaux d'administration et d'inspection du travail, élément vital pour favoriser des relations professionnelles harmonieuses. Il fait observer que son pays a récemment accueilli une mission technique du Bureau qui était chargée de procéder à une évaluation rapide du système national d'inspection du travail et de mettre au point une stratégie nationale de formation. L'orateur remercie le Bureau pour son assistance et exprime l'espoir qu'un appui supplémentaire sera accordé au Cambodge pour renforcer les capacités du système national d'inspection du travail.
- 381.** *Un représentant du gouvernement des Emirats arabes unis* s'associe à l'intervention faite au nom du GASPAC. Il rappelle les diverses difficultés auxquelles l'inspection du travail doit actuellement faire face et remercie le Bureau du travail effectué dans son pays pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail afin que ceux-ci puissent assumer leurs fonctions de manière plus efficace. Il salue le programme de formation sur l'inspection du travail mis au point conjointement par le Bureau et le Centre de Turin, et exprime l'espoir que ces outils seront traduits et adaptés aux différentes réalités nationales pour permettre leur large diffusion.
- 382.** *Un représentant du gouvernement de la France* souscrit au point appelant une décision. D'autres aspects importants de l'inspection du travail, comme la sécurité et la santé au travail et l'aide à la négociation collective, ne devraient pas être sous-estimés. Etant donné que des gouvernements, dont le sien, déploient des efforts pour renforcer les moyens de l'inspection du travail, l'intervenant suggère que le BIT envisage de faire de même.
- 383.** *Un représentant du gouvernement de Sri Lanka* appuie le plan d'action et estime que les propositions ont leur place au cœur même de l'action de l'OIT. Les initiatives privées de contrôle de conformité se multiplient rapidement dans les pays en développement et risquent de saper l'autorité des services publics d'inspection. Des efforts devraient être consentis pour faire en sorte que ces initiatives servent à renforcer, et non à fragiliser, la fonction de l'inspection publique du travail.
- 384.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* souscrit au point appelant une décision. Elle note que l'administration et l'inspection du travail sont des domaines clés des travaux du BIT et sont essentiels à la protection des travailleurs. Le Bureau est bien placé pour fournir une assistance technique aux fins du renforcement de ces systèmes dans les Etats Membres de l'OIT. L'oratrice se félicite de l'introduction dans le plan d'action d'un effort de coordination interne dans l'ensemble du Bureau.
- 385.** *Le représentant du Directeur général* note le réel intérêt qui s'est exprimé en faveur de l'octroi de la priorité aux systèmes d'administration et d'inspection du travail aux niveaux national et international. Le Bureau soutiendra cet engagement en s'assurant en particulier que les objectifs en matière de d'administration et d'inspection du travail sont intégrés dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'intervenant se

propose de travailler avec les donateurs à l'élaboration d'un portefeuille de coopération technique à l'appui du plan d'action et en vue de la fourniture de l'assistance technique appropriée aux mandants. En ce qui concerne la réunion tripartite d'experts sur les initiatives privées de contrôle de conformité, le Bureau mettra au point, en temps utile, une proposition qui servira de base à des consultations tripartites.

Décision

386. Le Conseil d'administration décide:

- a) d'approuver le plan d'action présenté aux paragraphes 6 à 16 du document GB.312/POL/6;**
- b) sous réserve que des ressources soient disponibles, d'approuver la tenue d'une réunion tripartite d'experts au cours de la prochaine période biennale, selon les conditions décrites au paragraphe 12 du document GB.312/POL/6, pour examiner les initiatives privées de contrôle de conformité à la lumière des normes internationales du travail;**
- c) de prier le Directeur général:**
 - i) de prendre les mesures nécessaires pour donner effet, d'une manière coordonnée et efficace au siège et sur le terrain, aux conclusions de la Conférence sur l'administration et l'inspection du travail, et de rendre compte au Conseil d'administration, sur demande, des progrès accomplis et des résultats obtenus;**
 - ii) de prendre les décisions nécessaires pour garantir la mise en œuvre efficace du plan d'action, y compris par le renforcement de la capacité de LAB/ADMIN pour atteindre ces objectifs.**

(Document GB.312/POL/6, paragraphe 17.)

Septième question à l'ordre du jour

Le travail décent dans la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire:

Une approche sectorielle

(document GB.312/POL/7)

- 387. Une représentante du Directeur général** (directrice, SECTOR) présente le document. Elle insiste sur le fait que le programme proposé vise à renforcer la sécurité alimentaire tout au long de la chaîne de valeur alimentaire. Le mandat de l'OIT en ce qui concerne la sécurité alimentaire a été reconnu par l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale, qui a appelé à un renforcement de l'engagement de l'OIT pour promouvoir des modes d'existence durables grâce à des emplois décents et à la protection sociale. L'oratrice rappelle aussi le mandat de l'OIT en lien avec l'objectif 1 des objectifs du Millénaire pour le développement, concernant l'élimination de la pauvreté et de la faim ainsi que l'accession de tous à un travail décent. Le programme porte notamment sur la promotion d'emplois décents dans tout le système alimentaire, la création de revenus et la protection sociale. Les activités seraient mises en œuvre dans des zones urbaines,

périurbaines et rurales et couvriraient les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. L'oratrice appelle à une participation continue des mandants tripartites à toutes les étapes du programme; de même, les partenariats avec d'autres institutions des Nations Unies et partenaires du développement seront indispensables.

388. *Un membre employeur de la Nouvelle-Zélande*, s'exprimant au nom du porte-parole des employeurs, rappelle les efforts déployés par ces derniers pour faire entendre la voix de l'OIT au sein de l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale depuis 2009. Depuis lors, les employeurs ont clairement fait savoir que la crise des prix alimentaires ne pourrait être éliminée que par un partenariat entre le secteur privé, les gouvernements, les organisations multilatérales et les entreprises multinationales de l'agroalimentaire. Le groupe des employeurs a soutenu la participation de l'OIT à l'équipe spéciale car il s'agit du seul organisme des Nations Unies à avoir un mandat pour collaborer avec tous ces acteurs. Il reste que des aspects importants pour son groupe n'apparaissent pas dans la proposition. Trois éléments fondés sur le travail peuvent permettre de sortir de l'insécurité alimentaire: la promotion de la productivité agricole; la promotion des moyens d'existence en milieu rural; enfin, la création de filets de sécurité sociale convenablement structurés. Les deux premiers éléments ne sauraient être atteints par la seule action des pouvoirs publics. Les PPTD devraient servir de référence pour garantir une approche partant de la base. Le lien établi au paragraphe 10 entre le travail décent, la sécurité alimentaire et la sortie de la crise alimentaire n'est pas clair. Renvoyant au paragraphe 18 et à la résolution de la CIT sur l'emploi rural, l'orateur souligne le défi de créer de nouveaux emplois dans la chaîne alimentaire, notamment dans les zones rurales. Il déplore que l'on ait peu mentionné les possibilités de création d'entreprises et les entreprises elles-mêmes et suggère que le Bureau affine son approche. L'idée est de s'engager aux côtés du secteur privé plutôt que de continuer à rechercher une approche «universelle». Les employeurs continueront toutefois à soutenir le Bureau dans ses efforts visant à trouver des fonds extrabudgétaires et resteront à sa disposition pour l'aider à veiller à ce que ses activités restent pertinentes.

389. *La porte-parole des travailleurs* remercie le Bureau pour son document et rappelle que les travailleurs demandent au Bureau de lutter contre l'insécurité alimentaire depuis la session de 2008 de la CIT. L'oratrice souscrit à la définition de la sécurité alimentaire figurant au paragraphe 9 qui insiste sur l'accès physique et économique à l'alimentation. Bien souvent, les travailleurs souffrent de l'insécurité alimentaire alors que la nourriture est disponible. Elle rappelle que près d'un milliard de personnes souffrent de la faim et que bon nombre de celles-ci participent à la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire. Un demi-milliard de travailleurs agricoles souffrent de l'insécurité alimentaire. De plus, l'agriculture est un secteur où les taux de travail des enfants et de mortalité sont très élevés. La situation des travailleurs agricoles mérite assurément un examen approfondi au centre duquel doivent être placées les normes internationales du travail. Le groupe des travailleurs souscrit aux activités de promotion des emplois décents et de la protection sociale, mais certains aspects doivent être davantage soulignés dans le plan: approche fondée sur les droits, salaire de subsistance, droit à la liberté d'association, accès aux coopératives et situation des travailleurs migrants. La négociation collective et la fixation de salaires minima sont des enjeux cruciaux tant dans les zones rurales que dans les zones urbaines. De plus, des recherches doivent être menées sur les politiques alimentaires et la contribution que l'Agenda du travail décent peut apporter à la sécurité alimentaire dans l'actuel contexte de prix élevés des denrées alimentaires. Les travaux du Bureau devraient porter sur tous les aspects de la chaîne alimentaire au sens large, et en particulier les suivants: la spéculation sur les denrées alimentaires; les biocarburants; les pressions commerciales; et l'appropriation illicite de terres. Le Bureau devrait également tenir compte dans ses travaux du rapport sur l'agro-industrie et le droit à l'alimentation d'Olivier de Schutter, Rapporteur spécial des Nations Unies pour le droit à l'alimentation. Se référant aux conclusions de la session de 2008 de la Conférence internationale du

Travail sur l'emploi rural, les travailleurs souscrivent au programme et appellent à une collaboration avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et d'autres fédérations syndicales mondiales intéressées.

- 390.** *Une représentante du gouvernement de l'Australie* souscrit au programme proposé. L'OIT a une importante contribution à apporter, par l'intermédiaire de l'Agenda du travail décent, à la résolution du problème croissant de sécurité alimentaire, surtout en vue d'assurer une viabilité alimentaire. La délégation de l'oratrice apprécie le fait que le programme sera fondé sur une analyse de la situation alimentaire nationale pour que les activités répondent aux besoins spécifiques des pays, reflètent les priorités des PPTD et fassent intervenir les mandants tripartites. L'oratrice recommande au Bureau de mettre au point des cibles et des indicateurs mesurables et pratiques qui permettront d'évaluer et d'améliorer la mise en œuvre du programme.
- 391.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, appuie le point appelant une décision, reconnaît le rôle important du travail décent dans la promotion de la sécurité alimentaire et approuve la participation du Bureau à l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale. Cette région a réussi à améliorer la sécurité alimentaire grâce à des politiques qui ont permis d'accroître la production, de garantir des revenus aux producteurs, d'assurer la consommation nationale et de protéger les groupes vulnérables. L'orateur insiste sur le fait que le programme devrait se fonder, d'une part, sur les priorités et les besoins de chaque pays dans le respect du principe de l'appropriation du programme par les pays et, d'autre part, sur le mandat des autres organisations internationales œuvrant pour la sécurité alimentaire mondiale.
- 392.** *Un représentant du gouvernement du Kenya* approuve le programme proposé, ses objectifs et son approche stratégique. L'OIT peut être d'une grande aide à de nombreux pays africains où l'insécurité alimentaire est endémique. Pour lutter contre l'insécurité alimentaire, le travail décent et les emplois verts doivent être ancrés dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Une approche globale et cohérente est nécessaire, qui implique un dialogue social inclusif sur les salaires minima et améliore les conditions de travail dans l'agriculture et la sylviculture. Le Kenya remercie le Bureau pour son aide et collabore activement avec les organismes gouvernementaux intéressés, les organisations d'employeurs et de travailleurs actives dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire, les institutions des Nations Unies et d'autres intervenants, à l'intégration du travail décent dans sa politique relative à la sécurité alimentaire et à la nutrition.
- 393.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* insiste sur l'importance de la question pour son pays. Une réforme constitutionnelle vient d'être adoptée sur le droit à une alimentation suffisante et de qualité. L'oratrice relève l'importance de la participation des syndicats de branche, des organisations d'employeurs et des autorités nationales, régionales et locales dans la formulation et la mise en œuvre d'une stratégie visant à combattre l'insécurité alimentaire mentionnée au paragraphe 13. Les aspects traités au paragraphe 18 sont particulièrement importants, à savoir la création d'emplois verts dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire; la promotion d'entreprises durables; et, enfin, les améliorations dans la sécurité et la santé au travail. L'OIT peut grandement contribuer aux efforts dans ces domaines par l'intermédiaire du programme proposé.
- 394.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* appuie le programme proposé, eu égard notamment à l'importance du travail décent pour renforcer les moyens de subsistance. Le gouvernement de l'Inde s'efforce de passer d'une approche fondée sur les besoins à une approche fondée sur le droit à la sécurité alimentaire. La loi Mahatma Gandhi sur la garantie de l'emploi en milieu rural a été couronnée de succès.

395. *Une représentante du gouvernement du Brésil* se félicite du programme et souscrit à la déclaration faite par le GRULAC. Elle approuve la collaboration continue entre l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et le Programme alimentaire mondial (PAM): ce partenariat est crucial pour la réussite de projets concrets sur le terrain et le partage des connaissances. Il importe aussi d'envisager de prendre des mesures ciblées en faveur des travailleurs migrants dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire, car ces travailleurs connaissent souvent des conditions de travail difficiles.
396. *Une représentante du gouvernement des Pays-Bas* se félicite de la proposition préconisant une approche stratégique pour parvenir au travail décent dans la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire. La sécurité alimentaire est l'une des grandes priorités de la politique de coopération pour le développement du gouvernement néerlandais, et le secteur alimentaire joue un rôle important dans l'initiative néerlandaise en faveur d'un commerce durable. L'oratrice souscrit au point appelant une décision du paragraphe 22, mais insiste sur le fait que le Bureau doit accorder davantage d'attention à certains aspects conceptuels: la sécurité alimentaire socio-économique; des conditions de travail sûres et salubres dans le secteur de l'alimentation; les normes de sécurité pour les produits alimentaires; enfin, une production durable dans le secteur de l'alimentation.
397. *La représentante du Directeur général* remercie les mandants pour leur soutien et leurs suggestions. Le programme requiert des efforts permanents et le Bureau s'appuiera sur l'ensemble des mandants de l'OIT, y compris les employeurs. Les limites d'une solution universelle sont manifestes: chaque pays a ses propres besoins en matière de sécurité alimentaire. L'oratrice est d'accord qu'il est important de promouvoir des entreprises durables, de protéger les travailleurs migrants et d'adopter une approche fondée sur les droits. Le programme intégrera toutes les suggestions proposées.

Décision

398. *Le Conseil d'administration approuve l'approche stratégique présentée aux paragraphes 9 à 16 du document GB.312/POL/7 et encourage le Bureau à mobiliser des ressources extrabudgétaires pour financer la mise en œuvre d'activités spécifiques selon les secteurs, telles qu'elles sont décrites aux paragraphes 17 à 21 du document GB.312/POL/7.*

(Document GB.312/POL/7, paragraphe 22.)

Huitième question à l'ordre du jour

Autres questions: Suite à donner aux recommandations des réunions sectorielles et techniques (document GB.312/POL/8)

399. *La représentante du Directeur général* présente le document. Elle fait observer que les quatre questions à l'étude concernent l'action de l'OIT en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies, et en particulier l'Organisation maritime internationale (OMI) ainsi que la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE) qui a participé activement aux travaux concernant le remplissage des conteneurs.
400. *La porte-parole des travailleurs* approuve les points appelant une décision.

401. *Le porte-parole des employeurs* approuve les points appelant une décision mais ajoute que, compte tenu de la réforme du Conseil d'administration, le groupe des employeurs considère que certaines des questions incluses dans le document auraient dû être examinées par une réunion des secrétaires des partenaires sociaux, des coordinateurs régionaux et du Bureau, puis soumis à l'attention de la commission de sélection qui aurait alors décidé si elles devaient être portées à l'attention du Conseil d'administration.

402. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* approuve les points appelant une décision.

Décisions

Forum de dialogue mondial sur la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement concernant le remplissage des conteneurs (Genève, 21-22 février 2011)

403. Le Conseil d'administration:

- a) *autorise le Directeur général à communiquer le rapport final ¹ du Forum de dialogue mondial sur la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement concernant le remplissage des conteneurs aux gouvernements, en leur demandant de le transmettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées ainsi qu'aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs et autres organisations internationales concernées;*
- b) *demande au Directeur général de donner la considération voulue au dispositif de mise en œuvre des recommandations faites par le forum.*

(Document GB.312/POL/8, paragraphe 4.)

Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime (Genève, 26-27 avril 2011)

404. Le Conseil d'administration autorise le Directeur général:

- a) *à communiquer le texte de la résolution concernant le salaire minimum de l'OIT pour les matelots qualifiés figurant dans l'annexe I du document GB.312/POL/8 aux gouvernements des Etats Membres, en appelant leur attention sur le paragraphe relatif à l'augmentation du montant du salaire qui doit être appliqué en remplacement de ceux indiqués au paragraphe 10 de la recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée), 1996, et dans le principe directeur B2.2.4 de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), sur le montant mensuel du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés;*

¹ Document GDFPC/2011/12.

- b) à communiquer le texte de la résolution aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ayant statut consultatif;*
- c) à demander aux gouvernements de transmettre le texte de la résolution aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées;*
- d) à consulter en temps opportun les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs concernées au sujet de la convocation d'une réunion de la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime, comme le demande la résolution.*

(Document GB.312/POL/8, paragraphe 7.)

Groupe de travail ad hoc mixte OMI/OIT d'experts sur le traitement équitable des marins en cas d'accident maritime

405. Le Conseil d'administration:

- a) approuve le projet de résolution figurant dans l'annexe II du document GB.312/POL/8;*
- b) demande au Directeur général:*
 - i) de diffuser la résolution, une fois adoptée par l'Assemblée de l'OMI;*
 - ii) de veiller à ce que le Bureau, en collaboration avec l'OMI, continue à maintenir à l'étude le problème du traitement inéquitable des gens de mer en cas d'accident de mer et, comme il convient, d'en évaluer régulièrement l'ampleur.*

(Document GB.312/POL/8, paragraphe 13.)

Suivi de la résolution concernant le jaugeage des navires et le logement

- 406. Le Conseil d'administration autorise le Directeur général à consulter le Secrétaire général de l'OMI en vue d'établir un groupe de travail mixte OIT/OMI sur l'incidence du jaugeage des navires sur les conditions de vie et de travail des gens de mer et dans le secteur de la pêche.**

(Document GB.312/POL/8, paragraphe 18.)

Segment de la coopération technique

- 407.** La réunion du Segment de la coopération technique s'est tenue le mercredi 9 novembre 2011. M. Jazairy (gouvernement, Algérie) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. Les porte-parole des employeurs et des travailleurs étaient MM. Traore et Gómez Esguerra.

Neuvième question à l'ordre du jour

Renforcement des capacités des mandants dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et de la coopération technique: Suivi (document GB.312/POL/9)

408. *Le Président* indique que le document porte sur le renforcement des capacités dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD); l'accent y est surtout mis sur la mise en œuvre de ces programmes par les pays et les régions qui reçoivent l'assistance technique, conformément à leurs priorités nationales. Le document traite également du processus interne par lequel ces priorités sont déterminées par les mandants de l'OIT à l'échelon national. Il aborde en outre la question de savoir comment répondre à ces priorités, en optimisant les flux et la flexibilité du financement multilatéral, qui provient, pour l'essentiel, de contributions volontaires, dont une part importante est des crédits préaffectés à différents degrés. Enfin, le document examine le potentiel croissant de la coopération technique Sud-Sud et du partage des connaissances.
409. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des partenariats et de la coopération pour le développement – PARDEV) présente le document. Tout comme les deux précédents documents sur le sujet à l'examen, son but est d'examiner comment intensifier les efforts déployés par le Bureau pour renforcer effectivement les capacités des mandants tripartites par le biais de la coopération technique.
410. En mars 2011, la Commission de la coopération technique a demandé au Bureau de passer en revue les mesures de renforcement des capacités prises dans le domaine de la coopération technique. Le Bureau a en fait répondu à cette demande en dressant un inventaire initial des approches de renforcement des capacités, qui figure à l'annexe du document. A l'occasion de l'élaboration de cet inventaire, le Bureau a décidé de procéder à une analyse plus complète des approches de coopération technique mises en œuvre par le BIT dans tous les secteurs et toutes les régions. Le Bureau a également arrêté des orientations internes sur les résultats et les indicateurs en matière de renforcement des capacités et a introduit des critères concernant le renforcement des capacités des mandants relatifs à l'élaboration des PPTD. La question du renforcement des capacités a également été incorporée au programme de formation sur la gestion des cycles de projets.
411. En outre, le programme de renforcement des capacités du BIT intitulé «Travailler avec les Nations Unies» s'est poursuivi durant la période biennale 2010-11: toutes les régions ont reçu une formation, dans le cadre d'une action entreprise à l'échelle du Bureau, à laquelle le Centre de Turin a participé. Des programmes de renforcement des capacités seront mis sur pied à l'intention des Etats arabes et de la région Asie avant la fin de 2011.
412. Ces efforts commencent à donner des résultats visibles. Une analyse menée par le Bureau concernant les 13 plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) signés en 2010 montre qu'ils tiennent tous compte des objectifs et des priorités en matière de travail décent dans leur matrice des résultats. Il ressort aussi de cette analyse que des consultations ont été menées avec les partenaires sociaux pendant la préparation de chacun des PNUAD, ce qui est quelque chose de nouveau.
413. *Le porte-parole des employeurs* rappelle que le renforcement des capacités des mandants tripartites est une priorité des projets de coopération technique de l'OIT et des PPTD. Le groupe des employeurs encourage le BIT à poursuivre ses efforts, notamment dans les

domaines de la formation, de la gestion axée sur les résultats, et du suivi et de l'évaluation, en apportant une attention particulière à la mesure de l'impact de ses actions.

- 414.** Par ailleurs, le renforcement d'ACT/EMP permettrait une meilleure assistance en matière d'élaboration des politiques, de sensibilisation et de développement des services aux entreprises. Une plus grande implication stratégique du Centre de Turin dans les actions entreprises par le BIT est également nécessaire. De plus, le renforcement des capacités institutionnelles des travailleurs et des employeurs permettra de mieux prendre en compte leurs besoins. Le document présente de bons exemples de développement des compétences, de compétitivité des entreprises et de dialogue social. Enfin, le BIT doit veiller au maintien du tripartisme dans la mise en œuvre des PPTD. Le groupe des employeurs appuie le point appelant une décision.
- 415.** *Le porte-parole des travailleurs* attire l'attention sur le fait que le renforcement des capacités, qui est une priorité, n'est inclus que dans 58 pour cent des PPTD analysés. Il demande un complément d'information sur les syndicats qui ont bénéficié d'un tel renforcement, le nombre de syndicalistes formés, son impact sur la participation des organisations de travailleurs et sur l'inclusion des priorités des syndicats dans les PPTD et sur le rôle joué par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). L'orateur souligne que c'est au stade de la préparation des PPTD qu'il faudrait déterminer les besoins des mandants en matière de formation, promouvoir la formation institutionnelle et concevoir des programmes bipartites et tripartites. Cela devrait faire partie d'une nouvelle méthode d'élaboration des PPTD. Il ajoute que le modèle de coopération technique doit placer les mandants au cœur du processus de développement et que la stratégie de formation devrait reposer sur la création d'équipes nationales spécialisées. Il souligne que la coordination des organisations syndicales est fondamentale, raison pour laquelle les programmes de formation devraient être unitaires et être conçus pour contribuer au dialogue social et à la réalisation des PPTD.
- 416.** L'orateur met l'accent sur l'importance du Centre de Turin et d'ACTRAV-Turin dans la stratégie de formation, citant l'exemple du programme d'ACTRAV-Turin intitulé «Decent Work Cubed», qui couvre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Il fait observer que le rôle d'ACTRAV est essentiel pour garantir que la coopération technique réponde aux besoins des syndicats, aux priorités des travailleurs et tienne compte de l'importance du tripartisme. Il exprime sa préoccupation quant au grand nombre de consultants chargés de formation qui ignorent tout des priorités des syndicats, du tripartisme ou des valeurs et des normes de l'OIT. Enfin, tout en faisant remarquer la persistance du travail non «décent», le porte-parole des travailleurs déclare que son groupe accueille avec satisfaction les progrès réalisés dans l'élaboration d'une stratégie de formation pour les mandants et demande que l'inventaire des stratégies de coopération technique soit mené à terme.
- 417.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, souligne qu'il est important que la coopération technique fasse l'objet d'un débat particulier au sein du Conseil d'administration, reposant sur une stratégie visant à déterminer la meilleure manière de former et de conseiller les mandants de l'OIT. Pour ce faire, le groupe propose d'axer la démarche sur cinq éléments: i) appropriation nationale; ii) absence de conditions; iii) élaboration de solutions adaptées aux réalités nationales; iv) échanges entre pays et la coopération Sud-Sud; et v) respect des demandes et des priorités nationales.
- 418.** *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Viet Nam, souligne le rôle déterminant du renforcement des capacités et indique qu'il souscrit au point appelant une décision. Le BIT devrait évaluer les résultats des projets de renforcement des capacités par rapport à leurs objectifs initiaux et aux attentes des mandants et établir des indicateurs pouvant être appliqués à long terme. Le groupe appelle à la diffusion des pratiques exemplaires en ce qui concerne la définition et la mise en œuvre de PPTD visant le renforcement des capacités des mandants à l'échelon national. L'orateur rappelle la

discussion sur le réexamen de la structure extérieure de l'OIT tenue à la 304^e session du Conseil d'administration (mars 2009), et il invite instamment le Bureau à évaluer l'impact de ce réexamen sur l'ampleur et l'efficacité de l'action menée par le Bureau pour renforcer les capacités des mandants nationaux. Enfin, l'orateur propose d'examiner l'impact de l'initiative «Unis dans l'action» de l'ONU telle qu'elle est menée dans les pays sur le renforcement des capacités des mandants nationaux.

419. *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement de l'Italie, constatent avec satisfaction que la demande exprimée par leur groupe à la dernière session du Conseil d'administration – communication d'informations plus approfondies sur les bonnes pratiques – a été entendue. L'oratrice souligne que le rapport présente dûment les enseignements devant être tirés de l'expérience acquise, et elle note avec satisfaction que 58 pour cent des PPTD ont des résultats et des produits spécifiques liés au renforcement des capacités. Il importe en effet de pouvoir évaluer l'impact et la valeur ajoutée des activités de renforcement des capacités lorsque de telles activités sont prévues dans les PPTD. L'oratrice souligne que ces aspects devraient faire partie intégrante des programmes eux-mêmes. L'inventaire envisagé devra déboucher sur la formulation de propositions concrètes, factuelles, relatives notamment au suivi, à l'évaluation et à la communication des résultats en matière de renforcement des capacités. L'oratrice demande quelles sont les mesures qui ont été prises pour donner suite à la demande formulée à la session de mars 2011 du Conseil d'administration, à savoir l'invitation faite au Bureau de mieux exploiter les atouts du Centre de Turin afin d'augmenter les possibilités de formation offertes en son sein. Pour conclure, elle indique qu'elle souscrit au point appelant une décision figurant au paragraphe 14, pour autant que l'inventaire mentionné reste limité aux résultats concrets et aux réalisations sur le terrain.

420. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Zambie, salue le travail accompli depuis la dernière session du Conseil d'administration en ce qui concerne l'évaluation des activités de renforcement des capacités. L'Afrique a besoin que le BIT renforce ses programmes de coopération technique et assure l'allocation de ressources suffisantes dans ce domaine. La prise en compte du renforcement des capacités lors de l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD est essentielle à la réalisation de l'Agenda du travail décent dans les pays d'Afrique et à celle des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Il importe de disposer d'indicateurs relatifs aux domaines thématiques. Le porte-parole de la délégation de la Zambie est favorable à la prochaine étape proposée au paragraphe 13 et souscrit au point appelant une décision.

421. *Une représentante du gouvernement du Ghana* réaffirme l'importance du programme de coopération technique et souligne qu'il faut allouer des ressources à la mise en œuvre des PPTD en Afrique. L'oratrice salue aussi le rôle du Centre de Turin dans le renforcement des capacités des mandants. Elle se déclare favorable à une approche plus stratégique du renforcement des capacités et souscrit au point appelant une décision.

422. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* affirme que l'intégration opérationnelle des programmes de renforcement des capacités et le recours dans leur cas à une approche intégrée permettraient de renforcer l'impact des initiatives en la matière par des effets de synergie et de mise en réseau. Les partages de connaissances Sud-Sud et la prise en compte de cet apport dans le modèle utilisé à Turin pourraient aussi consolider le programme en matière de renforcement des capacités institutionnelles. Les problèmes de l'économie informelle doivent eux aussi être traités. L'orateur se déclare favorable à l'élaboration d'indicateurs adaptés, souples, exhaustifs et adéquats permettant d'examiner le secteur informel sous l'angle du travail décent. Les informations et connaissances recueillies par le BIT auprès de différents pays et régions peuvent être diffusées grâce aux contacts et forums bilatéraux et multilatéraux. La coopération triangulaire, qui fait intervenir les relations Sud-Sud, pourrait également être mise à profit à cette fin. L'orateur énumère

quelques-unes des nombreuses initiatives prises par le gouvernement de l'Inde dans le cadre du PPTD et déclare souscrire au texte du paragraphe 14.

423. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* indique que son pays veille à la prise en compte des principes du travail décent dans tous les secteurs de l'économie mais que la réalisation du PPTD est loin d'être terminée, notamment en ce qui concerne la création de possibilités d'emploi, la mise en place d'un filet de protection sociale couvrant tous les travailleurs, l'abolition du travail des enfants, l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation de la productivité du travail. Un processus de décentralisation vient de se terminer au Pakistan. Les provinces procèdent actuellement à la rédaction de leur législation du travail. Le gouvernement fédéral se charge de son côté de vérifier que les engagements pris à l'échelon international sont bien respectés. L'orateur sollicite l'appui technique et financier du Bureau en vue de l'élaboration et de la gestion du mécanisme de coordination nécessaire à la mise en œuvre du PPTD au niveau fédéral.
424. *Le représentant du Directeur général* revient sur le vœu exprimé quant au renforcement des activités visant à donner aux mandants les moyens d'administrer les programmes dans la perspective de la gestion axée sur les résultats. Il indique à ce sujet que des cours directement consacrés à la programmation et la gestion des PPTD seront mis en place à l'intention des mandants grâce à des fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et de la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires (CTXB), notamment en Afrique. En outre, certains programmes de formation organisés par le Centre de Turin traitent également cette question dans la perspective du renforcement des capacités des mandants.
425. En ce qui concerne les 42 pour cent de PPTD qui n'ont pas de produits spécifiques relatifs au renforcement des capacités, le Bureau renforcera sur ce point le mécanisme d'assurance de la qualité utilisé pour évaluer les programmes en question. Le Bureau pourrait aussi faire davantage pour aider les partenaires sociaux à faire entendre leur voix lors de la planification et de l'établissement des priorités à l'échelon national. Une telle tâche pourrait constituer l'une des priorités du Bureau à l'avenir. L'orateur souligne qu'un grand nombre de projets, qui ne portent pas spécifiquement sur le renforcement des capacités, prévoient cependant l'allocation de ressources à des activités importantes propres à donner plus de moyens aux mandants.
426. L'orateur souscrit au point de vue du GRULAC et indique que les pays ne doivent pas seulement s'approprier le processus des PPTD mais aussi mettre les capacités et ressources humaines nationales au service de l'élaboration de tels programmes. Il déclare que la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire revêtent désormais une importance prioritaire pour le Bureau, qui travaille à l'élaboration d'une stratégie à cet égard. Sur un plan plus général, l'orateur fait observer qu'il a été tenu compte des discussions consacrées à la question du renforcement des capacités lors de sessions précédentes du Conseil d'administration au moment de l'élaboration de la stratégie en matière de renforcement des capacités énoncée dans le programme et budget pour 2012-13.

Décision

427. *Le Conseil d'administration demande au Bureau de lui soumettre, à sa session de novembre 2012, un rapport sur les résultats de l'inventaire entrepris concernant les approches de coopération technique, et de présenter, dans ce rapport, des propositions sur la manière d'adapter la stratégie actuelle de coopération technique en vue de consolider une approche plus programmatique de la coopération technique et du renforcement des capacités.*

(Document GB.312/POL/9, paragraphe 14.)

Dixième question à l'ordre du jour

Coopération technique de l'OIT et programmes par pays de promotion du travail décent, 2009-10 (document GB.312/POL/10)

428. *Le représentant du Directeur général* (directeur, PARDEV) note que le contenu du document a été considérablement réduit par rapport aux versions précédentes, étant donné qu'en mars 2012 le Bureau présentera un rapport de synthèse sur l'exécution des activités pour l'exercice 2010-11. Le document comporte des innovations; il présente les dépenses de la CTXB par résultat et montre de manière approximative à quels résultats les ressources de la CTXB ont été allouées. Ces chiffres doivent toutefois être interprétés avec prudence car de nombreux projets de coopération technique contribuent simultanément à plusieurs résultats et la ventilation financière ne reflète pas toujours fidèlement cette réalité. Néanmoins, les chiffres témoignent que les résultats ayant trait à la promotion de l'emploi, à l'amélioration des compétences, au développement des entreprises et à l'élimination du travail des enfants l'emportent largement. Ils font souvent l'objet de PPTD, d'une forte demande de la part des Etats Membres et d'un grand intérêt de la part des donateurs. Il en résulte par ailleurs que la mobilisation de donateurs désireux de financer d'autres résultats importants demeure difficile.
429. Le CSBO est important à cet égard. En mars 2012, il est prévu de présenter la comptabilité intégrale de l'utilisation des ressources du CSBO dans le rapport d'exécution, mais les chiffres préliminaires montrent que, par exemple, les résultats 9 et 10 (les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations fortes) ont tous deux bénéficié de ressources du compte supplémentaire. Ils ont aussi largement bénéficié de ressources allouées à la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO).
430. Cela étant, le CSBO n'est pas l'unique solution au problème de financement approprié de l'ensemble des 19 résultats. En effet, le Bureau doit faire plus d'efforts pour expliquer la pertinence de tous les résultats du travail décent à l'égard des objectifs de développement approuvés à l'échelle internationale ainsi que des priorités des donateurs, et c'est la principale approche que le Bureau suivra dans le cadre de ses efforts de mobilisation de ressources pour 2012 et au-delà. Il sera primordial de maintenir le CSBO au niveau actuel, à savoir environ 50 millions de dollars des Etats-Unis par an, pour appuyer les plans de travail axés sur les résultats, parallèlement au budget ordinaire et aux ressources extrabudgétaires.
431. En outre, il est encourageant de constater qu'un nombre croissant de bailleurs de fonds accepte d'investir à l'échelon des résultats, laissant au Bureau le soin d'affecter les ressources ainsi fournies à tel ou tel programme spécifique par pays ou à des produits mondiaux ayant été définis comme priorités pour l'exercice biennal considéré. De ce fait, on voit apparaître un cadre de ressources pour l'exécution des PPTD qui est davantage intégré.
432. Le Bureau s'emploie aussi à élargir la base des donateurs en adoptant de nouveaux cadres d'action comme la coopération Sud-Sud ou la coopération triangulaire, ou encore les partenariats public-privé. Ces éléments constituent l'approche principale du Bureau qui, par ailleurs, œuvre à la mise en place d'un nouveau cycle de mobilisation de ressources pour le CTXB, le CSBO, la coopération Sud-Sud et triangulaire et pour les partenariats public-privé, laquelle approche est fondée sur la réalisation des résultats, la transparence, la responsabilité et l'efficience.

433. Le représentant du Directeur général conclut en faisant observer que la dernière fois que la Conférence a examiné le rôle du BIT dans la coopération technique c'était en 2006. Selon la résolution adoptée à cette occasion, le prochain examen de cette question doit avoir lieu en 2011. Le Conseil d'administration voudra donc sans doute envisager d'inscrire la question de la coopération technique à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence.
434. *Le porte-parole des employeurs* salue les progrès accomplis en ce qui concerne de nombreux PPTD. Bien qu'un renforcement des capacités soit toujours nécessaire, l'implication des mandants dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des PPTD s'est améliorée. Par ailleurs, l'intervenant estime que le document présenté ne fournit pas assez de détails sur les dépenses de coopération technique ni sur l'impact des projets et programmes, et que, en outre, peu de ressources extrabudgétaires ont été allouées au renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le rôle respectif des partenaires sociaux dans l'appui aux pays les moins avancés n'est pas non plus suffisamment décrit.
435. Le groupe des employeurs salue la tendance des donateurs à ne plus lier l'aide à des résultats prédéfinis, ce qui permet au BIT de mieux répondre aux besoins de ses mandants. De plus, le BIT doit poursuivre ses efforts en matière de contrôle de la qualité des projets de coopération technique. L'augmentation du taux d'exécution contribue à la réalisation des objectifs des PPTD.
436. La coopération Sud-Sud et triangulaire et les partenariats public-privé doivent permettre au BIT de diversifier ses partenariats pour atteindre ses objectifs et pallier une éventuelle baisse de financement. La participation au G20 doit s'inscrire dans cette dynamique.
437. *Le porte-parole des travailleurs* remercie les donateurs ayant conclu des accords de partenariat, en particulier ceux qui ont opté pour le dialogue social et le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Selon lui, le document examiné manque de recommandations ou d'un point appelant une décision sur la façon de traiter les déséquilibres structurels des ressources allouées à la coopération technique ainsi que d'orientations concernant le processus d'affectation des ressources en question, et il n'offre pas non plus de vision politique, juridique et/ou financière.
438. L'intervenant demande d'autres éclaircissements à propos du déséquilibre dans l'allocation des ressources aux 19 résultats stratégiques de l'OIT. Il ajoute que ni les outils de planification fondés sur les résultats ni le CSBO ne remplissent leur rôle, qui consiste à corriger cette situation, et qu'ils n'ont pas non plus permis d'augmenter les ressources affectées à des initiatives en faveur des travailleurs. Il note, par exemple, que deux résultats recueillent à eux seuls 45 pour cent des ressources extrabudgétaires. A cet égard, il se demande donc quel est le rôle du Bureau dans la mobilisation et la répartition de ces ressources et si leur gestion relève ou non de la gouvernance du Conseil d'administration.
439. En ce qui concerne les nouvelles initiatives visant à mobiliser des ressources, comme les partenariats public-privé, il fait observer que le groupe des travailleurs ne souhaite pas voir augmenter ce type de partenariats car ils ne doivent pas mettre en péril l'indépendance des Nations Unies, ni leur capacité de répondre aux besoins de leurs pays membres et de satisfaire leurs propres stratégies de développement. Il lance un appel pour que les pays industrialisés honorent l'engagement qu'ils ont pris de verser 0,7 pour cent de leur PIB à l'aide publique au développement (APD) et pour que cette aide ne soit pas privatisée.
440. L'intervenant demande au Bureau d'expliquer de quelle manière il est possible de vérifier que les partenaires sociaux sont associés aux projets de coopération technique, comment le mécanisme d'évaluation des PPTD peut contribuer à une meilleure répartition des

ressources et comment faire en sorte que les résultats en matière de liberté d'association et de droit de négociation collective soient pris en compte dans tous les PPTD. Enfin, il demande que les projets de coopération technique relatifs aux entreprises durables intègrent les normes et les conditions de travail afin d'améliorer l'équilibre entre les 19 résultats et qu'à l'avenir le document prenne davantage en compte la dimension hommes-femmes par région, et que le document comprenne un point appelant une décision.

441. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, fait observer que, dans le futur, les documents devraient être plus explicites en ce qui concerne les enjeux et la voie à suivre pour orienter le débat vers des résultats plus concrets. Le groupe reconnaît que des progrès sont accomplis de façon régulière et qu'ils ont permis d'atteindre l'objectif visé, à savoir un taux d'exécution de 75 pour cent, et il demande que les difficultés soient identifiées pour que ce taux continue de croître. Il demande en outre des informations sur la situation de l'OIT par rapport aux autres organismes des Nations Unies. La participation de l'OIT aux Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) est essentielle pour garantir la cohérence des efforts déployés au niveau international aux fins du développement. Il faut prendre des mesures à cette fin et continuer d'étudier les complémentarités qui existent au niveau des mandats des différentes organisations, si l'on veut obtenir de meilleurs résultats sur le terrain.
442. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Zambie, alerte les participants sur le fait que le financement continue d'être insuffisant dans des domaines essentiels tels que l'emploi des jeunes, les migrations de travailleurs, le travail forcé, le VIH et le sida, la protection sociale et la promotion des normes internationales du travail. La protection sociale revêt un intérêt particulier pour le groupe de l'Afrique et, de façon générale, il faut mobiliser davantage de ressources en faveur de l'Afrique. En ce qui concerne l'amélioration du contrôle de la qualité des projets et des programmes de coopération technique, le groupe prie instamment le Bureau de continuer d'assurer à l'intention des Etats Membres africains des activités de formation et d'appui en ce qui concerne la conception de projets.
443. *Une représentante du gouvernement du Ghana* souscrit à l'appel lancé en faveur d'un plus grand nombre d'initiatives visant à mobiliser des ressources pour la coopération technique et encourage l'OIT dans les efforts qu'elle déploie pour élargir et renforcer les partenariats public-privé. En particulier, l'oratrice se dit favorable à des partenariats innovants avec des donateurs privés ou non traditionnels.
444. *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* se félicite de la qualité du rapport et affirme que, depuis 2003, son pays est engagé dans des initiatives de coopération technique, auxquelles il apporte un soutien sans faille. La République de Corée redouble d'efforts pour élargir et diversifier les domaines de coopération technique.
445. L'évaluation de nombreux projets exécutés avec le concours du fonds créé par la République de Corée et l'OIT en faveur des programmes de coopération donne des résultats probants et utiles; il s'agit notamment de projets visant à établir des systèmes de sécurité et de santé au travail dans les pays d'Asie centrale et à améliorer les qualifications techniques des travailleurs migrants dans les pays asiatiques. Les pays donateurs devraient être mieux informés sur les modalités de mise en œuvre des projets de coopération technique et sur leurs résultats. Une meilleure communication pourrait également permettre de mobiliser des ressources auprès d'autres partenaires non traditionnels.
446. *Un représentant du gouvernement du Brésil* souligne la nature horizontale de la coopération entre son pays et d'autres; aussi est-il préférable de parler de «partenaires de développement» et non de «donateurs». Entre mai et novembre 2011, avec le concours de

l'OIT, 150 réunions au niveau des municipalités ou entre des municipalités ainsi que 27 conférences d'Etat ont pu être organisées sur la notion de travail décent. Cette initiative conjointe aura pour point d'orgue la tenue, en mai 2012, de la première Conférence nationale sur l'emploi et le travail décent.

447. *Une représentante du gouvernement du Mexique* reconnaît les efforts que l'OIT déploie pour accroître le nombre de ses donateurs afin d'en inclure d'autres dits «non traditionnels». Elle indique que l'assistance technique apportée par le BIT à son pays a fait évoluer la culture des relations professionnelles dans le secteur sucrier, en permettant une meilleure communication entre employeurs et travailleurs.
448. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* fait observer que la corrélation des PPTD avec le cadre stratégique pour 2010-2015 ainsi qu'avec les priorités et les besoins des mandants améliorerait les résultats obtenus dans le cadre de ces programmes. L'attention accordée à la création d'emplois productifs à la suite de la crise financière mondiale a mis en évidence la nécessité d'affecter des fonds en faveur de l'emploi et de la protection sociale. L'oratrice est d'avis que la mobilisation des ressources devrait porter sur les partenariats et se faire au niveau local en priorité. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire constituent aussi des mécanismes très efficaces pour renforcer l'impact des activités de coopération technique du BIT, et le gouvernement de l'Inde œuvre activement dans ce sens. L'oratrice ajoute que l'établissement de liens entre les partenariats public-privé et les PPTD est une démarche tout à fait novatrice. Pour continuer d'améliorer la gestion axée sur les résultats, elle propose que la conception des projets tienne compte des spécificités des pays dans lesquels ils seront exécutés.
449. *Un représentant du gouvernement de la France* souligne que la participation des mandants à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent favorise l'appropriation nationale. Il indique que la France a réaffirmé son intérêt pour la coopération Sud-Sud et triangulaire au travers de l'accord de partenariat multiannuel renouvelé en 2010. Dans ce contexte, la mise en œuvre des socles de protection sociale est une priorité. De même, les partenariats public-privé doivent s'inscrire dans des programmes opérationnels sur le terrain.
450. La France soutient les initiatives du BIT visant à améliorer le contrôle de qualité des projets. A cet égard, il est essentiel de développer des indicateurs permettant de mesurer l'impact de la mise en œuvre. Par ailleurs, l'évaluation des projets doit impliquer l'ensemble des parties prenantes, y compris les donateurs.
451. En réponse aux questions qui ont été soulevées, *le représentant du Directeur général* explique que le niveau relativement faible de financement des résultats 9 et 10 par des ressources extrabudgétaires tient en partie au fait que chaque projet est relié à un résultat. Dans leur majorité, les projets contribuent d'une façon ou d'une autre au travail engagé avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'orateur relève qu'un très grand nombre de donateurs continuent de choisir l'affectation de leur contribution et préfèrent dans ce cas des projets liés à des résultats qui portent sur des thématiques connues comme l'emploi ou le travail des enfants. Des fonds provenant d'autres sources de financement (CTBO, CSBO, budget ordinaire) ont été affectés aux résultats 9 et 10 en sus de ressources extrabudgétaires.
452. L'orateur rappelle qu'en 2008 le Conseil d'administration a approuvé le principe des partenariats public-privé (PPP) et souligne que chaque accord de PPP est visé par ACTRAV et ACT/EMP. Conformément à la stratégie en matière de coopération technique adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2009, les taux d'exécution à atteindre pour 2011 et 2015 ont été fixés, respectivement à 75 et 90 pour cent. Des taux d'exécution

comparables fixés par d'autres organismes des Nations Unies pourront être présentés à une session future du Conseil d'administration.

453. Enfin, l'orateur fait observer que la seconde génération de programmes par pays de promotion du travail décent est en très bonne voie. Ces programmes ont tous été élaborés avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, qui ont également un rôle à jouer dans le suivi de leur mise en œuvre.
454. *Un autre représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de programmation et de gestion – PROGRAM) explique que le rapport établi pour la question de l'ordre du jour à l'examen est centré sur le flux des ressources correspondant à la coopération technique. Un rapport plus détaillé sur les résultats obtenus en 2010-11 et correspondant à diverses sources de financement sera présenté au Conseil d'administration, à sa prochaine session.

Résultat

455. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des vues qui ont été exprimées au cours de la discussion, notamment sur les aspects suivants: nécessité d'élargir la coopération Sud-Sud et triangulaire, les partenariats public-privé et la mobilisation des ressources au niveau local; nécessité de présenter les efforts visant à garantir une répartition des ressources plus équitable entre les résultats, à fournir plus d'informations sur les résultats obtenus dans les régions, à affiner les indicateurs de résultat et à définir des points pour discussion et pour décision; nécessité d'avoir une meilleure communication avec les donateurs sur l'exécution des projets et à associer les mandants à l'évaluation des projets.*

Onzième question à l'ordre du jour

Programme renforcé de coopération technique pour les territoires arabes occupés (document GB.312/POL/11)

456. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes) présente le document du Bureau, soumis pour discussion et orientation. Elle fait observer que l'analyse exposée dans ce document fait fond sur de nombreuses consultations avec les mandants, ainsi que sur plusieurs missions techniques, la dernière en date étant la visite qu'elle a effectuée en personne dans la région. Le document dévoile la réalité des contraintes d'ordre économique, politique et financier qui pèsent très lourdement sur les conditions de vie et le bien-être du peuple palestinien. Les recommandations de la mission dépêchée par le Directeur général en 2011 et le rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés qui en est résulté donnent des orientations précieuses pour les interventions dans le cadre du programme, et soulignent notamment qu'il faut apporter un soutien accru au secteur privé palestinien pour qu'il crée davantage d'emplois; continuer de faire valoir l'importance d'une législation du travail et de l'emploi fondée sur les normes internationales du travail relatives au travail décent; agir avec détermination en ce qui concerne les demandes d'indemnisation des Palestiniens travaillant en Israël (par exemple en continuant d'offrir une aide juridictionnelle); relancer le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale, qui est un outil de lutte contre la pauvreté et de création d'emplois; systématiser le recours au dialogue social dans le cadre d'une vaste concertation autour de la stratégie de développement, notamment sur des points clés tels que le salaire minimum, la protection sociale et l'inspection du travail.

- 457.** Le document présente les trois grandes priorités de la future Stratégie de promotion du travail décent, définies à l'issue de larges consultations menées au niveau gouvernemental, sous les auspices des ministères du Travail, de la Condition féminine, de l'Economie nationale, de l'Education et des Affaires sociales. Ces trois priorités sont: soutenir les droits des travailleurs et la gouvernance du marché du travail par l'amélioration des relations professionnelles et le renforcement des institutions; promouvoir un environnement économique durable pour un meilleur accès à l'emploi et à des possibilités de revenu; faciliter la mise en place d'un système intégré de sécurité sociale et l'extension de la couverture de sécurité sociale.
- 458.** Deux axes très nets se sont dégagés, qui guideront les investissements et la collaboration futurs. En premier lieu, le Fonds pour l'emploi et la protection sociale est à présent une institution viable au niveau national, dotée d'une nouvelle équipe, d'un programme précis de renforcement des capacités et d'une solide structure de gouvernance interne, et ses activités sont ciblées sur deux ou trois projets pilotes assortis d'objectifs chiffrés. Ces projets consistent notamment à lancer, en lien avec le secteur privé, un programme de placement pour 100 diplômés à la recherche d'un emploi, et à subventionner des plans en faveur de l'emploi indépendant. Le fonds se posera de plus en plus en «champion de la création d'emplois» auprès des partenaires locaux et internationaux. En second lieu, le processus de dialogue social entamé plus tôt en 2011 a débouché sur l'organisation d'une série d'ateliers de renforcement des capacités destinés aux travailleurs, aux employeurs et aux fonctionnaires, dans l'optique de réunir une conférence nationale ainsi qu'un conseil économique et social au début de 2012.
- 459.** Au chapitre des bonnes nouvelles, il y a lieu de signaler qu'employeurs et travailleurs affichent une volonté de redynamiser leurs organisations, qui s'est traduite par la tenue d'élections. L'intervenante a rencontré quelques-uns des représentants nouvellement élus des chambres de commerce ainsi que des représentants des travailleurs, qui doivent se réunir en congrès national début décembre 2011. Les représentants des chambres de commerce ont formulé des demandes nouvelles concernant les outils de planification stratégique et la formation des employeurs, qu'ils veulent efficace. Les nouveaux dirigeants de la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU) ont demandé à recevoir une aide axée sur le plan stratégique de leur organisation et sur le renforcement institutionnel. Les délégations tripartites ont reçu le soutien de l'Union européenne et l'on peut espérer que cela mènera à la conclusion d'un partenariat plus solide et durable en 2012.
- 460.** Des problèmes persistent (surexploitation des ressources, limites de l'autosuffisance économique, conséquences socio-économiques du blocus de Gaza), mais il y a aussi des signes encourageants. Les modules de formation à l'esprit d'entreprise du programme «Tout savoir sur l'entreprise» seront utilisés dans le cadre d'un cours qui sera dispensé dans les écoles secondaires et professionnelles, à l'échelle nationale, à partir de janvier 2012, et l'ensemble du monde arabe pourrait bien s'inspirer de cet exemple; les activités touchant à l'autonomisation économique des Palestiniennes (qui s'inscrivent dans le champ d'une initiative interinstitutions liée aux objectifs du Millénaire pour le développement) ont été reprises et adaptées au Nord-Liban, ce qui a permis de démultiplier les moyens techniques mis en œuvre, d'accroître la sensibilisation, d'étendre la portée des interventions et de mieux intégrer les priorités relatives au travail dans l'ensemble du programme d'action des Nations Unies; le même modèle est en cours d'adaptation pour créer des possibilités d'emploi au Yémen, pays qui sort d'un conflit. Trois grandes évaluations portant sur les principaux projets seront lancées avant la fin de l'année 2011, afin de juger des progrès accomplis et de pouvoir prendre pleinement en compte les enseignements tirés.

461. *Un membre employeur des Emirats arabes unis* déclare qu'il faut renforcer les institutions palestiniennes et mettre en place des programmes de meilleure qualité, le but ultime étant d'aboutir à un Etat palestinien viable vivant en paix avec ses voisins. Certes, le document du Bureau rend compte des progrès concrets qui ont été accomplis, mais la situation sociale, économique et humanitaire n'en demeure pas moins critique dans l'ensemble des territoires. Tant les graves violations des droits de l'homme commises par les forces israéliennes que les entraves à la circulation des biens et des personnes et les facteurs démographiques défavorables sont à l'origine d'une situation de l'emploi tendue et de difficultés financières croissantes pour les travailleurs palestiniens. La communauté internationale doit assumer ses responsabilités dans cette région. Il faut en particulier que l'OIT soutienne davantage les institutions palestiniennes. A l'heure où la Palestine demande à devenir un membre à part entière de l'Organisation des Nations Unies, il est impératif d'élargir la couverture sociale par le biais du dialogue social et de mieux protéger les droits et le niveau de vie des travailleurs palestiniens.
462. L'intervenant se félicite de la tenue d'une réunion de donateurs en novembre 2010 et exprime le souhait que l'OIT et les autres parties prenantes mobilisent davantage de ressources pour soutenir l'emploi et améliorer le sort de la population dans les territoires palestiniens. L'ensemble des institutions et donateurs participants devrait soutenir le peuple palestinien dans les efforts qu'il déploie pour surmonter les difficultés découlant de l'occupation. L'OIT et l'Organisation arabe du travail doivent resserrer leur coopération, déjà fructueuse, pour venir à bout des problèmes rencontrés par les Palestiniens. En conclusion, l'intervenant invite le Directeur général à prendre part à la prochaine Conférence arabe du travail, qui aura lieu à Beyrouth au début 2012.
463. *Le porte-parole des travailleurs* fait observer que l'on assiste dans cette région à l'avènement d'une nouvelle ère marquée par davantage de démocratie, de liberté et de respect des droits de l'homme, ainsi que par un souci plus marqué de la sécurité humaine. L'occupation de la Palestine a des conséquences dramatiques aux niveaux social et économique, sans compter que le peuple se voit dénier le droit de prendre sa destinée en main. Les travailleurs partagent les inquiétudes exprimées dans le document du Bureau quant aux conséquences de l'occupation sur la vie quotidienne des habitants de la Rive occidentale.
464. Malheureusement, en situation d'occupation, l'Autorité palestinienne ne dispose que de maigres moyens pour faire face à ces difficultés, et sa marge de manœuvre est exiguë s'agissant de définir et d'appliquer des politiques efficaces en faveur d'un redressement économique et social et d'une croissance durable. La situation actuelle nuit en outre à l'efficacité de l'aide apportée, aux plans économique et social, par les organisations internationales, une aide ne produisant que des effets limités dans le temps. De nouvelles structures doivent être établies pour faire face au sous-développement et mettre fin à la dépendance qui, le plus souvent, ne peut être autre chose qu'un palliatif.
465. De réels progrès restent néanmoins possibles, si difficile que soit la conjoncture actuelle, ce qui explique pourquoi les travailleurs ont toujours soutenu les efforts faits par l'OIT pour élargir l'éventail des politiques socio-économiques visant à renforcer l'économie palestinienne affaiblie après des années d'une occupation inacceptable. Le BIT doit soutenir le Plan de développement national pour 2011-2013 qui a posé les fondements d'une amélioration réelle des institutions palestiniennes. Le Bureau devra adapter les modalités de sa coopération technique et donner aux partenaires sociaux les outils dont ils ont besoin pour déterminer les mesures qu'il convient d'adopter pour assurer une croissance économique durable et équitable, garante du progrès social.
466. Il reste encore beaucoup à faire en matière de travail décent. Les travailleurs soutiennent les efforts du Bureau visant à élaborer une stratégie en matière de travail décent centrée sur

la cohésion sociale, la justice et l'égalité, fondée sur une approche intégrée axée sur les résultats. Ils se félicitent que l'accent soit mis sur les droits des travailleurs, la gouvernance du marché du travail et la promotion d'un environnement économique durable, propre à améliorer l'accès aux possibilités d'emploi et à promouvoir le développement d'un système de sécurité sociale intégré et d'un socle de protection sociale.

467. Ces priorités répondent aux demandes formulées par la PGFTU en termes de création d'emplois, de salaire minimal et d'élargissement du système de sécurité sociale. Les travailleurs espèrent que l'OIT encouragera les consultations tripartites et la négociation collective en vue de parvenir à un consensus national dans ces domaines. La création par l'Autorité palestinienne, avec l'aide de l'OIT, d'un conseil économique et social pour le dialogue social est hautement prioritaire. Le rôle de la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU) dans ce processus, en tant qu'organisation indépendante chargée de promouvoir le travail décent et de défendre les droits des travailleurs dans les secteurs formel et informel, est crucial.
468. En ce qui concerne le développement d'entreprises durables, les travailleurs soutiennent les programmes aidant ces entreprises à reconstruire leur capacité de production et encourageant la création d'emplois décents pour la production de services et de biens à forte valeur ajoutée, mais l'assistance technique de l'OIT doit être conforme aux conclusions sur les entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007.
469. La résilience des Palestiniennes face à toutes les difficultés qu'elles doivent surmonter est une source d'émulation. Il convient d'accorder une plus grande importance aux programmes concernant spécifiquement l'égalité entre les sexes. Les possibilités d'emploi pour les femmes pourraient être améliorées en apportant un soutien à la Commission nationale pour l'emploi des femmes, en établissant des infrastructures d'aide sociale et en investissant dans l'emploi rural pour les femmes, notamment dans de véritables coopératives.
470. Pour que ces mesures soient pleinement mises en œuvre, le statut d'Etat de la Palestine doit être reconnu, l'occupation doit cesser, et un Etat palestinien souverain en charge de ses propres politiques économiques et sociales doit être créé. Malgré la persistance d'obstacles, la reconnaissance d'un Etat palestinien pourrait dynamiser les capacités institutionnelles de la Palestine, ce qui lui permettrait de jouir de ses droits au regard du droit international.
471. Les travailleurs souscrivent sans réserve à la vision exprimée pendant la session de 2011 de la Conférence par le Directeur général lorsqu'il a affirmé que les évolutions récentes qu'a connues le monde arabe et les appels en faveur de la liberté, de la justice sociale et des droits fondamentaux auront probablement des répercussions déterminantes sur le développement futur des territoires arabes occupés. C'est là un élément qu'il conviendra de prendre en compte dans le processus de construction du nouvel Etat, dans lequel le travail décent et la justice sociale ne seront pas seulement des objectifs socio-économiques, mais des pièces maîtresses du futur Etat palestinien.
472. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Zambie, note que la situation dans les territoires palestiniens occupés reste une source de tensions dans la région et au-delà. On ne peut que se féliciter des signes annonciateurs d'une amélioration, mais c'est un maigre réconfort pour les travailleurs de ces territoires, toujours confrontés à la pauvreté et aux entraves à leur liberté, alors que les négociations politiques restent dans l'impasse. Le groupe de l'Afrique prend note des efforts que fait le BIT pour soutenir les partenaires tripartites et lui demande instamment de moduler son assistance technique en fonction des objectifs du plan de développement palestinien et de

continuer à exercer son influence au plan multilatéral afin que soit trouvée une issue durable à la crise.

473. *Un représentant du gouvernement du Qatar* remercie le Bureau de son document et le Directeur général du rôle qu'il a joué dans l'organisation d'une réunion de donateurs en 2010 ainsi que tous les pays ayant apporté des contributions financières à l'issue de cette réunion.
474. Il note que la PGFTU bénéficie d'un soutien technique et financier, mais il demande au Bureau de poursuivre aussi ses efforts pour mobiliser les fonds nécessaires à l'établissement de l'agence de développement des micro, petites et moyennes entreprises évoqué au paragraphe 11 du document du Bureau. Il demande par ailleurs au Bureau d'envisager de soumettre, lors de la session de mars 2010 du Conseil d'administration, un rapport concis sur les faits nouveaux survenus afin de tenir les membres du Conseil informés.
475. *Un représentant du gouvernement du Liban* note que le bureau de l'OIT à Beyrouth a été très actif et qu'il convient de remercier en particulier sa directrice régionale de l'aide qu'elle a apportée au ministère du Travail, en particulier sur les questions relatives aux pires formes de travail des enfants, au travail domestique et à l'inspection du travail. Un deuxième point concerne l'aide technique apportée au programme palestinien, qui a joué un rôle crucial permettant d'aider une population confrontée à des difficultés sans précédent. Il y a lieu d'espérer que, dans un proche avenir, le peuple palestinien aura, comme tous les autres peuples, un siège aux Nations Unies afin de pouvoir jouir des bénéfices de la démocratie et de l'autodétermination.
476. *La représentante du Directeur général*, répondant à certains commentaires, note la nécessité de maintenir les domaines de coopération technique existants décrits dans le rapport, malgré des ressources qui restent toujours limitées. Le centre d'aide juridique aurait pu être l'une des grandes victimes de ces restrictions, mais des ressources complémentaires ont été trouvées pour qu'elle puisse continuer à fonctionner jusqu'en mars 2012. L'oratrice espère que d'autres contributions permettront de poursuivre le travail sur le dialogue social au moins pendant le premier semestre de 2012. Les efforts de mobilisation de ressources se poursuivent, et le Bureau tiendra le Conseil informé à ce sujet ainsi que du résultat de la réunion des donateurs tenue en novembre 2010.
477. L'intervenante remercie tous ceux qui ont formulé des commentaires sur le contexte général décrit dans le rapport de la mission du Directeur général. L'évolution de la situation continuera à être suivie. Elle remercie les organisations de travailleurs et d'employeurs de l'aide qu'elles ont apportée en ralliant le soutien de leurs homologues dans une conjoncture qui, en toute hypothèse, restera très difficile pendant le prochain exercice biennal.

Résultat

478. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à prendre en compte les commentaires formulés pendant la discussion concernant la nécessité, d'une part, de mobiliser d'autres ressources et de continuer à soutenir la coopération technique apportée aux territoires palestiniens occupés et, d'autre part, de faire rapport sur ces efforts et sur le suivi de la réunion des donateurs tenue en novembre 2010.*

Douzième question à l'ordre du jour

Suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Priorités et plan d'action pour la coopération technique concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession (document GB.312/POL/12)

- 479.** *Un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail – ED/NORM) rappelle au Conseil d'administration que le rapport global de 2011 sur la non-discrimination, intitulé «L'égalité au travail: Un objectif qui reste à atteindre», a clos le troisième cycle de rapports globaux en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et que, en 2012, conformément aux termes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, les quatre principes et droits fondamentaux au travail seront examinés dans le cadre d'un unique rapport au titre de la discussion récurrente. Il mentionne tout particulièrement les priorités thématiques, définies par la Conférence internationale du Travail, sur lesquelles le Bureau doit mener des travaux, à savoir: la discrimination fondée sur le sexe et l'égalité entre hommes et femmes; la discrimination raciale et ethnique; la discrimination fondée sur le statut de migrant; la discrimination fondée sur des motifs multiples; la discrimination à l'égard des personnes handicapées; et la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH et le sida.
- 480.** Pour traiter ces priorités thématiques, l'intervenant rappelle que la Conférence internationale du Travail a recommandé les domaines d'action suivants: *a)* promouvoir les instruments pertinents de l'OIT; *b)* approfondir et partager les connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; *c)* continuer d'accroître les capacités institutionnelles des mandants afin qu'ils puissent mieux faire respecter le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et *d)* renforcer les partenariats internationaux conclus au niveau mondial avec les grands protagonistes de la question de l'égalité au travail.
- 481.** *Un membre employeur du Royaume-Uni*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, remercie le Bureau pour le document et réaffirme l'engagement de son groupe en faveur du principe de non-discrimination. Tout en indiquant que le groupe est disposé à mobiliser les ressources nécessaires à l'exécution des programmes de formation et autres activités destinés aux employeurs, l'intervenant ne considère pas que le plan d'action réponde de manière satisfaisante aux besoins des employeurs et aurait préféré le recours à des initiatives comme celle du réseau d'employeurs en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il demande par ailleurs qu'un audit détaillé des travaux du Bureau en matière de non-discrimination, accompagné d'une analyse des lacunes, soit effectué par un groupe de travail tripartite. Pour justifier la demande de ressources, il suggère que toutes les activités proposées soient présentées selon les objectifs «SMART» et assorties de budgets détaillés. Passant en revue les dispositions prévues dans le programme et budget concernant l'élimination de la discrimination, l'orateur demande des éclaircissements quant à la manière dont les priorités proposées vont pouvoir y être insérées. Pour conclure, il propose que le plan d'action soit soumis à nouveau au Conseil d'administration à sa session de mars 2012, une fois effectué le travail demandé.
- 482.** *Le porte-parole des travailleurs* souscrit aux priorités thématiques et aux domaines d'action définis dans le document. Parmi les priorités, il mentionne des domaines

spécifiques exigeant une attention particulière, comme l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la protection de la maternité. Concernant la discrimination raciale, l'intervenant recommande l'établissement d'un observatoire au sein du Bureau qui serait chargé de suivre les tendances, de recenser des cas concrets, d'élaborer de la documentation d'information et du matériel pédagogique et de fournir des conseils en matière de politiques. Il demande également que des activités soient lancées dans le domaine de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, pour évaluer les politiques nationales et promouvoir la convention n° 143. Les autres conventions à promouvoir sont les conventions n°s 126 et 183. L'orateur termine en appuyant la demande de ressources financières supplémentaires auprès de la communauté des donateurs pour mettre en œuvre les activités proposées.

- 483.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix du représentant du gouvernement de la Zambie, note que la faiblesse des systèmes d'administration et d'inspection du travail dans de nombreux pays d'Afrique fait obstacle à la promotion et à l'application effectives des principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe de l'Afrique s'inquiète du fait que les ressources du budget ordinaire consacrées aux travaux portant sur la discrimination sont limitées et souscrit aux priorités, aux activités et au point appelant une décision figurant dans le document.
- 484.** *Le GASPAC*, par la voix du représentant du gouvernement de la Chine, note la persistance de la discrimination raciale et ethnique dans le monde du travail et se dit préoccupé du fait que les travailleurs migrants sont devenus les boucs émissaires de la crise économique. Le groupe réaffirme son engagement en faveur de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession et souscrit aux priorités et aux activités décrites dans le document.
- 485.** *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement des Etats-Unis, s'inquiètent du montant considérable de ressources extrabudgétaires nécessaire à une mise en œuvre réussie du plan d'action, compte tenu de la situation budgétaire actuelle, et invitent le Bureau à établir des priorités parmi les activités proposées. Le groupe est par ailleurs préoccupé par le fait que les conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession – laquelle sera examinée par le Conseil d'administration – n'ont pas été prises en considération au moment de l'élaboration du plan d'action. Afin d'être en mesure de prendre position concernant le point appelant une décision, l'intervenante demande des renseignements sur la façon dont le Bureau entend résoudre les problèmes évoqués et sur la manière dont le plan d'action actuel sera intégré dans le cadre de la discussion récurrente de 2012.
- 486.** *Un représentant du gouvernement de l'Algérie* suggère que les rapports du BIT, comme celui qui est à l'examen, fassent à l'avenir référence à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ainsi qu'à la recommandation n° 1737 adoptée le 17 mars 2006 par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.
- 487.** *Un représentant du gouvernement de Sri Lanka*, souscrivant au point appelant une décision, annonce que son pays met déjà actuellement en œuvre des politiques, programmes et projets qui portent sur les quatre domaines d'action prioritaires proposés aux paragraphes 12 et 13 du document.
- 488.** *Un représentant du gouvernement de la Chine*, souscrivant aux priorités du plan d'action, exprime l'espoir que la partie consacrée à la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants concerne aussi les migrants internes. En outre, il demande une assistance technique spécifique dans les domaines suivants: a) évaluations non sexistes des emplois; b) renforcement des capacités dans le domaine des statistiques du travail, en

particulier s'agissant des données ventilées par sexe; c) sensibilisation générale aux principes énoncés dans les conventions n^{os} 100 et 111 de l'OIT.

- 489.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, approuvant les priorités établies dans le plan d'action, fait observer que les travailleurs de l'économie informelle n'ont qu'une connaissance limitée de leurs droits et que, dans les pays en développement, la discrimination fondée sur le sexe est plus forte dans les emplois informels. Il indique que les campagnes de sensibilisation, le renforcement des capacités des partenaires sociaux et la promotion de la négociation collective sont fondamentaux pour pouvoir atteindre les objectifs du plan d'action.
- 490.** Le Bureau est invité à intensifier ses appels en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des instruments internationaux traitant de la discrimination dans l'emploi et la profession, notamment les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183 de l'OIT, ainsi que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- 491.** *Le représentant du Directeur général* note que le respect du principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession est toujours important et pertinent. Il note par ailleurs que, si un consensus général se dégage sur les domaines d'action prioritaires proposés dans le document, il a été exprimé certaines préoccupations concernant la procédure et la programmation. Le document a été élaboré en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Toutefois, l'intervenant souligne qu'il sera tenu pleinement compte des priorités thématiques et des domaines d'action prioritaires lors de l'établissement du rapport relatif à la discussion récurrente pour 2012.
- 492.** Répondant aux questions soulevées sur les conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, l'orateur rappelle que, en raison du calendrier d'élaboration des documents du Conseil d'administration, les deux documents ont été établis en parallèle; ils sont en fait complémentaires et ne devraient pas être considérés comme redondants. Il insiste sur le fait que l'objet du plan d'action est de mettre en évidence les priorités, c'est-à-dire les thèmes et domaines d'action des prochains travaux de coopération technique sur le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession tels qu'ils se dégagent des débats de la Conférence internationale du Travail, alors que le but de l'évaluation indépendante est de fournir des orientations concernant les méthodes et l'organisation du travail internes du Bureau dans le cadre du résultat sur la non-discrimination.
- 493.** *Le président de séance* suggère au Conseil d'administration d'approuver les grandes priorités définies dans les paragraphes 12 et 13 du document GB.312/POL/12 sur l'élaboration d'un plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession et de demander au Bureau de tenir compte de ces priorités et de ce plan lors de l'établissement des propositions à soumettre à cet égard à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail en 2012. Les vues exprimées par les participants à la réunion sur les résultats, les procédures, la programmation et les questions financières seront prises en considération, ainsi que l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Décision

- 494.** *Sous réserve des résultats de la session de juin 2012 de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration approuve les grandes priorités énoncées aux paragraphes 12 et 13 du document GB.312/POL/12. En*

vue de la mise au point, lors de la session de juin 2012 de la Conférence, d'un plan d'action cohérent, précis et viable, le Conseil d'administration demande au Bureau de tenir compte, dans la préparation de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu à cette session, des propositions figurant dans le document GB.312/POL/12, ainsi que des vues exprimées au cours de la discussion qui s'est tenue sur le sujet pendant la session de novembre 2011 du Conseil d'administration, et de prendre en considération les conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession (voir le document GB.312/PFA/9, Partie 1).

(Document GB.312/POL/12, paragraphe 23, tel que modifié).

Segment des entreprises multinationales

Treizième question à l'ordre du jour

Le point sur les priorités stratégiques 2010-11, y compris la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en collaboration avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales
(document GB.312/POL/13)

495. La réunion du Segment des entreprises multinationales s'est tenue mardi 8 novembre. M. de Robien (gouvernement, France) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. M^{me} Hornung-Draus assumait les fonctions de porte-parole des employeurs et M. Gurney celles de porte-parole des travailleurs.
496. *Le président* de séance ouvre la séance par un bref résumé de la réunion du G20 qui s'est récemment tenue à Cannes, France, étant donné qu'elle est en rapport avec la question inscrite à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Il met l'accent sur la déclaration commune adoptée par le «L20» et le «B20», qui fait référence à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales).
497. *M. Nieuwenkamp, président du Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE*, fait une brève présentation en mettant en relief le processus et les principaux résultats de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il décrit la démarche inclusive adoptée pour la mise à jour, et notamment les nombreuses consultations tenues avec les pays en développement et les économies émergentes. Il note que des éléments ont été ajoutés, notamment un chapitre sur les droits de l'homme et un texte sur la diligence et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Il donne des exemples de la façon dont les Principes directeurs de l'OCDE ont été alignés sur les dispositions de la Déclaration sur les entreprises multinationales et explique comment la procédure de réclamation a été renforcée. Enfin, l'orateur souligne les rôles complémentaires joués par l'OIT et l'OCDE ainsi que leurs compétences respectives, et il se félicite de l'assistance technique que le BIT fournira aux

points de contact nationaux (PCN) ainsi que de l'élargissement de la coopération entre ces deux organisations.

- 498.** *La porte-parole des employeurs* accueille avec satisfaction la déclaration commune du B20 et du L20 mentionnée par le président, déclaration que le groupe des employeurs appuie sans réserve. Elle souligne la nécessité d'éviter toute interprétation parallèle des normes internationales du travail mentionnées dans les Principes directeurs de l'OCDE, encourageant cette dernière à faire appel au BIT pour toute question d'interprétation. Si elle veut que la diffusion de ces principes soit plus efficace, l'OCDE doit faire en sorte que les pays en développement soient en mesure d'y adhérer. L'OIT et l'OCDE devraient coopérer, mais en se limitant à leur domaine de compétence respectif.
- 499.** *Le porte-parole des travailleurs* salue les modifications importantes apportées par la mise à jour des principes directeurs, en particulier en ce qui concerne la diligence raisonnable, les chaînes d'approvisionnement, l'ajout d'un chapitre sur les droits de l'homme ainsi que l'emploi du terme plus large de «travailleur» à la place de «salarié». L'OCDE devrait aller encore plus loin dans la révision des procédures opérationnelles de ses points de contact nationaux et prévoir par exemple des examens mutuels des PCN dans tous les pays qui adhèrent à ces principes. L'orateur se félicite de la collaboration entre l'OIT et l'OCDE. Enfin, il soulève la question de la mise à jour de la Déclaration sur les entreprises multinationales en vue d'y inclure des questions telles que les chaînes d'approvisionnement et la diligence raisonnable.
- 500.** *Une représentante du gouvernement des Pays-Bas* se félicite de la collaboration étroite qui existe entre l'OCDE et l'OIT dans le cadre de la mise à jour des principes directeurs. Elle se dit également satisfaite qu'aient été insérées des orientations sur les chaînes d'approvisionnement fondées sur le cadre pour les entreprises et les droits de l'homme établi par les Nations Unies. Elle exhorte à une mise à jour du même ordre de la Déclaration sur les entreprises multinationales.
- 501.** *Un représentant du gouvernement de la France* se félicite aussi de la coopération entre l'OIT et l'OCDE. Le contenu des principes directeurs et celui de la Déclaration sur les entreprises multinationales se sont fortement épaulés et rapprochés. L'inclusion de la question des chaînes d'approvisionnement est un élément déterminant de cette mise à jour et l'OIT devrait suivre cet exemple. L'OIT devrait intensifier sa collaboration avec l'OCDE et adopter une démarche plus proactive.
- 502.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* invite l'OIT à poursuivre sa collaboration avec l'OCDE afin de renforcer le volet dialogue social des points de contact nationaux.
- 503.** *Une représentante du Directeur général* (cheffe, Programme des entreprises multinationales) présente le document dont est saisi le Conseil d'administration. Elle donne des informations complémentaires à propos de la nouvelle stratégie adoptée par la Commission européenne sur la RSE et indique notamment que la commission invite toutes les entreprises multinationales implantées en Europe à s'engager d'ici à 2014 à respecter la Déclaration sur les entreprises multinationales.
- 504.** *Le porte-parole des travailleurs* suggère que la Déclaration sur les entreprises multinationales soit mieux prise en compte dans certaines activités du Bureau, par exemple pour adapter dans les listes de contrôle utilisées dans le cadre du programme *Better Work* et du projet Des entreprises durables, compétitives et responsables (SCORE); il faudrait systématiquement tenir compte de la Déclaration dans tous les projets de l'OIT. L'orateur invite le Bureau à relancer son programme de recherches sur les questions sectorielles ou à expliquer pourquoi ces recherches n'ont pas été menées à bien. Au niveau des pays, il convient de ne pas se limiter à des tâches de sensibilisation mais d'entreprendre des

activités de nature à apporter de réelles améliorations et de tirer les enseignements de celles qui associent tous les mandants, à l'instar des travaux réalisés en Argentine. Le service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail (Helpdesk) rassemble l'expertise générale du Bureau en vue de promouvoir les normes internationales du travail; ce service devrait aussi encourager les entreprises à s'impliquer davantage dans un plus grand nombre de domaines couverts par la Déclaration. Le concept de diligence raisonnable est une question cruciale sur laquelle l'OIT doit s'employer à réaliser des progrès.

- 505.** L'orateur se déclare très favorable à la collaboration entre l'OIT et l'OCDE pour soutenir les points de contact nationaux et il évoque le travail accompli par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) en collaboration avec la Commission syndicale consultative (TUAC) et les fédérations syndicales internationales pour promouvoir à la fois la Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il se félicite aussi de la coordination instaurée avec d'autres organisations internationales car beaucoup d'entre elles cherchent à intensifier leur influence et nombre d'entreprises sont amenées à constater les limites des initiatives privées. L'OIT devrait se concentrer sur ses avantages comparatifs en mettant l'accent sur la négociation collective, la promotion de l'état de droit et l'action de ses partenaires sociaux qui peuvent collaborer avec les entreprises pour prévenir les problèmes pour la promotion de relations professionnelles responsables. Lorsque les entreprises travaillent de concert avec les syndicats et favorisent de bonnes relations professionnelles, elles peuvent contribuer à promouvoir le développement social.
- 506.** Le porte-parole des travailleurs prend note également des travaux du Groupe de travail sur les principes relatifs au travail du Pacte mondial des Nations Unies mais appelle le Bureau à rester vigilant en ce qui concerne les nouveaux principes régissant les entreprises dans le domaine des droits des enfants qui sont en cours d'élaboration dans le cadre du Pacte mondial. Il se félicite de la nouvelle stratégie de la Commission européenne sur la RSE qui fait spécifiquement référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales et redéfinit la RSE, ce qui ouvre de nombreuses voies de coopération entre la Commission et l'OIT. Pour conclure, il donne des éclaircissements sur la position des travailleurs s'agissant de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale de l'Organisation internationale de normalisation (ISO): si les travailleurs jugent toujours préoccupant le risque que l'ISO n'outrepasse son mandat, ils ne sont pas hostiles à ce que certains éléments de cette norme soient inclus dans de vastes programmes de formation et de vulgarisation concernant l'application des principes énoncés dans les normes internationales du travail au sein des entreprises mais ne souhaitent pas que le BIT propose une formation entièrement consacrée à cette norme.
- 507.** *La porte-parole des employeurs* signale que le segment MNE a pour mission principale de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales et elle demande un complément d'information sur la manière dont celle-ci est promue par le Bureau. Les principes contenus dans cet instrument faisant référence aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux entreprises nationales, le Bureau doit soutenir l'intégration des PME dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Evoquant les travaux du Bureau relatifs au cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, présenté par M. Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises («Cadre de référence Ruggie»), et aux Principes directeurs de l'OCDE, l'oratrice déclare que le fait que la Déclaration sur les entreprises multinationales est mentionnée dans ces documents ne constitue pas une promotion de cet instrument et il faut avant tout aider les entreprises à comprendre les principes énoncés dans les divers instruments. En outre, la communication présentée par la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises, dans laquelle il est demandé aux entreprises de

s'engager à respecter les principes prônés dans la Déclaration, ne constitue pas une promotion de cet instrument car une telle demande met en cause le caractère volontaire de la RSE. Pour ce qui est du service d'assistance aux entreprises de l'OIT (Helpdesk), elle déclare que ce service est un moyen d'information et que la promotion du dialogue et l'établissement de contacts avec les entreprises ne relèvent pas de son mandat. Enfin, la participation de l'OIT au Groupe de travail interinstitutions sur le pilier relatif à l'investissement privé et à la création d'emplois du Plan d'action pluriannuel sur le développement du G20 est utile et elle demande au Bureau que les mandants soient activement consultés dans le cadre de cette participation.

- 508.** *Une membre employeuse de la Chine* déclare que la Déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies favorisent ensemble la promotion de la RSE et elle demande au Bureau de mobiliser les ressources nécessaires pour que la Déclaration soit un portail pour les entreprises. Elle suggère par ailleurs que l'OIT apporte une aide technique aux PME qui opèrent actuellement en dehors des chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 509.** *Un membre employeur de l'Afrique du Sud* souscrit à l'opinion du vice-président travailleur sur les moyens d'intégrer la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les activités du Bureau, en s'assurant notamment que tous les services du BIT sont familiarisés avec cet instrument. Un simple renvoi à ce dernier risque d'affaiblir le document, et l'orateur insiste sur la nécessité d'adopter une approche stratégique pour obtenir les meilleurs résultats.
- 510.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* indique que l'OIT est l'organisation qui fait autorité sur les questions internationales de travail, met en garde contre les doubles emplois. La coopération devrait reposer sur le Helpdesk et sur d'autres ressources existantes. Il fait observer que l'activité de l'ISO est source de préoccupation et il espère que l'OIT pourra être associée aux travaux dans ce domaine sur la base d'une consultation tripartite.
- 511.** *La représentante de la Commission européenne* expose les principaux éléments de la nouvelle communication de la Commission européenne sur la RSE.
- 512.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Togo, souligne l'importance de la collaboration interinstitutions et se félicite des efforts accomplis par le Bureau pour examiner l'incidence des travaux des autres institutions. Le groupe encourage le Bureau à renforcer sa collaboration avec la Commission des droits de l'homme et l'OCDE et note que, dans le contexte de la crise, la création d'emplois est une priorité pour sa région.
- 513.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* insiste sur le fait que les questions de travail relèvent de la compétence de l'OIT et que celles liées aux normes du travail devraient être débattues par l'Organisation. Il demande également que les Principes directeurs de l'OCDE soient diffusés pour examen.
- 514.** *Un représentant du gouvernement de la France* prend acte de la collaboration efficace entre l'OIT et l'OCDE dans le domaine de la révision des principes directeurs de cette dernière. Il déclare qu'une cohérence au niveau international est indispensable et reconnaît les progrès que l'OIT a réalisés en matière de cohérence à l'échelle des institutions. Il préconise une approche plus dynamique mettant l'accent sur la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des outils existants.

515. *La représentante du Directeur général* explique que le document porte sur un seul domaine de travail et qu'il ne fait pas le point sur toutes les activités en cours, y compris celles menées au niveau local; il montre l'ampleur que les questions de responsabilité sociale ont prise cette année et expose les défis auxquels le Bureau est confronté et pour lesquels des orientations sont demandées au Conseil d'administration. En réponse à la remarque de la vice-présidente employeuse sur la communication de la CE relative à la RSE, l'intervenante déclare que le document accroît considérablement la visibilité de la Déclaration sur les entreprises multinationales et qu'il «invite» les entreprises à la respecter, préservant ainsi le caractère volontaire de la RSE. Sur les autres points soulevés, elle note que les dimensions sectorielles pourraient être intégrées dans les travaux réalisés au niveau national; on pourrait également accorder une place importante aux activités de renforcement des capacités, qui devraient porter entre autres sur les PME, en commençant par exemple par l'éducation. Assurer le suivi des activités des autres organisations normatives exige des ressources, et un suivi constant se heurte à d'autres contraintes. Enfin, l'intervenante demande au Conseil d'administration de modifier sa décision de juin 2011² autorisant la tenue d'une réunion supplémentaire, avant la session de mars 2012, du groupe de travail ad hoc chargé de réviser le mécanisme de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale qui communiquera, par l'intermédiaire du Directeur général, ses recommandations au Conseil d'administration à sa 313^e session. Les dépenses nécessaires seront couvertes par une ligne budgétaire du Secteur de l'emploi qu'il convient encore de définir.
516. *Un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, ED/EMP) s'interroge sur le sens du mot «promotion». Son emploi suppose en premier lieu que les mandants de l'OIT, les entreprises multinationales et les PME connaissent l'existence de la Déclaration sur les entreprises multinationales, son interprétation, ses liens avec le travail décent, tous sujets qui vont au-delà de la simple distribution de copies de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Deuxièmement, le mot recouvre les travaux de fond menés au titre des cinq domaines d'action de la Déclaration sur les entreprises multinationales. L'intervenant fait savoir que le Bureau a élaboré une matrice qui présente les diverses activités de l'OIT pour chaque élément et qui montre que de nombreuses activités relatives aux entreprises multinationales sont de nature transversale. Troisièmement, la collaboration avec les organisations mondiales et régionales pour ce qui est de la place qui revient à la Déclaration et des principaux domaines de travail constitue un aspect essentiel de la promotion. Il déclare que l'exemple de la communication de la CE constitue un moyen très efficace de promouvoir la Déclaration et d'en reconnaître l'importance. Il indique que le groupe de travail ad hoc présentera une série de recommandations au cours de la session du Conseil d'administration de mars 2012 ainsi qu'une stratégie tripartite de promotion de la Déclaration. En réponse à la déclaration du représentant du gouvernement de l'Inde, il assure que l'OIT suit de près les travaux d'autres organisations. Toute référence à la Déclaration par d'autres organisations doit être saluée, mais les valeurs de l'Organisation et l'intégrité de ces normes doivent être défendues et préservées. Il reconnaît les difficultés que soulève le fait que l'ISO a empiété sur le mandat de l'OIT et il prend acte de la nécessité pour l'Organisation d'adopter une stratégie en la matière. Enfin, il relève que le renforcement des capacités et des points de contact nationaux de l'OCDE est une question importante qui relève du mandat de l'OIT.
517. *Le président* ajoute en conclusion que la collaboration interinstitutions renforce la crédibilité de l'OIT.

² Voir document GB.311/7/2(Corr.), paragr. 2.

Résultat

518. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des vues exprimées au cours de la discussion. Pour que la proposition visant à ce que le Conseil d'administration autorise une dernière réunion du groupe de travail ad hoc chargé de procéder à l'examen du mécanisme de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale puisse être présentée par écrit, la question est renvoyée à la Section du programme, du budget et de l'administration pour examen (voir le document GB.312/PFA/7/3).*

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

519. La réunion de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail s'est tenue le mardi 15 novembre 2011. M. G. Corres (gouvernement, Argentine) assurait la présidence des débats. M. de Regil et M. Cortebeeck étaient respectivement porte-parole des employeurs et porte-parole des travailleurs.

Segment des questions juridiques

Première question à l'ordre du jour

Promotion de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1986 (document GB.312/LILS/1)

520. *Un représentant du Directeur général* (le Conseiller juridique) introduit le document en rappelant que le Conseil d'administration a décidé, en novembre 2010, de relancer la campagne de ratification de cet amendement. A cet effet, le Bureau présente toute une série d'initiatives qui ont été réalisées tout au long de l'année 2011, dont les principales sont exposées dans le document présenté au Conseil. Ces efforts, qui sont menés depuis le printemps 2011, n'ont pas encore eu d'impact sur le nombre des nouvelles ratifications, compte tenu vraisemblablement du temps qui est nécessaire pour procéder aux ratifications.
521. En outre, depuis la publication du document, la douzième Réunion régionale africaine, qui s'est tenue à Johannesburg au mois d'octobre 2011, a été l'occasion d'organiser une session d'information spéciale. Les discussions qui ont eu lieu au cours de cette session ont permis de dégager deux types de réflexions. Pour certains intervenants, notamment les gouvernements, le Bureau devrait encore intensifier ses efforts en vue de la ratification de l'amendement. Les employeurs et les travailleurs ont en général constaté que l'entrée en vigueur de cet amendement n'était pas forcément très probable et que, si l'on voulait atteindre les objectifs visés, en particulier le changement de la structure du Conseil d'administration, il convenait d'emprunter une autre voie.
522. *Le porte-parole des travailleurs*, tout en appuyant le point appelant une décision, se félicite des efforts déployés par le Bureau en vue de promouvoir la ratification de l'Instrument d'amendement de 1986, rappelle que son groupe est favorable à cet amendement et invite le Bureau à poursuivre ses efforts de promotion. Le groupe des travailleurs se félicite de la manifestation organisée en marge de la Réunion régionale africaine et se déclare en faveur d'une initiative similaire pour la Réunion régionale Asie-Pacifique, en décembre 2011. Etant donné que trois ratifications supplémentaires doivent encore être obtenues des pays dont l'importance industrielle est la plus considérable, le Bureau devrait travailler étroitement avec les gouvernements concernés pour clarifier les points qui pourraient éventuellement faire obstacle à la ratification de l'amendement. Si les efforts actuels n'aboutissent pas aux résultats escomptés, il serait peut-être nécessaire que l'OIT étudie de près les autres solutions possibles, comme il en a déjà été question dans le passé.

523. *Le porte-parole des employeurs* appuie le point appelant une décision et déclare que les mesures prises par le Bureau sont complètes et appropriées. Le Bureau devrait continuer de rendre compte au Conseil d'administration des progrès accomplis en matière de ratification, et cela à intervalles réguliers, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'instrument. Le groupe des employeurs se félicite également de l'approche volontariste adoptée concernant une autre campagne de ratification liée à l'Instrument d'amendement à la Constitution de 1997. Le 29 juin 2011, le Bureau a reçu l'instrument de ratification de la Slovénie, ce qui signifie que seules deux ratifications ou acceptations supplémentaires doivent être obtenues pour que l'instrument entre en vigueur.
524. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* déclare que sa délégation est en faveur d'une entrée en vigueur rapide de l'Instrument d'amendement constitutionnel de 1986, que la Suisse avait approuvé par une décision du 15 juin 1987. Les mesures à considérer pour promouvoir l'instrument et motiver les gouvernements concernés à l'approuver devraient comprendre une action ciblée du Directeur général auprès des huit Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable et qui n'ont pas encore accepté l'instrument, ainsi qu'auprès d'une trentaine de Membres supplémentaires qui pourraient tirer bénéfice de son entrée en vigueur. L'orateur déclare que certains points de l'amendement sont déjà appliqués, notamment en ce qui concerne l'augmentation du nombre de sièges au Conseil d'administration et certains aspects relatifs aux régions, et que sa délégation serait donc reconnaissante au Bureau de fournir au Conseil d'administration, à sa 313^e session de mars 2012, un document présentant les mesures supplémentaires à prendre pour permettre la mise en œuvre d'autres points de l'amendement, tant que celui-ci n'a pas atteint le nombre requis de ratifications.
525. *Un représentant du gouvernement de la Zambie*, s'inquiétant du temps déjà écoulé, invite expressément les Membres dont l'importance industrielle est la plus considérable et les autres Membres de l'OIT à envisager la ratification de l'Instrument d'amendement de 1986.
526. *Un représentant du gouvernement de l'Algérie* considère qu'il s'agit là d'un amendement équivalant à une véritable réforme de l'OIT. Les pays non alignés ont d'ores et déjà pris une décision en exhortant tous les pays qui n'avaient pas entériné cet amendement à le faire. La Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine (UA) a fait la même démarche en exhortant tous les pays africains qui ne l'ont pas fait à ratifier cet amendement, qui permettrait d'aboutir à une représentativité juste entre les différents continents. Toutes les mesures doivent être prises afin de mettre cet amendement en application le plus tôt possible.
527. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* rappelle que son pays a ratifié l'amendement dès le 22 septembre 1988, principalement parce que cela permettra d'élargir la représentation géographique des Etats Membres au sein du Conseil d'administration. Le succès de toute proposition d'amendement dépend de son universalité et donc du soutien généralisé que lui apportent les Etats Membres.
528. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Angola, se félicite de l'exposé présenté lors de la Réunion régionale africaine tenue à Johannesburg, en octobre 2011. Le porte-parole du groupe fait observer que plus de 27 ratifications ou acceptations supplémentaires sont nécessaires, et qu'étant donné l'importance de cet amendement le groupe exhorte le Directeur général à jouer son rôle, en veillant à ce que le Bureau encourage activement les pays Membres à ratifier l'amendement. Le groupe appelle tous les mandants, particulièrement les groupes régionaux, à accélérer la ratification pour que soit promue une gouvernance plus démocratique du Conseil d'administration du BIT. L'entrée en vigueur de l'amendement favorisera les principes

d'équité et de justice que défend l'OIT, lui assurant un rôle de chef de file en la matière dans le système multilatéral.

529. *Un représentant du gouvernement du Kenya* fait observer que le principal objectif de l'amendement est d'améliorer la représentativité du Conseil d'administration grâce à une méthode de désignation tenant compte des divers intérêts géographiques, économiques et sociaux des groupes qui le constituent. Sa non-entrée en vigueur a pour effet de perpétuer la représentation déséquilibrée de l'Afrique, dans la mesure où celle-ci reste la seule région qui n'a pas de représentation permanente au Conseil d'administration. Ce problème ne concerne pas seulement l'Afrique, puisqu'il touche à la gouvernance et à l'équité d'une organisation internationale et que l'OIT est à l'avant-garde pour ce qui est de promouvoir la bonne gouvernance, la non-discrimination, la diversité et l'égalité dans le monde du travail et au-delà. Le Bureau devrait non seulement poursuivre la campagne de promotion de la ratification de l'instrument de 1986, mais aussi soumettre à la session de mars 2012 du Conseil d'administration d'autres options visant à garantir à l'Afrique une représentation permanente au Conseil.

Décision

530. *Le Conseil d'administration prend note du rapport d'avancement, encourage le Bureau à continuer de promouvoir la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1986 en tenant compte des orientations formulées au cours de la discussion, et demande au Bureau de lui fournir des informations à jour à sa 313^e session. Le Bureau est en outre encouragé à examiner de nouvelles propositions issues de la discussion qui seront présentées, s'il y a lieu, lors d'une prochaine session du Conseil d'administration.*

(Document GB.312/LILS/1, paragraphe 10.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Mesures relatives à la représentation des délégués employeurs et des travailleurs à la Conférence internationale du Travail: Comment éviter un déséquilibre dans la composition tripartite des délégations

(document GB.312/LILS/2)

531. *Le représentant du Directeur général* présente le document et rappelle que la question, déjà examinée par le Conseil d'administration à des sessions antérieures, porte sur le déséquilibre, au sein des délégations à la Conférence, entre le nombre de conseillers gouvernementaux et le nombre de conseillers accompagnant les délégués employeurs et les délégués travailleurs. L'orateur évoque les mesures de sensibilisation prises par le Bureau, ainsi que l'action menée par la Commission de vérification des pouvoirs à la 100^e session (juin 2011) de la Conférence. Comme la commission l'explique dans son rapport, il ressort des communications reçues des gouvernements que ce déséquilibre tient souvent à la présence de diplomates de la Mission permanente à Genève. Une solution pourrait consister à accréditer certains participants en qualité de «personne accompagnant le ministre» ou d'«autre participant à la Conférence» et non en qualité de conseiller. Certains gouvernements ont d'ailleurs adapté en conséquence les pouvoirs qu'ils accordent. La

commission estime donc qu'il est possible, par des mesures de sensibilisation, de réduire le nombre des délégations présentant un déséquilibre. Il faut maintenant que le Conseil d'administration décide s'il y a lieu que le Bureau poursuive ce travail de sensibilisation ou bien établisse des projets d'amendement au Règlement de la Conférence à l'effet d'étendre le mandat de la Commission de vérification des pouvoirs pour y inclure la question du déséquilibre dans la composition tripartite des délégations.

532. *Une membre employeuse*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, souligne que le déséquilibre dans la composition tripartite des délégations à la Conférence fragilise les fondements mêmes de l'OIT, à savoir le principe du tripartisme qui veut que les membres des délégations soient à «armes égales». Comme suite aux débats sur la question au sein de l'ancienne Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, en mars et en novembre 2010, le Bureau a ajouté dans la lettre de convocation une référence à la nécessité d'assurer une composition équilibrée des délégations et inséré un texte explicatif dans le *Guide de la Conférence* et la *Note explicative* sur la présentation des pouvoirs. Il appartient maintenant au Conseil d'administration de décider s'il souhaite examiner plus avant la possibilité de modifier le Règlement de la Conférence ou s'il se contente de la poursuite des activités de sensibilisation menées par le Bureau et d'une éventuelle intervention de la Commission de vérification des pouvoirs en vertu de son mandat actuel. Les employeurs souscrivent aux deux propositions qui figurent aux alinéas a) et b) du paragraphe 7, qui ne s'excluent pas mutuellement. D'une part, les mesures de sensibilisation sont importantes dans de nombreux cas, et il y a donc lieu de les maintenir. D'autre part, il est pris note du fait qu'en 2011 la Commission de vérification des pouvoirs a indiqué que les cas de déséquilibre graves doivent de préférence être identifiés et traités sur la base d'allégations précises, et elle a demandé au Conseil d'administration de continuer d'examiner la possibilité d'étendre le mandat de la commission aux communications comportant des allégations spécifiques de déséquilibre dans la composition tripartite d'une délégation. Etant donné que son mandat actuel ne permet pas à la commission de traiter de tels cas, les employeurs proposent que la possibilité d'étendre ce mandat soit envisagée. Enfin, il pourrait être suggéré que la Commission de vérification des pouvoirs fasse le point de la situation en 2012 en analysant le déséquilibre de la composition tripartite des délégations à la 101^e session de la Conférence, de façon à avoir une idée plus claire des causes du problème, et que le Conseil d'administration soit tenu informé des résultats de cet exercice.

533. *Le porte-parole des travailleurs* se dit favorable aux activités de sensibilisation et apprécie que la Commission de vérification des pouvoirs ait examiné la situation en juin 2011. Le tripartisme étant le fondement même de l'Organisation, une participation véritable et équilibrée des trois groupes de mandants aux travaux de la Conférence garantit que les résultats de ces travaux correspondent aux besoins du monde du travail actuel. La présence de conseillers à la Conférence est nécessaire pour permettre aux partenaires sociaux de prendre part aux travaux des différentes commissions. Un déséquilibre grave et manifeste dans la composition des délégations porte atteinte au tripartisme, en ce sens qu'il devient alors difficile pour les partenaires sociaux de jouer le rôle qui est le leur en vertu de la Constitution. Les travailleurs se félicitent des efforts déployés par un certain nombre de gouvernements à la session de 2011 de la Conférence pour mieux équilibrer leur délégation en remplaçant le statut de conseiller par celui de «personne accompagnant le ministre» ou d'«autre participant», pour signifier que ces personnes ne sont pas membres des commissions techniques. Toutefois, comme l'a reconnu la Commission de vérification des pouvoirs, il existe également des cas où le déséquilibre dans le nombre de conseillers techniques correspond à une grave inégalité, et il convient de préférence de les traiter sur la base d'allégations précises. Le groupe des travailleurs est donc pour l'extension à ce type d'allégations du mandat de la Commission de vérification des pouvoirs, étant donné qu'à ce jour le Règlement de la Conférence n'autorise la soumission d'une plainte qu'en cas de déséquilibre manifeste relatif aux frais de voyage et de subsistance et ne vise donc que

certain cas de déséquilibre. Par conséquent, les travailleurs appuient le point appelant une décision figurant au paragraphe 7 b).

534. *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Canada, se félicitent des activités menées par le Bureau et la Commission de vérification des pouvoirs pour sensibiliser les gouvernements à la nécessité d'assurer une composition équilibrée des délégations tripartites à la Conférence, et accueillent avec satisfaction les améliorations apportées en ce sens à la lettre de convocation à la Conférence, au *Guide de la Conférence* et à la *Note explicative*. La porte-parole du groupe fait observer que, à la dernière session de la Conférence, des gouvernements, qui avaient été invités par la Commission de vérification des pouvoirs à expliquer pourquoi la composition de leur délégation n'était pas équilibrée, ont invoqué – ainsi que les PIEM s'y attendaient – des motifs qui tournaient autour des fonctions assignées, dans ces délégations, aux diplomates des missions permanentes. Certains gouvernements ont par la suite modifié la composition de leur délégation en remplaçant les conseillers techniques par des personnes accompagnant le ministre ou d'autres participants. Le groupe des PIEM espère que ces activités de sensibilisation permettront de réduire, lors de futures sessions, le nombre de délégations dont la composition n'est pas équilibrée. Il encourage par conséquent le Bureau et la Commission de vérification des pouvoirs à poursuivre ce travail de sensibilisation des gouvernements et approuve le point appelant une décision qui figure au paragraphe 7 a).
535. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, rappelle qu'il a pour habitude de souscrire à toutes les dispositions concernant la représentation de chacun des mandants tripartites et la participation de leurs délégués. Le porte-parole du groupe se félicite des mesures prises par la Commission de vérification des pouvoirs durant la dernière session de la Conférence, mesures qui ont coïncidé avec le suivi assuré par le Conseil d'administration, et de la mention expresse, dans le document considéré, des 17 cas dans lesquels les pouvoirs présentés par les gouvernements faisaient apparaître un déséquilibre notable entre le nombre des conseillers techniques gouvernementaux accrédités et celui des conseillers techniques des employeurs et des travailleurs. Le GRULAC se dit satisfait de ce que les gouvernements aient, à l'invitation de la commission, donné volontairement les motifs de ces déséquilibres et qu'ils aient, pour certains, pris immédiatement des mesures correctives. De l'avis du groupe, eu égard aux circonstances, il n'est pas nécessaire de modifier le Règlement de la Conférence afin d'étendre le mandat de la Commission de vérification des pouvoirs à l'examen des situations de déséquilibre tripartite au sein des délégations. La Commission de vérification des pouvoirs avait fait observer que, à la 100^e session de la Conférence – comme à la 99^e –, elle n'avait reçu aucune communication portant spécifiquement sur un déséquilibre tripartite dans la composition d'une délégation. Le GRULAC encourage par conséquent le Bureau à poursuivre ses activités de sensibilisation, à poursuivre l'examen de la question et à faire part des faits nouveaux pertinents au Conseil d'administration, ainsi que proposé au paragraphe 7 a) du document considéré.
536. *Le porte-parole des travailleurs* note que les gouvernements sont globalement favorables au point appelant une décision figurant au paragraphe 7 a) et que les employeurs sont en mesure de souscrire aussi bien au paragraphe 7 a) qu'au paragraphe 7 b). Les travailleurs peuvent eux aussi se prononcer en faveur du paragraphe 7 a), pour autant que, dans le cas où les activités de sensibilisation se révéleraient insuffisantes en pratique, il soit toujours possible d'envisager de nouveau la possibilité de modifier le Règlement de la Conférence, comme proposé au paragraphe 7 b).

Décision

537. *Le Conseil d'administration demande au Bureau de poursuivre les activités de sensibilisation des gouvernements au déséquilibre dans la composition tripartite*

des délégations, de poursuivre l'examen de la question et de faire part des faits nouveaux pertinents au Conseil d'administration, en gardant à l'esprit la possibilité, si l'évolution de la situation le justifie, de modifier le Règlement de la Conférence afin d'étendre le mandat de la Commission de vérification des pouvoirs aux communications concernant spécifiquement des allégations de déséquilibre tripartite.

(Document GB.312/LILS/2, paragraphe 7, tel que modifié.)

Troisième question à l'ordre du jour

Règlement de la Conférence: Amendements liés à la réforme du Conseil d'administration (document GB.312/LILS/3)

538. *Le porte-parole des travailleurs* souscrit à la proposition d'amendement et approuve le point appelant une décision.
539. *Le porte-parole des employeurs* approuve également le point appelant une décision.
540. *Le groupe de l'Afrique* prend note de la proposition d'amendement et appuie le point appelant une décision.
541. *Le groupe gouvernemental*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Soudan, fait observer que, avant la réforme du Conseil d'administration, les questions entraînant des dépenses faisaient l'objet d'un double examen par la Commission du programme, du budget et de l'administration (Commission PFA) et par le Conseil d'administration lorsqu'il s'agissait de propositions ayant des incidences financières dans le contexte de la Conférence. Le porte-parole du groupe déclare que ce n'est plus le cas aujourd'hui car, depuis la réforme, le Conseil d'administration est organisé en sections, et la Section PFA fait partie de la plénière du Conseil d'administration. Si l'article 18 du Règlement de la Conférence doit être amendé comme il est proposé dans le document, lorsque le Conseil d'administration délèguera à son bureau le pouvoir d'exercer les responsabilités lui incombant au titre de cet article, toutes les décisions prises par le bureau sur les questions relatives à la PFA le seront sans la participation des gouvernements, ce qui tient au fait que, malgré la composition tripartite du bureau, le membre gouvernemental qui y siège ne représente pas les gouvernements dans leur ensemble. Compte tenu de l'importance qu'il attache à l'approbation des dépenses, le groupe gouvernemental demande à être associé à toute décision finale ayant trait aux propositions entraînant des dépenses. En conséquence, il demande que l'examen de cette question soit renvoyé à la session de mars 2012 du Conseil d'administration en vue d'en analyser toutes les conséquences, y compris dans le contexte de la réforme de la Conférence internationale du Travail.

Décision

542. *Le Conseil d'administration décide de renvoyer l'examen de la question à sa 313^e session (mars 2012).*

(Document GB.312/LILS/3, tel que modifié.)

Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

Cinquième question à l'ordre du jour

Amélioration des activités normatives de l'OIT

Politique normative de l'OIT: Création et mise en œuvre d'un mécanisme d'examen des normes (MEN) (document GB.312/LILS/5)

543. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail – NORMES) rappelle que les propositions figurant dans le document du Bureau ont été élaborées à l'issue d'une longue série de consultations et de discussions, qui ont débuté en novembre 2005, sur les quatre composantes de la stratégie normative de l'OIT. Le mécanisme proposé est l'élément central de la première composante de la stratégie normative, à savoir la politique normative. Un accord existe déjà sur les trois autres éléments de la stratégie normative. A l'issue d'une série de consultations informelles lancées en 2009 et qui ont abouti à des discussions dans le cadre de la Commission LILS en novembre 2010 et mars 2011, il y a eu convergence de vues sur la définition d'une politique normative de l'OIT, ses principes directeurs et le rôle dévolu à la Section LILS. Il a été convenu que le MEN s'inscrirait dans le cadre de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Sur la base de cette convergence de vues, le document du Bureau a donc rassemblé les composantes fondamentales de la politique normative et fourni un aperçu des principaux éléments du mécanisme envisagé. Des décisions devront être prises sur plusieurs points, notamment la composition du groupe de travail chargé de procéder à l'examen des normes qui pourrait être constitué selon la formule 8:4:4 (huit membres gouvernementaux, quatre membres du groupe des employeurs et quatre membres du groupe des travailleurs) ou 8:8:8 (le même nombre de membres pour chacun des groupes). Deux options sont également présentées concernant les normes devant être examinées, l'une large et l'autre plus restreinte.
544. Pour conclure, l'oratrice souligne que les propositions examinées offrent à l'OIT une occasion unique de réaffirmer le rôle des normes internationales du travail en tant que critères et éléments de référence, de soutenir la mondialisation en lui donnant un sens et de répondre à l'appel à la justice sociale, à la liberté, à la dignité, à la protection effective et à la création d'entreprises durables. Ces propositions sont une occasion pour l'OIT de conserver et de dynamiser l'un des avantages qui lui sont propres.
545. *Le porte-parole des employeurs* indique que le MEN devrait être établi à titre permanent, l'objectif étant de garantir que l'OIT dispose d'un solide corpus de normes qui réponde à l'évolution des besoins dans le monde du travail et qui assure la protection des travailleurs et la promotion d'entreprises durables. Tout en souscrivant à certains éléments du MEN, le groupe des employeurs souhaite y voir apporter un certain nombre d'améliorations. Sur le plan des objectifs et des résultats proposés, les examens précédents ont démontré que le MEN doit être un mécanisme permanent permettant de procéder à un examen régulier des normes de l'OIT, sans exclure la possibilité que ce dispositif soit adapté ultérieurement en fonction des nouveaux besoins qui se feront sentir, voire qu'il soit supprimé s'il devenait caduc. Le plus important des principes directeurs est que les décisions du MEN devraient constituer une réponse pertinente aux besoins du monde du travail. Pour ce faire, il est capital que chaque groupe s'engage de bonne foi dans cet exercice. Les employeurs sont déterminés à nouer des relations de confiance avec les autres groupes, cette confiance étant

un élément essentiel pour la mise en œuvre du mécanisme. Toutefois, contrairement à ce qui est indiqué dans le document, les conséquences de l'absence d'une nouvelle décision devront être examinées dans chaque cas concret car il pourrait ne pas être toujours judicieux de revenir à des décisions qui auraient été prises plusieurs années auparavant dans un contexte entièrement différent.

546. L'orateur ajoute que le groupe de travail devrait se composer de 24 membres, dont huit employeurs et huit travailleurs, ce qui garantirait une représentation équilibrée par région et par niveau de développement. S'agissant des questions de procédure, le groupe des employeurs souscrit aux propositions figurant dans le document du Bureau mais considère que les réunions du groupe de travail ne devraient pas être strictement limitées à une seule journée. Plutôt que de confier la supervision du mécanisme au Bureau, il serait plus opportun de la confier à la Section LILS, étant entendu qu'ACT/EMP et ACTRAV participeraient aux travaux préparatoires du Bureau pour la mise en route du mécanisme, comme il convient. En ce qui concerne le mandat et les méthodes de travail proposés pour la classification des normes, le MEN devrait clairement définir leurs statuts respectifs. Pour ce qui concerne le choix des normes à examiner, il est évident qu'un mécanisme permanent permettra nécessairement d'examiner à terme l'ensemble de normes de l'OIT, à l'exception peut-être des normes fondamentales, de celles relatives à la gouvernance et de celles ayant été remplacées, retirées ou regroupées. Les instruments dépassés devraient eux aussi être exclus. Le groupe des employeurs exprime donc sa préférence pour la première option proposée dans le document du Bureau tout en restant néanmoins disposé à accepter la seconde option étant entendu que les normes de ce groupe seraient examinées en priorité mais que les autres normes le seraient à une date ultérieure. Pour conclure, les employeurs sont eux aussi d'avis qu'il conviendrait de faire concorder le calendrier des travaux du MEN avec celui des examens récurrents mais en conservant une certaine souplesse pour pouvoir opérer des ajustements si nécessaire. Les employeurs n'ont pas d'opinion très tranchée sur la question de savoir s'il est préférable que les examens réalisés dans le cadre du MEN précèdent ou suivent les discussions récurrentes correspondantes.

547. *Le Vice-président travailleur* rappelle que la finalité du MEN est de donner encore plus de poids aux normes et au mécanisme de contrôle de l'OIT, le Bureau devant faire le nécessaire pour faire progresser les ratifications. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui constitue le fondement de l'ensemble du processus, rappelle que les normes sont la pierre angulaire de l'action de l'OIT et qu'il incombe aux Etats Membres de faire le point de leur situation, eu égard aux instruments de l'OIT, afin d'assurer progressivement une prise en compte de plus en plus large de chacun des objectifs stratégiques. Le G20 a également souligné l'importance de la ratification et de l'application des normes. Il convient de rappeler que la finalité première des normes internationales du travail est de protéger les droits des travailleurs, qui sont l'élément vulnérable de la relation de travail. Le passage du document où il est indiqué que les normes doivent tenir compte du fait qu'il faut des entreprises durables pourrait à tort donner l'impression que la protection des travailleurs est elle aussi subordonnée à ce besoin. L'intervenant insiste par ailleurs sur l'importance décisive du principe juridique selon lequel, si la nouvelle décision n'est pas adoptée par consensus, la décision prise antérieurement sur un instrument donné reste valable jusqu'à son remplacement. Ce principe étant le garant de la sécurité juridique, les travailleurs attendent des employeurs et des gouvernements qu'ils y souscrivent, et demandent fermement au Bureau d'en tirer les conclusions qui s'imposent pour la mise au point des activités relatives aux normes. Si ce principe avait été respecté dans le cadre de l'examen du Groupe de travail Cartier, il ne fait aucun doute que la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, auraient été considérées comme étant à jour.

548. L'intervenant ajoute que les mesures prises pour promouvoir les normes à jour, notamment dans le domaine de la coopération technique, sont une composante essentielle du mandat

du Bureau. La question de la promotion des normes, notamment la mise au point de plans d'action, ne devrait pas entrer dans le champ d'application d'un MEN et devrait de ce fait être supprimée de la liste des objectifs qui lui sont assignés. L'intervenant estime que, dans le nouveau contexte issu de la réforme du Conseil d'administration, les normes ne sont pas encore pleinement intégrées et que la collaboration entre les départements techniques, les bureaux régionaux et NORMES doit encore progresser sensiblement. Il faut insister sur le fait qu'une telle collaboration est indispensable pour un traitement satisfaisant de la question des normes. L'orateur apprécie l'indication selon laquelle la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable constitue le cadre global du processus de révision, mais estime que la relation entre le MEN et la thématique des discussions récurrentes n'est pas établie avec suffisamment de précision. Il est important de ne pas utiliser les mêmes méthodes que le Groupe de travail Cartier. Il serait souhaitable en revanche d'établir davantage de synergies entre les unités du Bureau; on pourrait envisager, dans le cadre du MEN, de soumettre des groupes de conventions à des réunions d'experts, ou de demander la réalisation de nouvelles études, selon le cas. Cette façon de faire permet de combiner le travail technique des experts avec des débats tripartites tenant compte des besoins des pays développés et des pays en développement. Il est de ce fait regrettable que les propositions figurant dans le document du Bureau ne prévoient pas cette forme de souplesse.

- 549.** Le groupe des travailleurs estime que le MEN devrait couvrir les instruments indiqués dans la deuxième option, à savoir les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000, celles pour lesquelles le Groupe de travail Cartier a demandé des informations complémentaires, celles définies par ce même groupe comme ayant un statut intérimaire, et enfin celles qui doivent faire l'objet d'une révision. Les travailleurs considèrent que la convention n° 158 et la recommandation n° 166, qui ont été récemment examinées dans le cadre d'une réunion d'experts, ne doivent pas être couvertes par le MEN. L'option consistant à examiner l'ensemble des normes (option 1) n'est pas pertinente, car le MEN doit structurer ses travaux selon un ordre de priorité et prendre en charge tout ce qui n'a pas été fait par le Groupe de travail Cartier. Il importe cependant que les gouvernements donnent suite aux recommandations de ce dernier et ratifient les conventions considérées comme étant à jour, et aussi que le Bureau s'attache à promouvoir plus activement les normes. Dans certains cas, le MEN devrait pouvoir examiner certains instruments à jour et, par exemple, suggérer l'élaboration d'un protocole pour une convention donnée. Il serait nécessaire, à cette fin, de considérer les normes, non pas individuellement, comme l'a fait le Groupe de travail Cartier, mais comme un corpus global; dans cette perspective, il importerait que l'examen des normes ait lieu, non pas après, mais avant les discussions récurrentes.
- 550.** Le groupe des travailleurs insiste enfin sur le fait que, avant de s'engager dans la mise en route d'un MEN, il est indispensable d'être certain que les trois parties sont déterminées à faire le nécessaire pour renforcer les normes et accroître le taux de ratification et d'application. La réunion d'experts sur la convention n° 158 a malheureusement suscité quelques doutes à ce propos. L'engagement de tous les groupes en faveur de la mise en œuvre des droits au travail et de la protection des travailleurs est une question de principe. La convention n° 158, qui est au cœur du travail décent, garantit aux travailleurs l'exercice d'un droit fondamental en cas de licenciement abusif. Sans vouloir remettre en question la position adoptée par l'un des mandants tripartites à propos d'une convention bien précise, les travailleurs sont préoccupés par le fait que leurs experts et ceux des gouvernements ont dû attendre le dernier jour de la réunion pour apprendre que les employeurs voulaient purement et simplement abroger la convention. Cette position a été adoptée à l'issue d'une discussion qui a montré que les problèmes identifiés étaient liés à l'application de la convention plutôt qu'à la convention elle-même. Etant donné ce qui s'est passé dans le cadre de cette réunion d'experts, le groupe des travailleurs craint que l'instauration d'un MEN n'offre aux employeurs l'opportunité de proposer l'abrogation de toutes les

conventions qui leur déplaisent. Le groupe des travailleurs n'est donc pas en mesure d'approuver le point appelant une décision. L'une des solutions serait d'utiliser les ressources prévues pour le MEN pour constituer un groupe de travail tripartite qui serait chargé d'étudier les options techniques et stratégiques envisageables, options qui reposeraient sur un ensemble de valeurs communes quant à l'objectif visé, et qui rattacherait le processus au mandat de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et à la thématique des discussions récurrentes. Pour les travailleurs et leurs familles, il y a là un enjeu capital qui exclut toute désinvolture.

551. *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Canada, espèrent que les propositions figurant dans le document du Bureau aboutiront à la création du mécanisme d'examen des normes (MEN) d'ici à mars 2012. Les PIEM ont déjà marqué leur accord en faveur d'un MEN, un mécanisme dont il faudrait établir les priorités et qui permettra d'achever les travaux du Groupe de travail Cartier. Toutes les parties devront avoir une totale confiance dans le MEN qui devra être souple, régulièrement évalué et adapté selon les besoins. Il faut insister sur l'importance de la clarté, de la transparence et de la cohérence, ainsi que sur le principe du consensus. Le processus devra être exhaustif, et il est important d'avoir une conception claire des rôles distinctifs et des points forts, respectivement, du MEN, de la Section LILS, des discussions récurrentes et de la Conférence internationale du Travail, en vue de la réalisation de l'objectif global de l'amélioration des activités normatives de l'OIT.

552. Les PIEM souscrivent aux objectifs proposés pour le MEN, et soulignent que le corpus de normes actualisé devrait en constituer l'élément central. Parmi les résultats du MEN devrait figurer un mécanisme clair de suivi de façon à ce que les instruments nécessitant une révision complète ou partielle soient inscrits, dans un délai raisonnable, à l'ordre du jour de la Conférence. Les PIEM approuvent par ailleurs les propositions relatives aux principes directeurs et au cadre de fonctionnement du mécanisme ainsi qu'au rôle dévolu à la Section LILS. Il faudrait créer un groupe de travail tripartite unique dont la composition serait établie selon la formule 8:4:4 et dont les membres devraient être bien au fait des normes de l'OIT, de leur évolution, de leur mise en œuvre et leur interprétation, ainsi que du fonctionnement des organes de contrôle. Néanmoins, le groupe de travail devrait avoir une composition souple, pour permettre aux différents groupes de changer leurs représentants en fonction des sujets traités, et un président indépendant issu du groupe gouvernemental qui viendrait s'ajouter aux huit membres gouvernementaux. Des consultations devraient avoir lieu en dehors des sessions pour que le plus grand nombre possible de personnes puisse suivre le processus. Le groupe de travail pourrait se réunir une fois pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration, ses coûts étant financés par des ressources existantes. Bien que le groupe des PIEM soit favorable à la participation de personnes non membres du Conseil d'administration, celle-ci devrait être limitée pour des raisons financières: par exemple, les groupes des travailleurs et des employeurs pourraient nommer chacun une personne extérieure au Conseil d'administration et le groupe gouvernemental deux. Le montant du budget proposé devrait être abaissé à 189 600 dollars des Etats-Unis en raison de la diminution du nombre de participants non membres.

553. Les PIEM approuvent le mandat et les méthodes de travail proposés et estiment que l'examen devrait être effectué par objectif stratégique, en veillant toutefois à assurer la cohérence des résultats pour les instruments portant sur des catégories spécifiques de travailleurs, lesquels portent habituellement sur plus d'un objectif stratégique. Bien que l'approche globale de l'option 1 soit valable pour le choix des normes à examiner, il se peut qu'on doive mener l'examen par étapes. Dans chaque groupe d'instruments, la priorité devrait être donnée aux questions laissées en suspens par le Groupe de travail Cartier. Ce qui manque dans l'option 2, c'est l'examen d'instruments relatifs à des catégories spécifiques de travailleurs et la question de savoir si ces instruments pourraient

être améliorés grâce à leur regroupement, selon une procédure similaire à celle qui a été utilisée pour la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) et les instruments relatifs à la pêche. En ce qui concerne le calendrier des examens, le groupe de travail devrait pouvoir bénéficier d'éléments issus des discussions récurrentes correspondantes; il ne serait donc pas logique de commencer par le dialogue social. Une fois le premier sujet choisi, le prochain devrait automatiquement suivre l'ordre des discussions récurrentes, même si la Section LILS devrait avoir la liberté de revoir et de modifier le calendrier si nécessaire.

554. *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, se félicite de la création d'un MEN. Le porte-parole du groupe souligne les trois autres composantes interdépendantes de la politique normative, qui se renforcent mutuellement, et la nécessité d'améliorer l'impact du système normatif par la mise en œuvre de projets de coopération technique efficaces. Dans le cadre des objectifs et des résultats attendus du MEN, il faudrait déterminer aussi les raisons ou les contraintes à l'origine de l'absence de ratification et rechercher le moyen d'assouplir les normes existantes pour encourager une plus large ratification. La composition proposée pour le groupe de travail tripartite offre la représentation qui convient pour tous les mandants de l'OIT, une représentation régionale équitable et un équilibre entre pays développés et pays en développement. Un groupe de travail unique devrait être constitué selon la formule 8:4:4, personnes extérieures au Conseil d'administration comprises. Des consultations devraient avoir lieu en dehors des sessions avec ces personnes non membres du Conseil, sans frais pour le Bureau, alors que le groupe de travail se réunirait pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration.
555. *Le GASPAC* préfère l'option qui prévoit la tenue des examens après les discussions récurrentes correspondantes, et estime que les études d'ensemble constituent d'excellents points de départ pour ces examens. Le MEN a un objectif distinct de celui de la révision de la politique normative. Le MEN devrait d'abord recenser et traiter en priorité les normes qui répondent le mieux aux besoins, aux défis et aux possibilités qui existent dans le monde du travail d'aujourd'hui. Pour compléter les connaissances et le savoir-faire qu'il détient, le Bureau ne devrait pas hésiter à lancer de nouveaux travaux de recherche. Compte tenu de l'importance cruciale du MEN pour accroître la pertinence, la portée et l'influence de l'OIT, les membres du groupe de travail devraient posséder une connaissance approfondie des normes de l'Organisation, de l'histoire des mécanismes normatifs et des résultats des examens antérieurs de normes, ainsi que de vastes compétences techniques et de l'expérience concernant les différents systèmes juridiques, sociaux et économiques, de même que des divers systèmes de droit du travail.
556. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, se dit satisfait du document détaillé présenté et soutient la création d'un MEN dès 2012 afin de constituer un corpus de normes de l'OIT solide, clairement défini et actualisé. Le porte-parole du groupe, tout en approuvant les objectifs et résultats proposés, observe que non-ratification ne signifie pas forcément non-respect, étant donné que les législations nationales du travail incorporent souvent les normes minimales imposées par les conventions internationales et vont parfois au-delà de celles-ci. Même si le groupe accepte les principes directeurs proposés, il ne devrait pas être demandé aux mandants de prendre une décision «aussi vite que possible», mais plutôt de prendre la décision la plus appropriée, l'accent étant mis sur l'appui que le MEN fournirait aux gouvernements, employeurs et travailleurs du monde entier. Le cadre de l'examen devrait être la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et les normes examinées devraient être classées sous l'un des quatre objectifs stratégiques. La Section LILS devrait superviser le MEN, au nom du Conseil d'administration, et devrait travailler en étroite collaboration avec le groupe de travail tripartite.

557. Le GRULAC préfère, en ce qui concerne la création d'un groupe de travail unique selon la formule 8:4:4, qu'un équilibre soit établi entre pays industrialisés et pays en développement et que les membres soient nommés par chaque groupe de manière indépendante. Il est important que les membres du groupe de travail possèdent les compétences techniques nécessaires sur le sujet et, au moins, des connaissances générales sur l'OIT et ses normes. Le processus d'examen devrait être aussi ouvert que possible, et des consultations devraient avoir lieu avec les autres membres, sans frais pour le Bureau. Le groupe de travail devrait se réunir une fois pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration, et pourrait inclure des personnes extérieures au Conseil si nécessaire, mais les partenaires sociaux devraient s'efforcer de contribuer à la réduction des coûts en ne faisant appel, autant que possible, qu'aux membres du Conseil d'administration. Le GRULAC n'approuve pas la proposition concernant le recrutement d'un expert associé, étant donné que le BIT dispose déjà de nombreux experts parmi les membres de son personnel, ainsi que de l'accès au matériel de recherche pertinent. En ce qui concerne le paragraphe relatif au mandat du groupe de travail, dans le cas où un consensus ne peut pas être trouvé, la décision devrait revenir au Conseil d'administration, par l'intermédiaire de la Section LILS. Le groupe de travail pourrait tenir compte des recommandations du Groupe de travail Cartier, mais il ne devrait pas forcément être tenu de le faire. Ce groupe de travail sera entièrement nouveau et travaillera dans le contexte des réalités actuelles aux niveaux national et international, eu égard aux dispositions de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'examen devrait s'articuler autour des quatre objectifs stratégiques, les normes couvrant des catégories spécifiques de travailleurs étant réparties de manière appropriée entre ces quatre objectifs. Les examens devraient être effectués après la discussion récurrente correspondante. Enfin, le GRULAC approuve le budget proposé pour le MEN.

558. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* soutient la mise en place d'un MEN, qui devrait débiter ses travaux en mars 2012. Il approuve les objectifs et les résultats proposés qui sont décrits dans le document du Bureau, les principes directeurs ainsi que le cadre de fonctionnement suggéré, le rôle envisagé pour la Section LILS et la création d'un seul groupe de travail dont la composition respecterait la formule 8:4:4, en évitant autant que possible la participation de personnes extérieures au Conseil d'administration. Il se dit en faveur des propositions relatives aux méthodes de travail, et au mandat du groupe de travail, à l'examen des normes par objectif stratégique et au choix des normes à examiner selon l'option 1 proposée dans le document. Sa délégation approuve également le calendrier des examens selon l'option 2 précédant la discussion récurrente en commençant par l'emploi, et en poursuivant, ensuite, le cycle des discussions récurrentes. Sa délégation accepte aussi que ces dépenses soient financées, en premier lieu, par les économies qui pourraient être réalisées dans la partie I du budget ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (partie II).

559. *Une représentante du gouvernement de l'Australie* soutient résolument la création à bref délai du MEN, conformément aux éléments décrits dans le document du Bureau, avec une composition selon la formule 8:4:4. Le MEN sera un outil précieux s'il permet d'examiner toutes les normes à l'exception des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance. Les examens devraient débiter après chaque discussion récurrente. En ce qui concerne le nombre de groupes de travail, le Bureau et la Section LILS devraient garder en tête l'option consistant à établir de multiples groupes tripartites qui se chargeraient à l'avenir des examens. En effet, en établissant plusieurs groupes, dont chacun se consacrerait à un ensemble de normes, on pourrait achever relativement vite l'examen relatif à tous les objectifs stratégiques.

560. *Un représentant du gouvernement de la France* souscrit à l'établissement d'un MEN d'ici à mars 2012. Son gouvernement soutient sans réserve les objectifs et les principes directeurs proposés pour l'examen. Les quatre objectifs stratégiques de la Déclaration sur

la justice sociale pour une mondialisation équitable fournissent le cadre approprié pour le MEN, et la Section LILS est la mieux placée pour assurer la supervision du mécanisme. D'un point de vue opérationnel, il devrait être créé un groupe de travail unique, avec suffisamment de flexibilité dans le choix des membres pour faire en sorte de réunir les compétences techniques requises. La composition devrait suivre la formule 8:4:4, l'accent étant mis sur une représentation régionale appropriée et un équilibre entre pays industrialisés et pays en développement. L'option retenue devrait être celle qui prévoit l'examen le plus large des normes (option 1).

561. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se félicite de la création d'un MEN, lequel est nécessaire pour veiller à ce que les normes de l'OIT gardent leur pertinence aux fins de la protection des droits des travailleurs et de la promotion des entreprises durables. Parmi les objectifs proposés pour le mécanisme, devrait figurer la recherche des raisons de la non-ratification des normes et du moyen d'assouplir les normes existantes afin d'améliorer leur adaptabilité. Les normes devraient par ailleurs prendre en considération la large place que l'économie informelle occupe dans de nombreux pays en développement ainsi que les disparités socio-économiques entre les Etats Membres. Le regroupement des normes existantes devrait également faire partie des principes directeurs afin d'éliminer les doublons et de renforcer les instruments tout en préservant la protection offerte aux travailleurs. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable devrait servir de cadre à l'examen, et le mécanisme devrait être supervisé par la Section LILS avec l'appui de NORMES. La formule 8:4:4 permettrait d'obtenir une représentation régionale équilibrée et la participation de pays développés et de pays en développement au même groupe de travail, lequel devrait se réunir pendant les sessions du Conseil d'administration. L'examen des normes devrait s'articuler autour de chaque objectif stratégique et devrait être aussi exhaustif que possible (option 1).
562. *Un représentant du gouvernement du Japon* demande si les Etats Membres qui ne font pas partie du groupe de travail pourront assister à ses débats et s'y exprimer en qualité d'observateurs.
563. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit souscrire pleinement à la création du MEN, qui doit assurer l'adéquation des normes de l'OIT avec l'évolution de la situation socio-économique et la réalité des mandants et favoriser ainsi la bonne application des normes et l'efficacité de l'action menée par les mandants en faveur de la justice sociale. Le processus du MEN doit être ouvert et transparent et garantir la pleine et entière participation des mandants tripartites. Le groupe de travail devra être parfaitement représentatif et comprendre davantage de représentants des pays en développement, et les décisions devront être adoptées par consensus. Il s'agira indubitablement d'un processus de longue haleine. L'évaluation des normes doit se fonder sur les travaux du Groupe de travail Cartier.
564. *Le porte-parole des employeurs* relève qu'un consensus s'est dégagé sur le principe de la création d'un MEN à caractère permanent dans le cadre des discussions du Conseil d'administration sur la politique normative au sens large. L'appareil normatif ne pouvait se passer d'un tel réexamen périodique des normes. Il conviendrait du reste de se prononcer clairement en faveur d'un démarrage aussi rapide que possible des examens, sur la base d'un mandat bien délimité, consistant à poursuivre les travaux déjà réalisés sur le sujet.
565. *Le Vice-président travailleur* indique que son groupe a écouté attentivement l'ensemble des observations formulées sur une question de la plus haute importance pour les travailleurs comme pour l'Organisation. Il réaffirme l'adhésion des travailleurs à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui doit servir de cadre à l'examen des normes, lesquelles constituent aux yeux de tous la pierre angulaire des activités de l'OIT. Cela signifie qu'il faut faire valoir que les normes protègent les

droits des travailleurs, renforcer l'action menée par le Bureau pour promouvoir les normes et leur ratification par les Etats Membres, et consolider le système de contrôle de l'OIT. Il est légitime de réaffirmer, à l'exemple du GRULAC, que la ratification n'est pas le seul critère à prendre en compte puisque les pays ont souvent déjà des législations conformes aux dispositions des conventions. Cependant, le groupe des travailleurs ne peut donner son aval à un processus qui privilégierait un énoncé de principes au détriment de normes ratifiées soumises au contrôle de l'OIT.

566. Le groupe des travailleurs a toujours accepté de discuter pour trouver des solutions aux difficultés soulevées par des normes déterminées. Cependant, de son point de vue, l'expérience de la réunion d'experts sur la convention n° 158 montre que les conditions ne sont pas réunies en l'état pour aller de l'avant en ce qui concerne le MEN. Trop souvent, l'adaptation au monde moderne suppose une révision des normes sociales qui sert l'intérêt des entreprises plutôt que celui des travailleurs. Cette orientation est contraire au mandat constitutionnel de l'OIT, réaffirmé par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'instauration d'un MEN à caractère permanent, couvrant toutes les normes, déstabiliserait durablement le système normatif en bloquant dans la pratique toute activité de promotion et de ratification, les normes étant continuellement sous révision. Le groupe est préoccupé également par la demande des employeurs, qui voudraient autoriser la révision de décisions antérieures en l'absence d'un consensus dans le cadre du MEN. En effet, une telle solution créerait une situation d'insécurité juridique qui serait préjudiciable à la consolidation du système normatif. En ce qui concerne les méthodes de travail, aucune décision n'a été prise sur la question de l'articulation entre le MEN et les discussions récurrentes ni sur la façon de résoudre les conflits potentiels entre ces deux mécanismes. La confiance entre les parties constitue un préalable pour tout progrès à cet égard. Cette condition n'étant pas remplie en l'état actuel des choses, le point appelant une décision ne peut pas être accepté. Le groupe des travailleurs n'en est pas moins disposé à continuer de discuter de manière franche afin de créer les conditions de la confiance nécessaire.

567. *La représentante du Directeur général* répond à plusieurs des questions posées au fil du débat. Elle réaffirme tout d'abord que la supervision du processus du MEN relèvera bien entendu du Conseil d'administration, de la Section LILS plus précisément, et non pas du Bureau. Elle confirme aussi que les conventions devenues obsolètes ne seront visées par aucune des deux options prévues pour l'examen des normes. S'agissant des observations formulées par le groupe des employeurs quant à ce qui se passerait en l'absence d'une nouvelle décision par consensus, l'oratrice rappelle le principe juridique primordial et bien établi selon lequel, dans un tel cas de figure, la décision prise antérieurement sur un instrument donné reste valable tant que cet instrument n'est pas remplacé. Le sens commun veut qu'on assure la promotion de tout instrument adopté par la Conférence, sauf décision tripartite contraire émanant du Conseil d'administration. En ce qui concerne l'absence de mention des départements techniques et la participation d'ACT/EMP et ACTRAV, l'oratrice indique que le terme «Bureau» comprend l'ensemble des départements et unités du Bureau, notamment les départements techniques, ACT/EMP, ACTRAV et les autres services. Par ailleurs, la prise en compte de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et des discussions récurrentes de la Conférence constitue une étape nécessaire dans les décisions relatives à l'examen des normes. Le mandat du MEN tel que proposé est relativement général et laisse toute la latitude nécessaire pour tenir compte des conclusions des discussions récurrentes. S'agissant des propos tenus au nom du GRULAC quant au recrutement éventuel d'un expert associé, l'oratrice indique que cette opération n'aura pas d'incidences financières pour le Bureau puisque ce sont les Etats Membres qui financent généreusement le recrutement de tels experts. S'agissant de la question posée par le gouvernement du Japon quant à la participation éventuelle aux débats du groupe de travail, en qualité d'observateurs, des membres ne siégeant pas au Conseil d'administration, l'oratrice

reconnaît que ce point n'a pas été mentionné dans les propositions mais indique que l'expérience des groupes de travail précédemment constitués par le BIT permet de conclure que les réunions pourront être suivies par des membres extérieurs au groupe, qu'ils siègent au Conseil d'administration ou non, mais que ceux-ci ne seront en aucun cas autorisés à prendre part aux décisions.

568. *Un autre représentant du Directeur général* (directeur exécutif, ED/NORM) note que le Conseil d'administration se trouve dans une situation quelque peu délicate sur une question que tous ont jugée essentielle pour l'OIT et qui, selon plusieurs orateurs, nécessite que des mesures soient prises rapidement. Malgré le sentiment d'urgence, le groupe des travailleurs a dit très clairement qu'il n'était pas en mesure d'appuyer le point appelant une décision. Il s'est avéré particulièrement difficile de lancer le processus en l'absence de consensus alors que tout repose sur l'idée même de consensus. Il note que le groupe des travailleurs n'a pas rejeté le MEN en tant que tel, et qu'il est disposé à poursuivre les discussions dans un esprit d'ouverture et de franchise. Le Conseil d'administration ne pouvant pas se permettre de rester dans une impasse, la meilleure option serait peut-être d'engager des consultations informelles, selon les modalités envisagées pendant le processus de réforme du Conseil d'administration, puis de revenir sur la question à la session de mars.
569. *Le porte-parole des employeurs* indique que sa position sur une décision antérieure en l'absence de nouveau consensus n'était pas simplement une question juridique. Il n'est peut-être pas toujours raisonnable de revenir à des décisions antérieures, qui peuvent avoir été prises de nombreuses années auparavant dans des circonstances totalement différentes. Il ne s'agit pas de dire que la règle du consensus devrait être écartée, mais simplement qu'il serait logique de trouver des moyens d'aller de l'avant si certaines normes ne sont plus tout à fait adaptées à la situation. L'orateur note qu'un consensus s'est clairement dégagé sur l'idée que le Conseil d'administration doit créer un MEN et que, compte tenu de l'évolution rapide de la situation politique et économique mondiale, il doit le faire sans tarder.
570. *Un représentant du gouvernement de la France* demande des précisions sur les modalités et le calendrier des consultations informelles qui pourraient être engagées en vue de trouver un consensus.
571. *Le groupe de l'Afrique* estime que le document n'a pas été examiné de manière approfondie et se prononce donc en faveur de nouvelles consultations.
572. *Une représentante du gouvernement du Canada* se dit déçue qu'aucun accord n'ait été trouvé sur la création d'un MEN et elle espère que la question sera discutée de nouveau en mars 2012.
573. *Le représentant du Directeur général* confirme que la récente réforme du Conseil d'administration offre la possibilité d'engager rapidement des consultations et que, si les membres le souhaitent, le groupe de coordination pourrait envisager des moyens de le faire avant la fin de la présente session.
574. *Le porte-parole des employeurs* appuie la proposition consistant à tenir des consultations sur la suite des travaux.
575. *Le Vice-président travailleur* dit que le groupe des travailleurs serait disposé à participer à des consultations informelles pendant la présente session, mais que de nouvelles discussions seront nécessaires avant la session du Conseil d'administration de mars 2012.
576. Après consultation, le Conseil d'administration adopte la décision suivante.

Décision

577. *Le Conseil d'administration, tenant pleinement compte des interventions de ses membres, donne son accord à la création d'un mécanisme d'examen des normes (MEN) et préconise la tenue de consultations complémentaires sur les modalités de ce mécanisme dans le but de déterminer et résoudre les préoccupations qu'il suscite et de présenter au Conseil d'administration, à sa session de mars 2012, une proposition sur les options présentées dans le document GB.312/LILS/5, en gardant à l'esprit les avis exprimés par les membres du Conseil d'administration sur ce point de l'ordre du jour.*

(Document GB.312/LILS/5, paragraphes 36 et 37, tels que modifiés.)

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport et résultats de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n° 158) et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982 (document GB.312/LILS/6)

578. Le Conseil d'administration était saisi du rapport et des résultats de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention n° 158 et la recommandation n° 166, ainsi que d'un document d'accompagnement ³. Pour l'examen de cette question, M. Syder (Royaume-Uni) était le porte-parole des employeurs et M. Veyrier (France) le porte-parole des travailleurs.
579. *Une représentante du Directeur général (directrice, NORMES) rappelle que le Conseil d'administration a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts chargés d'examiner les seuls instruments sur lesquels aucun consensus n'avait pu être trouvé au sein du Groupe de travail Cartier. A ce stade, il appartient au Conseil d'administration de décider des prochaines mesures à prendre à la lumière des résultats de la réunion tripartite d'experts tenue en avril 2011 en ce qui concerne les instruments sur le licenciement.*
580. *Le porte-parole des employeurs rappelle que la réunion tripartite d'experts avait pour double objectif de déterminer quels étaient les obstacles à la ratification et à l'application des instruments sur le licenciement et de mettre en évidence d'autres aspects de l'évolution actuelle de la législation et de la pratique en la matière. En l'absence d'un consensus tripartite sur le document final de la réunion, celle-ci a abouti à un document final produit par les experts gouvernementaux et les experts travailleurs et à un second produit par les experts employeurs et reflétant leurs divergences de vues. Toutefois, un document intitulé «Voie à suivre proposée par le Président» ⁴ a été publié sur le site Web de l'OIT en avril 2011. Par la suite, le «rapport final» de la réunion a également été posté sur le site Web. De l'avis du groupe des employeurs, il s'agit là d'une erreur qui risque de donner lieu à une mauvaise interprétation à l'extérieur. S'agissant du point pour décision, la question est donc de savoir quel est l'intérêt de demander au Conseil d'administration d'autoriser la*

³ Document TMEE/C.158-R.166/2011/2.

⁴ Document TMEE/C.158-R.166/2011/1.

communication du rapport aux mandants et à d'autres intéressés alors que le rapport final est d'ores et déjà disponible sur le site Web de l'OIT.

- 581.** L'orateur ajoute que les experts employeurs ont présenté à la réunion tripartite d'experts leur propre document final sur les obstacles à la ratification et à l'application et sur d'autres aspects de l'évolution actuelle de la législation et de la pratique. Malgré les points de convergence qui se sont dégagés pendant la réunion, et dont il ne faut pas faire abstraction, les employeurs n'ont pas d'autre choix que de s'opposer au rapport dans sa présentation actuelle, sachant que sous la rubrique «Adoption du document final» il rend uniquement compte des vues des experts gouvernementaux et des experts travailleurs, passant sous silence celles des experts employeurs, qui ne sont reproduites que dans la rubrique «Discussion du document final». Cette manière de procéder risque d'être interprétée comme la négation de la nécessité de renforcer le tripartisme et le dialogue social, l'un des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. Elle est inacceptable. Pour éviter tout malentendu, les employeurs demandent que leurs vues bénéficient de la même diffusion et par conséquent que le document final élaboré par les experts employeurs soit publié sur le site Web de l'OIT. Ce document indique les points de convergence mais aussi les éléments qui, selon les experts employeurs, font obstacle à la ratification et à l'application, ainsi que d'autres aspects de l'évolution de la législation et de la pratique. S'agissant du point pour décision, le Directeur général devrait être prié de garder à l'esprit, lors de la rédaction de propositions relatives aux activités futures, les discussions qui ont lieu à la présente session du Conseil d'administration. De l'avis du groupe des employeurs, l'OIT doit s'abstenir de promouvoir la convention n° 158 et la recommandation n° 166 en l'absence de consensus sur les principes qui y sont énoncés, et il faudrait engager une réflexion tripartite approfondie pour permettre un nouvel examen, équilibré et global, de l'action qui devrait être celle de l'OIT sur la question de la protection contre le licenciement.
- 582.** *Le porte-parole des travailleurs* souligne la qualité des débats qui ont eu lieu à la réunion tripartite d'experts sur les problèmes et les difficultés liés aux droits des travailleurs en cas de licenciement. Ces débats ont permis de réaffirmer l'importance des principes et des dispositions de la convention et la nécessité d'en promouvoir la ratification. Ils ont aussi mis en lumière le fait que de nombreux pays qui n'ont pas ratifié la convention en respectent néanmoins les dispositions dans leur législation. Plusieurs instruments récents mettent l'accent sur l'importance de la protection prévue par la convention n° 158, y compris le Pacte mondial pour l'emploi, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et la Charte sociale européenne révisée. L'intention n'a jamais été d'occulter l'absence de consensus à la réunion, et les vues des experts employeurs sont clairement consignées dans le rapport. Toutefois, il convient de souligner que les principes qui sous-tendent la convention sont empreints de bon sens et fondés sur le respect de la dignité des travailleurs. Il est essentiel que les travailleurs soient informés du motif de leur licenciement et aient la possibilité de se défendre lorsque ce motif n'est pas valable. En outre, l'argument général des experts employeurs selon lequel la protection des droits des travailleurs en cas de licenciement nuit à la création d'emplois est clairement fallacieux. En effet, la convention n° 158 ne saurait être jugée responsable des millions d'emplois supprimés ces dernières années ni des 20 millions de chômeurs supplémentaires que compte la planète. Au vu des contraintes liées à l'économie de marché, il faut être bien plus attentif aux relations entre les employeurs et les sous-traitants, aux délocalisations et à la relation de travail, au lieu de restreindre les droits des travailleurs en cas de licenciement. Il est important de rappeler que le droit des travailleurs d'être protégés en cas de licenciement injustifié est la contrepartie du droit des employeurs de licencier des travailleurs. Il convient par conséquent de promouvoir la ratification de la convention n° 158, en particulier dans les pays dont la législation s'applique déjà. Le BIT devrait fournir une assistance technique dans ce domaine, et les discussions tripartites devraient se poursuivre sur les instruments concernant le licenciement.

583. *Un représentant du gouvernement de la France* fait observer que, sur l'ensemble des membres actuels du Conseil d'administration, seuls quatre ont ratifié la convention n° 158. Il se déclare disposé à participer à de nouvelles discussions sur les instruments concernant le licenciement mais estime que, pour l'heure, l'important est de décider comment procéder compte tenu de l'absence d'accord entre les employeurs et les travailleurs.
584. *Un représentant du gouvernement du Brésil* indique que les instruments relatifs au licenciement sont étroitement liés au principe du dialogue social, qui revêt une importance particulière en temps de crise, et contiennent des éléments importants pour le travail décent. L'orateur signale que la convention n° 158 est en train d'être examinée par le Congrès national de son pays en vue d'une seconde ratification. Il conviendrait donc de prendre note des discussions de la réunion d'experts, comme indiqué dans le point appelant une décision.
585. *Un membre employeur du Brésil* rappelle que la convention avait été dénoncée. Les organisations d'employeurs de son pays sont totalement opposées à la re-ratification de la convention n° 158 dans la situation actuelle, telle qu'elle résulte de la mondialisation.
586. *La représentante du Directeur général*, répondant aux observations du groupe des employeurs, fait savoir que, depuis quelques années et à la demande des mandants, il est d'usage de publier les rapports finals des réunions sectorielles sur le site Web de l'OIT. Le fait que ces rapports apparaissent sur le site Web de l'OIT ne dispense pas le Bureau de son obligation de transmettre officiellement aux mandants les documents et décisions du Conseil d'administration. Ce qui manque, c'est l'indication que le rapport n'a pas encore été approuvé par le Conseil d'administration. La représentante du Directeur général ajoute que le Bureau est par sa nature même tenu de promouvoir les instruments adoptés par la Conférence et ne peut unilatéralement se délier de cette obligation, à moins que les instruments ne soient déclarés obsolètes par le Conseil d'administration ou la Conférence.
587. *Le porte-parole des employeurs* fait savoir que son groupe n'est pas en mesure d'accepter les points appelant une décision tels qu'ils sont formulés. En particulier, le paragraphe 4 b), en demandant au Directeur général de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives aux activités futures du Bureau, les questions soulevées dans le rapport, ne met pas suffisamment en évidence l'absence systématique de consensus sur les instruments ces dernières années, y compris au sein du Groupe de travail Cartier et lors de la réunion tripartite d'experts.
588. *Le porte-parole des travailleurs* insiste sur le fait que le rapport de la réunion d'experts présente clairement et en détail les points de vue de tous les experts. Ce rapport explique également clairement que les éventuels problèmes résident non pas dans les dispositions de la convention elle-même, mais dans leur mise en œuvre à l'échelon national, et que les problèmes de cette nature peuvent être résolus par le dialogue social.
589. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Angola, souscrit aux points appelant une décision. Le porte-parole du groupe insiste sur la nécessité de parvenir à un consensus.
590. *Un autre représentant du Directeur général* (directeur exécutif, ED/NORM) déclare que le rapport de la réunion reflète en détail, dans la section intitulée «Discussion du document final», les points de vue des experts gouvernementaux, des experts travailleurs et des experts employeurs, et que les lecteurs n'auront donc aucun doute sur les points de vue des experts employeurs.

591. A la suite de consultations, *le porte-parole des employeurs* annonce que les groupes des employeurs et des travailleurs ont convenu d'un texte modifié pour l'alinéa b) du point appelant une décision figurant au paragraphe 4 du document du Bureau (voir ci-dessous).
592. *Le porte-parole des travailleurs* fait savoir que, bien qu'il soit d'accord avec le texte original, son groupe a accepté la solution proposée pour aller de l'avant dans ce cas précis et compte tenu de l'importance de la question pour la promotion des droits des travailleurs. L'objectif a toujours été de parvenir à un consensus pendant les réunions tripartites, et le fait que cela n'ait pas été possible cette fois-ci rend ce cas bien particulier.
593. Le Conseil d'administration approuve le texte amendé.

Décision

594. *Le Conseil d'administration:*

- a) *autorise le Directeur général à communiquer le rapport de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, aux gouvernements des Etats Membres, aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et aux organisations internationales non gouvernementales concernées; et*
- b) *demande au Directeur général de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives aux activités futures du Bureau, les questions soulevées dans le Rapport final de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, en tenant compte dans ce cas précis du document des experts gouvernementaux et travailleurs de la réunion tripartite d'experts intitulé «Voie à suivre» dont il est question au paragraphe 127 du rapport final, et du document final des experts employeurs dont il est question aux paragraphes 118 et 119 du rapport final, ainsi que des discussions tenues au sein de la Section LILS du Conseil d'administration à sa 312^e session (novembre 2011).*

(Document GB.312/LILS/6, paragraphe 4, tel que modifié.)

Septième question à l'ordre du jour

Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART): Rapport intérimaire sur les allégations présentées par les organisations d'enseignants (document GB.312/LILS/7)

595. Le Conseil d'administration était saisi d'un document contenant un résumé de l'action du CEART au regard des allégations de non-respect des dispositions de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant ainsi qu'un résumé de l'examen précédemment réalisé par le CEART et de ses constatations et recommandations dans un

cas relatif au dialogue en cours avec le gouvernement du Japon et les organisations d'enseignants japonaises. Un point appelant une décision est proposé dans ce document invitant le Conseil d'administration à prendre note du rapport intérimaire du CEART⁵ et à le transmettre au gouvernement et aux organisations de travailleurs du Japon pour qu'ils prennent les mesures de suivi nécessaires. Lors de la discussion de cette question, M^{me} Horvatic (Croatie) et M. Cortebeek (Belgique) ont fait respectivement fonction de porte-parole des employeurs et de porte-parole des travailleurs.

- 596.** *Le porte-parole des travailleurs* demande au gouvernement du Japon d'accélérer la réforme législative des services publics et les négociations conduites dans le cadre du dialogue social et d'informer le CEART des actions engagées. Le groupe des travailleurs soutient le point appelant une décision.
- 597.** *La porte-parole des employeurs* prend note du bref exposé de l'action du CEART présenté dans le document du Bureau ainsi que des mesures demandées dans le point appelant une décision, à savoir que le Conseil d'administration prenne note du rapport intérimaire et autorise le Directeur général à le communiquer aux mandants japonais concernés. Le CEART a pour mandat de suivre et de promouvoir l'application des recommandations internationales de 1966 et 1997 concernant la condition du personnel enseignant, et de faire rapport à ce sujet au Conseil d'administration et au Conseil exécutif de l'UNESCO. Par le passé, les employeurs ont protesté contre la manière dont étaient rédigés les documents du Bureau dans lesquels ces rapports étaient soumis pour examen, qui tendait à suggérer que ces deux recommandations avaient un caractère contraignant. Les employeurs considèrent qu'il a en substance été tenu compte de ces objections et soutiennent donc le point appelant une décision.
- 598.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Botswana, se félicite du rapport intérimaire du CEART sur les allégations soumises par les organisations d'enseignants japonaises concernant le non-respect de la recommandation OIT/UNESCO de 1966. Le groupe de l'Afrique invite instamment les parties concernées à poursuivre leur dialogue afin de trouver une solution durable aux allégations formulées, et invite le gouvernement du Japon à mettre en œuvre des réformes législatives permettant d'instaurer des relations stables entre syndicats et direction dans les services publics. Le groupe souscrit aux recommandations du CEART figurant au paragraphe 17 de son rapport intérimaire et soutient le point appelant une décision dans le document du Bureau.

Décision

599. Le Conseil d'administration:

- a) prend note de la situation et des constatations présentées dans le rapport intérimaire du CEART ainsi que des recommandations figurant au paragraphe 17 de ce rapport;**
- b) autorise le Directeur général à communiquer le rapport du CEART au gouvernement du Japon, au Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO), au Syndicat japonais des enseignants (JTU) et à d'autres organisations d'enseignants japonaises représentatives, en les invitant à prendre les mesures de suivi nécessaires conformément aux recommandations du rapport.**

(Document GB.312/LILS/7, paragraphe 5.)

⁵ Document CEART/INT/2011/1.

Section du programme, du budget et de l'administration

- 600.** La Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration s'est réunie les 10 et 11 novembre 2011. Elle était présidée par le Président du Conseil d'administration, M. Vines. M. Julien et M^{me} Sundnes étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs, respectivement.
- 601.** La commission approuve l'ordre indiqué pour la discussion, tel que proposé dans le document GB.312/PFA/TOB(Rev.).

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (documents GB.312/PFA/1(Rev.) et GB.312/PFA/1(Add.))

- 602.** *Un représentant du Directeur général* (le Trésorier et contrôleur des finances) indique que, depuis le 1^{er} novembre 2011, des contributions pour l'année 2011 et des années antérieures ont été reçues de trois Etats Membres à hauteur de 18 666 539 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2011	Arriérés de contributions reçus	Total des contributions reçues (en francs suisses)
Etats-Unis	17 000 000	–	17 000 000
Israël	1 330 000	–	1 330 000
Ukraine	336 539	–	336 539
Total	18 666 539	–	18 666 539

- 603.** En comptant les contributions reçues entre le 1^{er} et le 10 novembre 2011, le total des contributions reçues en 2011 s'est élevé à 307 981 179 francs suisses. Sur ce montant, 273 923 723 francs suisses représentent les contributions pour 2011, et 34 057 456 francs suisses des arriérés de contributions.
- 604.** Le solde total au 10 novembre 2011 s'élève donc à 163 290 036 francs suisses.
- 605.** *Le porte-parole des employeurs* estime ce document utile car il donne au Conseil des informations sur la situation financière de l'OIT. Les chiffres qu'il présente traduisent à la fois un intérêt soutenu pour l'Organisation et les difficultés rencontrées par certains pays pour s'acquitter de leurs obligations financières, du fait notamment de la hausse du franc suisse.
- 606.** L'orateur se félicite que le nombre de pays ayant perdu le droit de vote ait baissé et appuie le point appelant une décision.
- 607.** *La porte-parole des travailleurs* remercie les gouvernements qui ont acquitté leurs contributions et encourage les autres à payer leurs arriérés.

Décision

- 608.** *Le Conseil d'administration délègue son autorité en vertu de l'article 16 du Règlement financier en demandant au Directeur général de soumettre pour approbation au Président du Conseil d'administration, avant la clôture des comptes biennaux, des propositions concernant les virements qui s'avèreraient nécessaires dans le cadre du budget des dépenses de 2010-11, sous réserve de la confirmation de cette approbation par le Conseil d'administration à sa 313^e session (mars 2012).*

(Document GB.312/PFA/1(Rev.), paragraphe 11.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Utilisation du Compte de programmes spéciaux (document GB.312/PFA/2)

- 609.** Le Conseil d'administration était saisi d'un document présentant des propositions visant à utiliser le solde de 4,2 millions de dollars des Etats-Unis du Compte de programmes spéciaux pour financer des activités hautement prioritaires.
- 610.** *La porte-parole des travailleurs* exprime son soutien en faveur de la proposition sur la sécurité sociale. Le BIT devrait aider au moins cinq pays désireux d'établir des socles de protection sociale. Les travaux menés dans les pays devraient associer les trois mandants, en particulier les syndicats, et l'OIT devrait jouer un rôle de chef de file dans les activités interinstitutionnelles, compte tenu de son mandat dans le domaine normatif et des valeurs de dialogue social qu'elle représente. Ces travaux devraient aussi contribuer à la création de synergies avec la discussion que la Conférence de 2012 consacrera au socle de protection sociale et, éventuellement, à l'adoption d'une recommandation sur cette question. L'intervenante soutient également la proposition sur la croissance de la productivité, les salaires et la négociation collective, et dit regretter que cette question soit la moins bien financée malgré le fait qu'elle couvre des aspects qui sont déterminants pour la stabilité sociale de toutes les régions. Elle appelle à une augmentation des ressources en faveur de cette proposition au motif que la négociation collective, bien qu'elle soit reconnue comme un objectif fondamental de l'OIT et réaffirmée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale, n'attire pas de moyens de financement de la part de la communauté des donateurs et, en tant que résultat attendu des PPTD, ne dispose même pas de ressources minimales. L'oratrice fait aussi remarquer que les salaires ne devraient pas être fonction uniquement de la productivité, car d'autres facteurs entrent en jeu.
- 611.** L'oratrice se dit préoccupée par la proposition sur le travail décent pour les jeunes. Etant donné le niveau élevé de sous-emploi chez les jeunes de nombreux pays, il faut s'efforcer davantage de faire porter les activités sur les mesures en faveur de l'offre et de la demande, ainsi que sur les micro et macro-interventions compatibles avec le cadre défini par le débat consacré à cette question lors de la Conférence de 2005, par le Pacte mondial pour l'emploi et par l'Agenda global pour l'emploi. La plupart des consultations techniques proposées sont exclusivement centrées sur l'offre (compétences, formation professionnelle, esprit d'entreprise chez les jeunes) mais cela ne suffit pas à traiter le problème du chômage des jeunes, et ces consultations risquent de préempter le débat à la Conférence de 2012. Par ailleurs, il faudrait qu'il soit question de la qualité de l'emploi des jeunes et qu'il soit fait référence à une approche fondée sur les droits. En 2005, une série de normes internationales du travail a été identifiée qui concerne le travail et les jeunes. Le soulèvement dans de nombreux pays arabes et le message de la jeunesse de ces sociétés

plaident en faveur non seulement de l'emploi, mais aussi des droits, de la liberté et de la démocratie. L'intervenante indique qu'un accord sur cette proposition passe nécessairement par une consultation du secrétariat du groupe des travailleurs et d'ACTRAV sur la manière dont cette proposition serait présentée, sur les critères et sur la participation des travailleurs. Elle appelle de ses vœux une augmentation des ressources allouées à la proposition sur la négociation collective et les salaires, et approuve le reste des propositions.

- 612.** *Le porte-parole des employeurs* estime que ce document pose un certain nombre de problèmes. Premièrement, il est parvenu tardivement à la connaissance des mandants et sans que les consultations préalables aient eu lieu. Deuxièmement, l'utilisation de ce compte pose un problème de principe; en effet, l'article 11, paragraphe 9, du Règlement financier fixe un certain nombre de conditions pour l'utilisation du Compte de programmes spéciaux, conditions qui manifestement ne sont pas remplies dans le cas présent. Les activités proposées auront un coût financier ultérieur que les employeurs souhaiteraient connaître. Troisièmement, les propositions figurant dans le document ne répondent pas aux priorités des employeurs. Ceux-ci sont réservés en ce qui concerne particulièrement l'adoption de modèles et le contenu de la proposition sur l'emploi des jeunes, alors qu'il n'y a aucune proposition en rapport avec la question des entreprises durables ou la création d'entreprises. Le compte ne devrait-il pas servir, si nécessaire, à financer des travaux concernant le bâtiment?
- 613.** Les employeurs souhaiteraient des consultations approfondies sur la mise en œuvre des propositions figurant dans le document et font part de leurs réserves.
- 614.** *Les PIEM*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Royaume-Uni, indiquent qu'ils n'ont aucune objection à l'égard des propositions spécifiques, mais qu'ils sont quelque peu préoccupés par la manière dont celles-ci ont été présentées pour décision. Quatre points sont soulignés: i) aucune information n'est fournie sur les critères adoptés pour choisir, de préférence à d'autres, les propositions présentées, même si le document se réfère aux orientations reçues du Conseil d'administration et de la Conférence et aux attentes du G20; ii) il aurait été utile de savoir si d'autres propositions ont été étudiées mais pas retenues, et de connaître l'ordre de classement des différentes options; iii) chaque option aurait dû être appuyée par un plan, un budget, une répartition des effectifs et des preuves de la valeur reçue en contrepartie de l'argent dépensé; et iv) des consultations informelles sur les propositions devraient être menées avant le Conseil d'administration. L'oratrice demande que les futures propositions sur le Compte de programmes spéciaux soient formulées sur la base des critères suivants. Elles doivent: i) être présentées de manière suffisamment transparente, claire et détaillée pour permettre au Conseil d'administration de prendre des décisions éclairées; ii) inclure une ventilation budgétaire et des preuves de la valeur reçue en contrepartie de l'argent dépensé; iii) contenir des détails sur l'ordre de classement des projets en fonction des critères de sélection; et iv) prévoir un mécanisme permettant aux gouvernements de présenter pour examen des propositions supplémentaires, vu que les propositions précédemment présentées par des gouvernements pour utiliser les fonds disponibles sur le Compte de programmes spéciaux au profit de travaux sur le bâtiment du BIT ont été rejetées sans explications. Le Bureau est prié de se préparer à un débat sur un mécanisme plus intégrateur et transparent permettant de sélectionner des propositions relatives au Compte de programmes spéciaux, à la session de mars 2012 du Conseil d'administration, faute de quoi les PIEM auront du mal à l'avenir à donner leur accord à ce genre de propositions.
- 615.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Zimbabwe, accueille les propositions avec satisfaction et soutient le point soumis pour décision. Il souligne l'impératif de travail décent pour les jeunes, formulé dans la proposition, élément qu'il estime conforme aux conclusions de la douzième Réunion régionale africaine. Le

Bureau devrait continuer à intensifier son action dans ce domaine dans le cadre des travaux préparatoires de la discussion de la Conférence de 2012 et en vue d'améliorer la prestation de services dans ce domaine.

616. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* appuie les propositions du Bureau. Il se félicite que l'on mette l'accent sur la coordination interinstitutions pour établir des socles de protection sociale dans le contexte plus large du cadre d'ensemble des politiques économiques et sociales au niveau national. Il convient d'instaurer, au plan national, une collaboration entre les instituts de statistique et les organismes d'inspection du travail pour recueillir des données de base. L'orateur prend acte de la proposition sur la plate-forme de partage des connaissances pour un développement des compétences, évoquant la valeur des partenariats public-privé pour améliorer la formation professionnelle et les possibilités d'acquérir des compétences. L'orateur se réfère à diverses initiatives lancées par l'Inde dans les domaines couverts par les propositions et demande que son pays soit admis à participer à l'atelier technique d'experts sur la création d'emplois et d'infrastructures et à l'exercice de validation sur la négociation salariale en rapport avec la productivité.
617. *Un représentant du gouvernement de la Chine* se dit favorable aux propositions tout en soulignant la nécessité d'utiliser les ressources avec rigueur, en particulier en période d'austérité mondiale. A cet égard, les propositions relatives à l'utilisation du Compte de programmes spéciaux devraient être plus spécifiques. Etant donné la nécessité de trouver des solutions de toute urgence pour relever le défi de l'emploi des jeunes, cette question devrait occuper une place plus importante dans l'utilisation de ce compte.
618. *Un représentant du Directeur général (directeur, PROGRAM)* centre son intervention sur trois points. Premièrement, la plupart des propositions présentées reflètent les domaines prioritaires identifiés dans les décisions relatives à la sécurité sociale, au travail domestique et à l'administration du travail adoptées par la Conférence en 2011. Les propositions complètent les activités figurant déjà dans le programme et budget pour 2012-13 en traitant de questions spécifiques pour lesquelles il n'était pas prévu de réserver des ressources. La proposition sur l'administration du travail constitue à cet égard un exemple typique. En effet, elle répond à la nécessité de disposer de données et d'indicateurs appropriés pour mesurer le niveau de performance des systèmes d'inspection du travail, suite à une décision prise par la Conférence. En revanche, la proposition sur l'emploi des jeunes est censée permettre au Bureau de consulter plus largement et de recueillir des idées nouvelles en prévision de la discussion à la session de 2012 de la Conférence. Deuxièmement, il est pris acte de la demande de consultations plus approfondies sur les propositions et leur mise en œuvre, et le Bureau y donnera suite lors d'un complément d'examen de ces questions. Troisièmement, le Bureau a examiné une série plus vaste de propositions concernant l'utilisation du Compte de programmes spéciaux, mais celles qui figurent dans le document sont les options privilégiées. En particulier, l'idée d'une utilisation du Compte de programmes spéciaux pour le Fonds de rénovation du bâtiment n'a pas été adoptée du fait que la quasi-totalité des fonds nécessaires au financement de la phase I de la rénovation du bâtiment est déjà disponible. Il a été suggéré, au cours de la discussion, d'associer étroitement le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs à la mise en œuvre des propositions relatives au Compte de programmes spéciaux, une idée que le Bureau accueille favorablement et entend concrétiser.
619. *Le porte-parole des employeurs* souligne que le Compte de programmes spéciaux n'a pas vocation à combler les brèches du budget régulier et il soutient la déclaration faite au nom des PIEM sur ce point. Il rappelle que cette question a déjà posé un certain nombre de difficultés au mois de mars 2011 et qu'il aurait donc été souhaitable que des consultations aient lieu avant l'élaboration du document. Il rappelle l'importance de mener des consultations conformément aux règles régissant le tripartisme dans l'Organisation.

620. L'orateur demande que ACT/EMP et ACTRAV soient impliqués dans la mise en œuvre des initiatives proposées et réitère les réserves de son groupe.

Décision

621. *Le Conseil d'administration autorise le Directeur général à utiliser les 4,2 millions de dollars E.-U. du Compte de programmes spéciaux, conformément aux propositions présentées dans le document de référence et résumées au paragraphe 4 de ce même document.*

(Document GB.312/PFA/2, paragraphe 32.)

Troisième question à l'ordre du jour

Questions financières relatives à l'Institut international d'études sociales

622. Cette question a été examinée dans le cadre du point 10 de l'ordre du jour de la Section institutionnelle (voir les paragraphes 181-183 ci-dessus).

Quatrième question à l'ordre du jour

Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2012-13

623. Le Conseil d'administration était saisi de deux documents sur les comptes extrabudgétaires.

Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) (document GB.312/PFA/4/1)

624. *La porte-parole des travailleurs* approuve sans réserve la révision de l'orientation générale et de la stratégie du CIS et se félicite de ce qu'il soit question de renforcer la base de connaissances de l'Organisation sur la sécurité et la santé au travail. Il faudrait renforcer les liens et les synergies entre les bases de données du CIS, de SafeWork et de TRAVAIL, afin de mettre en place un système homogène de collecte de données dans le domaine de la protection du travail. L'intervenante rappelle qu'elle est favorable à l'utilisation du support électronique pour les publications, mais fait observer que de nombreuses organisations de travailleurs n'ont pas accès aux documents électroniques. C'est la raison pour laquelle les travailleurs tiennent à ce que l'on continue de diffuser une version papier de toutes les publications.
625. L'intervenante recommande une évaluation de la collaboration antérieure, notamment de celle qui s'est poursuivie dans le cadre du réseau de centres nationaux, régionaux et de collaboration du CIS, afin de renforcer la coopération. Le groupe des travailleurs approuve le point appelant décision.
626. *Le porte-parole des employeurs* soutient le point appelant une décision mais formule deux observations. Premièrement, il rappelle l'attachement de son groupe aux activités du CIS

qui fait un excellent travail. Les employeurs estiment important que le Centre puisse poursuivre ses activités et se demandent si les ressources tant humaines que financières sont disponibles à cet effet. Deuxièmement, concernant le paragraphe 10, l'orateur sollicite des précisions sur le rapprochement entre les bases de données du CIS et celles de TRAVAIL, et indique que son groupe ne serait pas favorable à leur fusion. Ces bases couvrent des domaines très différents et il est essentiel d'éviter toute confusion. Enfin, l'orateur rappelle que le Département de statistique a été chargé d'assurer la cohérence de la collecte des données au BIT. Les employeurs accorderont une attention particulière à cette question à la session de mars 2012, lors de l'examen du rapport d'exécution, car cet exercice de rationalisation ne leur semble pas être achevé.

- 627.** *Un représentant du Directeur général (directeur, Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement – SAFEWORK) répond aux questions qui ont été soulevées par les groupes des employeurs et des travailleurs. Il confirme que toutes les publications resteront publiées en version papier et sous forme électronique et note que le CIS, dans le cadre de sa stratégie de renforcement, s'attache à obtenir de ses partenaires et collaborateurs une participation plus active, et vise notamment à accroître sa collaboration avec les spécialistes des bureaux extérieurs de l'OIT. L'orateur indique que le CIS se propose non pas de fusionner les bases de données, ce qui ne serait guère souhaitable, mais d'établir entre elles des synergies.*

Décision

- 628.** *Le Conseil d'administration approuve le budget des recettes et des dépenses proposé pour 2012-13 pour le compte extrabudgétaire du CIS, tel qu'il est exposé en détail dans l'annexe du document de référence.*

(Document GB.312/PFA/4/1, paragraphe 16.)

Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)

(document GB.312/PFA/4/2)

- 629.** *Le porte-parole des employeurs remercie le CINTERFOR pour ses travaux, très prisés par les employeurs sud-américains. Il remercie également le gouvernement uruguayen pour le paiement de ses arriérés. Les employeurs ne peuvent qu'encourager le BIT à trouver d'autres ressources.*
- 630.** *La porte-parole des travailleurs rappelle qu'il importe que la formation professionnelle fasse l'objet d'un travail d'intégration encore plus soutenu et qu'elle soit notamment reliée aux piliers stratégiques du travail décent. L'approche fondée sur les droits est à cet égard particulièrement précieuse, car elle permet à la liberté d'association et à la négociation collective d'être considérées comme des composantes à part entière de l'emploi décent et de la formation professionnelle. L'intervenante compte sur la mise au point, au cours de la prochaine période biennale, d'un programme destiné expressément à favoriser l'insertion dans les accords collectifs de clauses relatives à la formation professionnelle. Elle propose que les activités relatives à la promotion des nouvelles technologies soient débattues avec les syndicats.*
- 631.** Dans le domaine de la pérennité des entreprises, il conviendrait d'axer les efforts sur l'établissement d'un programme de formation professionnelle et d'amélioration du lieu de travail susceptible d'accroître la productivité des petites et moyennes entreprises (PME),

sur la promotion du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, sur l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Il faut continuer de faire le nécessaire pour renforcer la participation des associations de travailleurs dans les établissements de formation professionnelle. Il serait souhaitable de disposer d'une évaluation du rôle joué dans ces établissements par les partenaires sociaux, afin d'élaborer le cas échéant une stratégie qui permettrait de renforcer leur participation. L'intervenante ajoute que la formation professionnelle des jeunes doit constituer un volet à part entière d'un cadre macroéconomique intégré qui place l'emploi décent et productif au cœur des politiques économiques et sociales. Il importe que les programmes prennent dûment en compte la question de l'égalité des sexes et offrent aux bénéficiaires des possibilités de perfectionnement tout au long de leur vie professionnelle. L'oratrice souhaite également que l'on mette l'accent sur le développement des qualifications et l'intégration régionale. Le dialogue bipartite et tripartite devrait améliorer les conditions de travail et la productivité, dans le cadre de la promotion de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de la recommandation (n° 57) sur la formation professionnelle, 1939, et de la recommandation (n° 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950.

- 632.** L'emploi des jeunes et le développement de l'entreprises doivent être en adéquation avec la notion d'entreprise durable élaborée à la session de 2007 de la Conférence, notion qui met le plein emploi décent et productif au cœur des politiques économiques et sociales et qui prévoit un juste équilibre entre les mesures axées sur l'offre et les mesures axées sur la demande. L'intervenante salue l'effort fourni pour promouvoir les réseaux du CINTERFOR et rappelle qu'il est nécessaire que les représentants des travailleurs fassent partie de ces réseaux. Les travailleurs approuvent le point appelant une décision.
- 633.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* félicite le CINTERFOR pour son rôle dans la coopération Sud-Sud et triangulaire. Il encourage le CINTERFOR à développer encore ses activités en mettant l'accent sur les emplois verts et le développement des compétences. Il souscrit à la proposition concernant le programme et budget du CINTERFOR pour 2012-13 et approuve le point appelant une décision.
- 634.** *Une représentante du Directeur général* (la directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes) indique que d'importants efforts ont été déployés pour soumettre la formation professionnelle et le développement des compétences à une stratégie de mise en cohérence encore plus rigoureuse, notamment en ce qui concerne le partage des connaissances, et que l'accent a été mis sur la participation des représentants des travailleurs et des employeurs. Elle ajoute que le Bureau s'attache à étendre son réseau d'établissements de formation et qu'il est en train de mettre au point des stratégies régionales.

Décision

- 635.** *Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du CINTERFOR pour 2012-13, telles que présentées à l'annexe I du document de référence.*

(Document GB.312/PFA/4/2, paragraphe 13.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (document GB.312/PFA/5(&Corr.))

636. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux) fait savoir que, si la procédure d'appel d'offres des travaux a légèrement tardé, il ne devrait y avoir qu'un impact limité sur le calendrier d'exécution des travaux, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2010.
637. Le diagnostic amiante est en cours et ses résultats devraient être disponibles pour la prochaine session du Conseil d'administration. L'appel d'offres pour le remplacement des 16 ascenseurs principaux vient juste d'être publié. La rédaction des spécifications techniques détaillées pour la rénovation des zones de cuisine sera terminée à la mi-décembre, et l'appel d'offres international correspondant au début de 2012. Les services de restauration et de cafétéria continueront à être assurés durant toute la période de rénovation. Les spécifications techniques de la construction d'un espace de bureaux provisoire (couramment appelé l'«annexe») sont prêtes et l'appel d'offres international sera bientôt publié.
638. Sur les conseils des experts, le Bureau a décidé d'organiser deux appels d'offres séparés pour les services d'un «pilote du projet» plutôt qu'un appel d'offres global. Le premier appel a déjà été lancé. La stratégie de communication concernant le projet est en cours de mise au point au Département de la communication.
639. *La porte-parole des travailleurs* se félicite du document du Bureau et des informations orales communiquées, mais se dit préoccupée par un certain nombre de questions. Son groupe estime que la préparation des spécifications techniques et l'évaluation des offres reçues ne devrait pas dépendre des mêmes consultants. Il estime aussi que des consultations avec le Syndicat du personnel sont essentielles, notamment en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé au travail, et que le syndicat devrait être représenté dans le comité directeur du projet. En ce qui concerne le diagnostic amiante, il serait utile de présenter des informations régulières sur ses conclusions et pas uniquement par l'intermédiaire des documents du Conseil d'administration.
640. L'oratrice se demande comment le Bureau envisage d'accueillir la moitié du personnel dans un tiers du bâtiment, et ce qui se passera si la construction de l'annexe prend du retard. Elle souhaite avoir des informations sur l'équipe du projet qui, à sa connaissance, ne s'est pas encore réunie. Elle demande confirmation que tous les contrats du projet prévoient une clause précisant que les principes et droits fondamentaux au travail devront être respectés. Elle juge le registre des risques joint au document un peu vague et souhaite qu'il soit plus détaillé. En ce qui concerne les discussions avec les autorités suisses, elle souhaite avoir plus d'informations sur l'évolution de la situation. Elle demande également des documents complets sur les décisions antérieures concernant à la fois le bâtiment et les technologies de l'information, puisque le nouveau mode de fonctionnement du Conseil impose le partage d'un plus grand nombre d'informations avec ses membres.
641. *Un membre employeur*, s'exprimant au nom de son groupe, réaffirme la grande importance que ce dernier attache à cette question: premièrement, en raison de la responsabilité qu'est la sienne de trouver des solutions efficaces au problème en l'absence de financement spécifique et, deuxièmement, parce que le montant conséquent des ressources financières exigées pour les travaux peut mettre en péril d'autres responsabilités essentielles de l'OIT.

Pour ces raisons, les employeurs se félicitent du document transmis mais estiment qu'il ne s'agit pas du type de document à présenter dans le cadre de la nouvelle méthodologie adoptée pour les sections du Conseil d'administration. Le document fournit quelques informations mais ne donne lieu à aucune orientation ou décision. L'orateur propose que l'on fasse appel aux moyens modernes de communication pour mieux transmettre des informations régulières sur le projet aux membres du Conseil d'administration entre les sessions.

- 642.** *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, se félicite du document présenté mais espère que les futurs documents seront davantage centrés sur les décisions à prendre par le Conseil d'administration. Le groupe se demande si les travaux de rénovation auront un impact sur ceux du Conseil d'administration ou de la Conférence. S'agissant du remplacement des ascenseurs, il est difficile de comprendre pourquoi le Bureau a eu besoin d'un consultant externe pour évaluer les offres et superviser les travaux. Le groupe demande à connaître le nombre d'ascenseurs qui fonctionnent actuellement et pourquoi leur remplacement ne peut être fait dans des délais plus courts. En ce qui concerne la rénovation des zones des cuisines, il souhaite avoir des précisions sur leur état et demande si les frais de rénovation ne pourraient pas être imputés au fournisseur de services en place. Enfin, il souhaite avoir plus d'informations sur les discussions avec les autorités suisses concernant la vente de terrains censée financer la deuxième phase du projet.
- 643.** *Le représentant du gouvernement de la France* remercie le Bureau pour le document qu'il considère comme important en raison des implications financières du projet, mais aussi des conséquences sur les conditions de travail et donc sur la qualité des services offerts par le Bureau. Il souhaite savoir comment le projet est coordonné avec d'autres institutions des Nations Unies basées à Genève et rappelle au Conseil d'administration que son gouvernement considère qu'il s'agit là de l'une des priorités du point de vue de l'affectation des ressources du Compte de programmes spéciaux.
- 644.** *Le représentant du Directeur général* explique que l'unique responsabilité des consultants extérieurs qui assistent le Bureau dans l'évaluation des offres consiste à veiller à ce que celles-ci soient conformes aux spécifications. Ces derniers ne participent pas à l'évaluation commerciale des offres. L'équipe du projet, dans laquelle le Syndicat du personnel est représenté, s'est déjà réunie pour discuter du diagnostic amiante dans le cadre du Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail.
- 645.** En ce qui concerne le taux d'occupation du bâtiment, l'orateur explique qu'il est effectivement possible d'installer la moitié du personnel dans un tiers du bâtiment en appliquant les règles existantes. Il confirme que tous les contrats du projet comportent les conditions générales des contrats du Bureau qui exigent le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Il précise que le «pilote du projet» aidera le Bureau à mettre à jour et perfectionner le registre des risques. Les discussions avec le pays hôte ont progressé mais le Bureau n'a pas encore été en mesure de lever ses objections quant au projet du «Jardin des Nations».
- 646.** Conformément à la suggestion des employeurs, le Bureau s'efforcera de tenir à la fois les membres du personnel et ceux du Conseil d'administration régulièrement au courant de la situation par Internet et par d'autres moyens modernes de communication. L'orateur prend note de la suggestion de ne présenter les futurs documents relatifs au projet que pour information.
- 647.** Durant la première phase du projet (2012-2015), les travaux du Conseil d'administration de la Conférence ne seront pas touchés par le projet. L'avis d'experts extérieurs est nécessaire pour la préparation des spécifications, l'évaluation des offres et la supervision

du remplacement effectif des ascenseurs, car il s'agit d'une question hautement technique. Sept ascenseurs sont actuellement opérationnels de chaque côté du bâtiment. La rénovation des ascenseurs est actuellement organisée en plusieurs étapes pour assurer un niveau de service adéquat. Les sols des cuisines ont été endommagés par carbonatation. Il s'agit d'un problème structurel qui relève donc de la responsabilité de l'OIT et non pas du prestataire de services. L'orateur fait savoir qu'il rencontre régulièrement ses homologues des autres institutions des Nations Unies à Genève pour coordonner les activités, notamment l'Organisation mondiale de la santé et l'Office des Nations Unies à Genève, qui prévoient également de réaliser des travaux de rénovation.

- 648.** *La porte-parole des travailleurs* déclare à nouveau que, s'il n'y a pas d'objection de la part des membres du Conseil d'administration, le Syndicat du personnel devrait être représenté au comité directeur du projet.

Résultat

- 649.** *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des commentaires formulés durant ses débats.*

Sixième question à l'ordre du jour

Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication

Investissement dans les infrastructures informatiques: Point de situation (document GB.312/PFA/6/1)

- 650.** *La porte-parole des travailleurs* remercie le Bureau et indique que le document fournit la plupart des renseignements demandés par le groupe des travailleurs à la session de mars 2011 du Conseil d'administration. Elle note que les mandants de l'OIT ne pourront pas assurer la gouvernance nécessaire en matière informatique s'ils ne disposent pas d'informations plus détaillées sur les sous-projets en la matière et les répercussions de la rénovation du bâtiment. Elle demande également un complément d'information sur la mise en place du bureau de gestion du projet et les initiatives prévues en ce qui concerne l'infrastructure informatique, et elle souligne l'importance de la consultation du Syndicat du personnel.
- 651.** *Une membre employeuse* regrette le caractère trop peu détaillé du rapport et déclare que certaines questions fondamentales soulevées à la session de novembre 2010 du Conseil d'administration ne sont pas traitées de façon adéquate. Elle sollicite ainsi des précisions sur la situation en ce qui concerne la reconversion du personnel, les aspects financiers et les progrès sur le plan de la gouvernance des technologies de l'information. Elle demande aussi des informations sur les difficultés rencontrées à ce stade.
- 652.** *Un représentant du gouvernement du Japon* remercie le Bureau des efforts qu'il a déployés et approuve le projet pour l'amélioration de l'infrastructure informatique. Il demande un complément d'information sur les progrès déjà accomplis et, plus particulièrement, sur les composantes du projet présentées dans les tableaux 1 et 2.

653. *Un représentant du Directeur général* (chef, Bureau de la technologie de l'information et de la communication – ITCOM) indique qu'une coordination étroite a été établie avec le projet de rénovation du bâtiment, projet qui n'aura pas de conséquences sur la rénovation du centre de données.
654. En réponse aux questions posées plus largement sur l'adaptation du personnel face à l'évolution rapide des technologies de l'information, l'orateur note que des renseignements seront fournis à cet égard à la session de mars 2012 du Conseil d'administration dans le cadre du point sur la stratégie en matière de technologies de l'information pour la période 2010-2015.
655. L'orateur indique que la principale des difficultés rencontrées à ce stade a été d'établir un juste équilibre entre les efforts nécessaires à la gestion des services existants qui doivent perdurer et ceux qui visaient le lancement de projets nouveaux et ambitieux. Il souligne que deux des initiatives relatives aux investissements dans les infrastructures informatiques progressent plus rapidement que prévu, et ce grâce à la bonne collaboration entre les départements en interne, à l'appui de consultants extérieurs et à la motivation du personnel concerné.
656. L'orateur indique que le poste de responsable du bureau de gestion du projet devrait être pourvu d'ici la fin de l'année et présente brièvement le rôle du bureau, les tâches et fonctions qui lui reviendront et les ressources qui lui seront allouées.
657. Une version préliminaire du mandat, de la structure et de la charte du système de gouvernance des technologies de l'information a déjà été établie. Ces documents font mention du bureau de gestion du projet et prévoient un comité directeur de l'informatique. La structure du système de gouvernance des technologies de l'information devrait être arrêtée de façon définitive d'ici la fin de l'année.

Résultat

658. *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des commentaires formulés pendant la discussion.*

Déploiement d'IRIS sur le terrain: Point de situation (document GB.312/PFA/6/2)

659. *La porte-parole des travailleurs* accueille le document avec satisfaction et demande des informations complémentaires sur le bilan que l'on peut tirer des formations et des activités d'appui, ainsi que sur les résultats de l'examen des processus métiers (BPR) menés auprès de l'EAT/BP Budapest et du bureau régional pour les Etats arabes à Beyrouth, comme indiqué aux paragraphes 4 et 5.
660. Elle se demande si le Bureau aura suffisamment de temps pour mettre en œuvre les deux phases d'IRIS dans la région Afrique, le calendrier d'origine prévoyant la phase 1 pour 2012 et la phase 2 pour 2013. Elle demande également si IRIS sera parallèlement mis en place dans d'autres bureaux extérieurs.
661. Enfin, renvoyant au précédent point à l'ordre du jour, l'oratrice dit qu'elle attend avec impatience la mise en place d'une structure de gouvernance des technologies de l'information et de la communication, en particulier en ce qui concerne le bureau de gestion de projets (PMO).

662. *Une membre employeuse* accueille avec satisfaction les informations figurant dans le document. Elle demande des éclaircissements au sujet du paragraphe 2, et souhaiterait en particulier savoir dans quelle mesure les conclusions et les enseignements tirés de l'examen rétrospectif du déploiement à Budapest sont utiles pour les autres sites. Elle se dit inquiète que les dépenses liées à l'informatique ne soient pas centralisées dans tous les cas et demande une explication à ce sujet.
663. Elle fait observer que le calendrier de déploiement d'IRIS est régulièrement modifié et demande à ce qu'un calendrier plus précis soit fourni. Elle souligne qu'il est prévu qu'IRIS soit mis en service en 2013 dans la région Afrique, et demande s'il serait possible d'accélérer le processus.
664. Elle fait observer que le document ne donne aucune information budgétaire et demande au Bureau si le budget prévu pour le déploiement d'IRIS sur le terrain est suffisant. Enfin, elle demande un complément d'information sur l'état d'avancement de la mise à niveau d'IRIS.
665. *Un représentant du gouvernement du Japon* remercie le Bureau des informations fournies et souligne l'importance que revêt IRIS pour le Bureau, son personnel et ses Etats Membres. Il se dit heureux que le déploiement se déroule selon les délais prescrits et espère que tout va se poursuivre comme prévu.
666. *Le représentant du Directeur général*, en réponse aux questions posées, donne deux exemples d'enseignements tirés et de résultats issus des examens des processus métiers.
667. Il explique que l'expérience du déploiement d'IRIS à Budapest a montré la nécessité de prolonger la période prévue pour les formations à IRIS, qui était initialement plus courte, afin de permettre au personnel des bureaux extérieurs de poursuivre leurs tâches quotidiennes, en parallèle de la formation qu'ils recevaient.
668. Le déploiement d'IRIS à Beyrouth a permis au Bureau d'améliorer l'harmonisation des processus et des procédures internes, des flux d'informations et du partage des tâches, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière du BIT, ce qui a permis de répartir plus équitablement les tâches entre le personnel. L'orateur ajoute que le Bureau peut, si nécessaire, fournir davantage de détails sur les résultats des examens des processus métiers.
669. Bien que la date initialement prévue pour le déploiement de la phase 1 d'IRIS pour la région Afrique, à savoir 2012, ait été reportée à 2013, le représentant du Directeur général se dit confiant que les deux phases pourront être menées à bon terme la même année (2013). Il note que, tant que le Bureau laisse suffisamment de marge (environ six mois) entre la phase 1 et la phase 2 et qu'il tient compte des enseignements que l'on peut tirer des précédents déploiements, la mise en service en Afrique se passera sans heurts. L'orateur souligne les avantages liés au fait que le bureau régional pour l'Afrique à Addis-Abeba ait peu de décalage horaire par rapport au siège, ce qui lui permet de bénéficier plus longtemps de services d'appui durant les heures de travail. Il indique que des débats sur le déploiement accéléré d'IRIS sont en cours, une des principales difficultés résidant dans le fait que le Bureau met en place IRIS en puisant dans les ressources existantes. En réponse aux dépenses liées à l'informatique, l'orateur note que le seul financement décentralisé est celui lié à la connectivité au réseau dans les régions.
670. *Un autre représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge du bureau du directeur exécutif, Secteur de la gestion et de l'administration – ED/MAS) indique que le Sous-comité du bâtiment et le Sous-comité ICTS n'existent plus, et qu'il est directement fait rapport sur les questions d'informatique à la Section PFA du Conseil d'administration.

Dans le passé, les sous-comités permettaient de débattre en détail des questions d'informatique. L'orateur propose de mener des consultations informelles durant la session du Conseil d'administration en cours, en vue de déterminer le format et le contenu des futurs documents relatifs aux questions d'informatique et à la rénovation du bâtiment. Ces consultations permettraient aussi de partager certaines informations plus détaillées sur des questions ayant trait à l'informatique.

Résultat

- 671. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des vues exprimées durant le débat.***

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses (document GB.312/PFA/7/1(Rev.))

- 672. *Le Directeur général*** présente le document et souligne l'importance de l'examen des dépenses pour les intérêts de l'Organisation à long terme. Il indique que le Comité d'examen des dépenses a vocation à aller au-delà de questions d'économie et vise aussi à permettre d'examiner les processus en vue de mieux gérer les ressources. Il souligne l'intérêt du Comité d'examen des dépenses, qui permet d'assurer que toutes les activités de l'OIT respectent les impératifs de rentabilité, afin d'obtenir des produits et des résultats de haute qualité qui allient rentabilité et efficacité. Le Directeur général souligne que des mesures d'économie de plus de 5 millions de dollars des Etats-Unis ont été incluses dans chaque budget tandis que, dans le cadre d'une croissance zéro en valeur réelle, de nouveaux coûts ont été absorbés pour financer les activités de perfectionnement du personnel, la sécurité du personnel, les questions de bâtiment et de logement, d'éthique et de contrôle. Le Directeur général considère que la nécessité de faire des économies est un objectif permanent et prioritaire, qui requiert des efforts constants.
- 673. Le Directeur général** demande l'appui et les orientations du Conseil d'administration afin de faire face aux difficultés liées au changement qui interviennent dans les procédures et la culture organisationnelle. Il assure le Conseil d'administration que le Bureau consulte le Syndicat du personnel en ce qui concerne les conditions de travail. Il informe le Conseil d'administration de son intention de faire régulièrement le point sur les progrès accomplis et les mesures prises.
- 674. *Le porte-parole des employeurs*** estime que l'examen des dépenses a donné des résultats probants et se dit favorable aux pistes envisagées dans le document. S'agissant des voyages, le BIT devrait suivre la pratique des autres organisations. Les employeurs appellent l'attention du Bureau sur la nécessité de mieux gérer les autorisations de voyage, le nombre des déplacements, autrement dit leur opportunité, étant une question toute aussi importante que leur coût.
- 675. *La porte-parole des travailleurs*** prend note de la composition du Comité d'examen des dépenses et dit regretter qu'ACTRAV n'ait pas été associé à cette structure de contrôle interne. Elle se demande comment l'évaluation des plans de travail en vue du résultat 10 se rapportant aux activités des travailleurs reflètera les priorités des organisations de travailleurs si ACTRAV n'y participe pas. L'oratrice se dit préoccupée par l'autonomie

d'ACTRAV et d'ACT/EMP au niveau du terrain puisque les directeurs régionaux font partie du Comité d'examen des dépenses, ce qui n'est pas le cas d'ACTRAV et d'ACT/EMP.

- 676.** L'oratrice accueille avec satisfaction les mesures d'économie proposées dans le document. Réaffirmant la nécessité de garantir la qualité des documents, qui va au-delà de la question de leur longueur, elle souligne que la qualité du travail et des conditions de travail ne doit pas être sacrifiée pour réaliser des économies. Elle insiste sur la nécessité qu'ACTRAV soit étroitement associé à l'examen de la réduction des coûts, à savoir du *Journal international de recherche syndicale*, une publication d'ACTRAV. Lorsque les propositions du Comité d'examen des dépenses ont une incidence sur l'affectation des fonctionnaires, elle demande à ce que le Bureau s'engage à mener des consultations avec le Syndicat du personnel, et elle souligne qu'il est important de mener un dialogue sur une large gamme de sujets. S'agissant du paragraphe 28, l'oratrice demande un complément d'information sur les questions qui seront examinées sous chacun des points.
- 677.** Les PIEM, par la voix d'une représentante du gouvernement du Canada, appuient fermement les efforts visant à réduire les coûts, ainsi que les travaux du Comité d'examen des dépenses. Le groupe est d'avis qu'il est utile d'examiner la question des voyages et des publications et apprécierait de recevoir d'autres idées sur les moyens de réaliser des économies; il demande que l'examen des dépenses soit aussi large que possible. Notant les économies potentielles qui pourraient être réalisées si les procédures de voyage étaient harmonisées avec celles des autres organisations du système des Nations Unies, le groupe demande des précisions pour savoir en quoi les politiques en matière de voyage au BIT diffèrent de celles des autres organisations.
- 678.** Les PIEM se félicitent de la distribution par voie électronique des documents d'avant session et des documents «pour information», et demandent comment les *Comptes rendus provisoires* essentiels pour la prise de décisions seront mis à la disposition des délégués durant la Conférence. Ils appuient le paragraphe 21 et demandent que le Bureau suive de près les économies effectivement réalisées et en rende compte, en indiquant comment elles ont été réalisées. Ils souhaiteraient aussi qu'un rapport annuel rende compte des mesures de rationalisation et des économies, ainsi que de l'usage qui en a été fait, et demandent quel est le mandat du Comité d'examen des dépenses et quelles sont ses méthodes de travail. Les PIEM soutiennent les propositions visant à étudier les mesures s'inscrivant dans le long terme et demandent au Bureau d'envisager de renforcer les fonctions administratives avec les autres organismes du système des Nations Unies à Genève. Ils croient comprendre que le Bureau a trouvé un moyen d'économiser potentiellement environ 460 000 dollars E.-U., et suggèrent que le Bureau applique les mesures d'économie envisagées. Le groupe propose un point pour décision.
- 679.** Le GASPAC, par la voix d'un représentant du gouvernement du Japon, reconnaît que le Comité d'examen des dépenses remplit une mission importante dans l'évaluation à l'échelle du Bureau qui vise à améliorer la rentabilité, l'efficacité et l'efficience et à permettre des économies supplémentaires. Le GASPAC se félicite des travaux effectués sur la question des voyages et des publications et prend dûment acte des mesures immédiates qui ont été prises. Il préconise la recherche continue d'économies supplémentaires et l'harmonisation des dispositions concernant les voyages. Il est d'avis qu'il est possible de réaliser de nouvelles économies en réduisant les coûts des publications et en raccourcissant les documents de réunion. Le groupe soutient les mesures à plus long terme proposées au paragraphe 22 du document.
- 680.** L'intervenant demande au Comité d'examen des dépenses de chercher les moyens d'améliorer les modalités de travail au BIT. Il demande aussi plus d'informations d'ordre général sur chacun des points mentionnés au paragraphe 28 pour que la discussion ait lieu

en toute connaissance de cause. Le GASPAC approuve les économies prévues dans le domaine de la traduction et propose une analyse coût-rentabilité de la création d'un département chargé de répondre aux besoins en interprétation. Il demande qu'il soit fait état dans le prochain rapport de réalisations plus remarquables et plus concrètes. Il invite le Bureau à faire en sorte que, pour toute proposition ayant une incidence sur l'affectation des fonctionnaires, les membres du personnel puissent se faire entendre.

- 681.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Zimbabwe, note les économies substantielles et les efforts consentis pour harmoniser les dispositions concernant les voyages avec celles des autres organismes de l'ONU. Le groupe accueille avec satisfaction les propositions de mesures visant à réduire les dépenses dans le domaine des publications. Il approuve le recours à des fichiers électroniques comme principal moyen de communication mais attire l'attention sur la nécessité de faire preuve de souplesse à l'égard des mandants ayant un accès limité aux technologies modernes.
- 682.** *Un représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge d'ED/MAS) assure au Conseil d'administration que la qualité des services fournis aux mandants est une priorité essentielle pour le Comité d'examen des dépenses. Afin de mener à bien l'exercice, des équipes spéciales ont été formées pour veiller à ce que les personnes les plus concernées participent pleinement à l'examen des répercussions et à la recherche de solutions. ACTRAV et ACT/EMP seront invités à participer à toute discussion portant sur le contenu des activités pour les employeurs et les travailleurs.
- 683.** En novembre 2012, le Bureau fera son rapport au Conseil d'administration, dans lequel il décrira les mesures concrètes appliquées et les économies réalisées à cette date grâce à celles-ci. L'intervenant offre par ailleurs de mener, dans l'intervalle, des consultations informelles avec le Conseil d'administration pour examiner les progrès effectués et recevoir de nouvelles orientations.
- 684.** Le Bureau fournira des renseignements au Conseil d'administration, au cours de consultations informelles, sur des questions telles que les documents de session destinés à la Conférence internationale du Travail et la classe dans laquelle les voyages sont effectués. Pour finir, il assure au Conseil d'administration que toute mesure d'économie qu'il est possible d'appliquer est immédiatement prise.
- 685.** *La porte-parole des travailleurs* préfère que le Bureau fasse rapport sur les mesures d'économie à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration. Elle se dit réticente à l'idée d'utiliser des ressources pour faire un rapport en mars 2012 sur des travaux encore inachevés. L'intervenante répète que le Bureau devrait consulter le Syndicat du personnel pour accomplir correctement sa mission. Les travailleurs souscrivent à la proposition du point appelant une décision sans changement.
- 686.** *Le porte-parole des employeurs* souscrit à l'argumentation du représentant du Directeur général et souligne l'efficacité de certaines consultations informelles. Les employeurs approuvent, sous son libellé actuel, la proposition de point appelant une décision, pour autant qu'il soit précisé que les termes «further update» (nouveau point sur la situation) peuvent désigner la tenue de consultations informelles. Celles-ci permettront l'élaboration d'un document en vue de la session de novembre 2012.

Résultat

- 687.** *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées lors de sa discussion.*

**Nomination d'un membre du Comité des placements
de l'Organisation internationale du Travail**
(document GB.312/PFA/7/2)

688. *La porte-parole des travailleurs* souscrit au point appelant une décision et recommande au Bureau de veiller à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la composition de tous les comités et commissions de l'OIT.

689. *Un membre employeur* approuve le point appelant une décision dans son libellé actuel.

Décision

690. *Le Conseil d'administration:*

- a) *exprime ses remerciements à M. Rolf Banz pour ses années de service au Comité des placements;*
- b) *renouvelle la nomination de MM. René Zagolin et Xavier Guillon comme membres du Comité des placements pour une nouvelle période de trois ans arrivant à expiration le 31 décembre 2014;*
- c) *nomme M. Max Bärtsch membre du Comité des placements pour une période de trois ans expirant le 31 décembre 2014.*

(Document GB.312/PFA/7/2, paragraphe 4.)

**Groupe de travail chargé du suivi de la Déclaration
de principes tripartite sur les entreprises multinationales
et la politique sociale**
(document GB.312/PFA/7/3)

Décision

691. *Le Conseil d'administration modifie sa décision de juin 2011⁶ de manière à autoriser l'organisation d'une réunion supplémentaire du groupe de travail tripartite ad hoc pour que celui-ci examine et adopte le texte définitif de son rapport. Cette réunion aura lieu avant la session de mars 2012 du Conseil d'administration et sera financée à l'aide de ressources existantes du Secteur de l'emploi.*

(Document GB.312/PFA/7/3, paragraphe 3.)

⁶ Document GB.311/7/2(Corr.).

Segment relatif aux audits et au contrôle

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel 2010-11

(document GB.312/PFA/8)

692. *La porte-parole des travailleurs* note la haute qualité technique du rapport et sa richesse informative, mais estime que certaines questions de fond mériteraient un traitement plus approfondi. En ce qui concerne le tableau 6 relatif au cadre stratégique, elle indique avoir eu du mal à comprendre le passage où il est indiqué que l'OIT aurait intérêt à montrer que son action normative a une incidence beaucoup plus large, qui pourrait être interprétée comme une atteinte à la fonction normative de l'Organisation. Elle se demande par ailleurs pour quelle raison le rapport ne fait pas état du caractère inégal de la répartition des ressources de la coopération technique, essentiellement affectées aux résultats 1 et 16. Elle se demande comment le niveau de ressources affecté aux autres résultats, notamment à celui qui se rapporte aux activités des travailleurs – 1,5 pour cent seulement du total des dépenses de coopération technique financées en 2010 par des ressources extrabudgétaires et consacrées à des programmes par pays et des produits mondiaux – a pu être jugé satisfaisant. Elle demande au Bureau d'associer davantage les mandants à la conception des projets et à l'intégration des normes internationales du travail dans ces derniers.
693. S'agissant des enseignements qui ont pu être tirés des PPTD, l'intervenante rappelle qu'il importe de tenir compte du caractère interdépendant des activités d'appui menées au titre des quatre objectifs stratégiques du travail décent, et de renoncer aux stratégies de financement axées sur les projets. Si elle est opposée à une approche unique, l'oratrice insiste sur le fait que la Déclaration sur la justice sociale souligne que les quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Par conséquent, une approche sélective n'est pas non plus une bonne chose. L'intervenante demande également au Bureau de mettre en place des mécanismes qui feraient de la participation des partenaires sociaux une condition sine qua non de la conception et des évaluations des projets, comme le recommande le rapport. Elle souhaiterait être davantage informée sur l'évaluation interne achevée du PPTD de la Syrie dans le contexte actuel.
694. *Le porte-parole des employeurs* se félicite de la qualité du document. De manière générale, il considère que les mandants doivent être mieux formés pour participer aux évaluations, et qu'ACTRAV et ACT/EMP devraient jouer un rôle pivot. L'intervenant rappelle que les employeurs ont toujours soutenu que les programmes de promotion du travail décent devaient être basés sur la demande et non sur l'offre, et il estime par ailleurs que chaque activité devra désormais se traduire par des résultats concrets pour répondre aux exigences des mandants. Les employeurs font observer que ces points ont été abordés dans le rapport et insérés dans les recommandations.
695. Le groupe des employeurs invite le Bureau à redoubler d'efforts au niveau du suivi des évaluations et approuve la stratégie en matière de connaissances, qui doit faciliter la diffusion d'informations. Les employeurs partagent le point de vue du Bureau sur la question des responsabilités et estiment que les responsables opérationnels jouent un rôle essentiel.
696. S'agissant de l'analyse d'impact, les employeurs sont d'avis que les indicateurs ne rendent pas toujours compte des progrès accomplis. Enfin, au vu du contexte actuel, l'intervenant estime que le BIT doit d'urgence définir ses priorités avec plus de précision.

697. *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, soulignent la haute qualité du rapport, eu égard tant aux informations sur la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation qu'à la tentative de recensement des points faibles du cadre de gestion axée sur les résultats (GAR). Le groupe note que les recommandations issues des évaluations ont fait l'objet d'un suivi beaucoup plus rigoureux mais souhaiterait, à l'avenir, une plus grande transparence dans les consultations portant sur les sujets des évaluations de haut niveau. Il salue l'analyse détaillée dans le tableau 6, mais s'interroge sur la viabilité à long terme des mesures d'impact proposées, mesures qui devraient pouvoir être effectuées dans le cadre du système de la GAR et intégrées dans les rapports sur les questions récurrentes aussi rapidement que possible. Notant les résultats satisfaisants de la méta-analyse des évaluations de la coopération technique, le groupe se demande comment, compte tenu des lacunes constatées dans le domaine du suivi, le mérite pourrait en être attribué au BIT.
698. Les PIEM invitent le Bureau à mettre en œuvre les propositions et les enseignements présentés dans le rapport et demandent l'établissement d'un nouveau point pour décision qui inviterait à faire le point sur cette mise en œuvre pour mars 2012.
699. *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, invite le Bureau à faire un meilleur usage des évaluations, en mettant en œuvre les recommandations et en renforçant les capacités des mandants. S'exprimant au seul nom de la Chine, l'orateur note des améliorations en ce qui concerne le suivi des évaluations décentralisées et la gestion des connaissances, et se rallie à l'appel lancé en faveur de la mise en place d'un cadre de responsabilisation axé sur les résultats encore plus performant.
700. *Un représentant du gouvernement de la France* estime que le rapport apporte un éclairage sur la manière dont le Bureau utilise la stratégie d'évaluation ainsi que sur l'apport de cette dernière au système de la GAR, et constitue à ce titre un pas en avant important dans l'institutionnalisation d'une culture de l'évaluation.
701. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* juge très satisfaisante la section sur la mise en œuvre des évaluations du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui portent également sur le projet relatif aux emplois verts financé par le CSBO et mis en œuvre en Inde. Il note les avancées réalisées dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation pour 2011-2015 et les progrès signalés sur le suivi des résultats d'évaluation.
702. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Unité d'évaluation – EVAL) rappelle que la nouvelle stratégie a été adoptée en mars 2011 et que l'Unité d'évaluation (EVAL) n'a de ce fait pas eu beaucoup de temps pour établir le rapport qui, suite à une modification de structure, devait être plus circonstancié. Il mentionne les rapports détaillés qui ont été préparés pour enrichir le contenu des méthodologies, conclusions, enseignements et recommandations des diverses évaluations et méta-analyses. En ce qui concerne l'inégale répartition des ressources de la coopération technique entre les 19 résultats, il explique que tout ce qu'EVAL a pu faire était de s'assurer que l'ensemble des projets étaient évalués conformément aux procédures en vigueur.
703. L'intervenant note la corrélation positive révélée par les évaluations entre la participation des mandants et la pérennité des PPTD et des projets. EVAL a favorisé la participation des mandants à la conception des évaluations et a accompli des progrès dans le renforcement des capacités de ces derniers. On note une amélioration sensible du travail engagé par les responsables pour donner suite aux recommandations des évaluateurs, tant à propos de la gouvernance que des projets; s'agissant de ces derniers, le taux de mise en œuvre est en effet passé de 50 à 72 pour cent.
704. L'orateur indique que l'examen du cadre stratégique présenté au tableau 6 s'inscrit dans le cadre de la nouvelle stratégie, en vertu de laquelle EVAL doit effectuer un bilan global de

la performance. Malgré les progrès substantiels réalisés dans la GAR, il convient, dans le cadre d'un processus à la fois permanent et graduel, de continuer à améliorer le cadre de suivi et d'évaluation, les stratégies, les postulats de base, les plans de travail axés sur les résultats et le travail d'équipe. L'intervenant explique que la méta-évaluation repose sur les évaluations effectuées par 59 évaluateurs externes, ce qui assoit la crédibilité des informations du rapport sur la performance de l'OIT.

- 705.** En ce qui concerne la proposition de révision du point pour décision, l'intervenant fait observer qu'il serait risqué d'intégrer trop rapidement les évaluations d'impact dans les rapports sur les questions récurrentes; la mise en œuvre d'une telle initiative réclame en effet du temps et suppose un investissement substantiel dans les mécanismes de suivi et d'évaluation. Le rapport supplémentaire réclamé pour mars constituerait un alourdissement de la charge de travail du Bureau liée à l'établissement des rapports.
- 706.** *La porte-parole des travailleurs* accepte la proposition du groupe des PIEM visant à modifier le point pour décision.
- 707.** *La porte-parole des employeurs* estime qu'il n'y a pas lieu de donner au Bureau un surcroît de travail inutile. Les travailleurs ayant toutefois approuvé l'amendement proposé par des gouvernements, le groupe des employeurs décide de faire de même.
- 708.** *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, se rallient à l'interprétation du président, selon laquelle le rapport envisagé consisterait en de nouvelles recommandations relatives au suivi et devrait faire l'objet de consultations informelles avec les groupes.

Décision

709. Le Conseil d'administration:

- a) confirme les priorités pour le programme de travail;**
- b) demande au Directeur général de présenter, pour adoption à la session du Conseil d'administration de mars 2012, un document contenant des recommandations sur la façon de donner effet aux suggestions et sur les prochaines étapes prévues, eu égard notamment à l'intégration d'évaluations d'impact dans les rapports établis aux fins des discussions récurrentes.**

(Document GB.312/PFA/8, paragraphe 85, tel que modifié.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluation des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent) (document GB.312/PFA/9)

- 710.** *Un membre employeur* indique que son groupe a apprécié les documents qui lui ont été soumis. Les employeurs souhaitent à présent savoir comment le Bureau compte donner suite à ce document puisqu'aucune incidence financière n'est attendue. Il est par ailleurs regrettable que le Bureau n'ait pas proposé de solution claire pour remédier aux problèmes

de coordination qui se sont fait jour concernant la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Si la mise en œuvre de la stratégie est une réussite, le groupe des employeurs estime qu'une coopération accrue des partenaires sociaux est indispensable. L'intervenant insiste de plus sur la nécessité de tenir compte des enseignements tirés et des recommandations figurant dans le document et ajoute que son groupe souhaite être tenu informé de la suite qui leur sera donnée.

- 711.** Les employeurs se félicitent de l'adoption de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et des progrès accomplis dans la lutte contre ce fléau tout en soulignant qu'il ne faut pas s'endormir sur ses lauriers. L'accent doit être mis sur la mobilisation de ressources et la participation des partenaires sociaux au programme financé par le Fonds mondial et les Nations Unies.
- 712.** Les employeurs jugent l'évaluation de l'Agenda de Bahia pour le travail décent trop ambitieuse pour permettre d'apprécier correctement les différentes interventions. L'intervenant déplore que les employeurs brésiliens n'aient pas été suffisamment associés au processus. En conclusion, l'intervenant fait savoir que son groupe approuve le point appelant une décision.
- 713.** *La porte-parole des travailleurs* approuve les recommandations issues de l'évaluation de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination et souligne que les donateurs doivent allouer des ressources à l'ensemble des dimensions de l'action en question et non pas seulement à la lutte contre la discrimination liée au sexe. La stratégie attachée au résultat 17, lorsqu'elle est reliée aux normes internationales du travail, semble propre à renforcer la cohérence des politiques mises en œuvre par l'OIT en faveur de la justice sociale. L'intervenante invite par ailleurs l'OIT à continuer de collaborer avec les mandants en vue d'améliorer l'application des conventions n°s 100 et 111 et à veiller à ce que les questions de lutte contre la discrimination soient dûment traitées dans le cadre de PPTD. Le rapport tombe à point nommé compte tenu de l'abandon progressif du mécanisme de suivi au titre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998).
- 714.** En ce qui concerne l'évaluation de la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, le groupe des travailleurs estime, comme indiqué dans le rapport, qu'il faut mieux exploiter l'avantage comparatif de l'OIT, soit les processus tripartites, et tenir compte de l'Agenda du travail décent en général, notamment de ses composantes relatives à l'égalité des sexes et à l'économie informelle. Il faut aussi affecter des ressources suffisantes pour aider les mandants à mettre en œuvre dûment la recommandation n° 200 aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Enfin, s'agissant du rapport sur l'évaluation de l'Agenda de Bahia, la porte-parole dit souscrire aux observations formulées par les syndicats brésiliens. Elle estime que l'expérience très intéressante exposée dans le document pourra inspirer d'autres Etats du Brésil et d'autres pays, et elle demande si des ateliers sont envisagés. Elle indique pour conclure qu'elle approuve le point appelant une décision.
- 715.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Egypte, affirme que la lutte contre la discrimination bénéficie d'un large appui en Afrique, indiquant à cet égard que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est ratifiée par tous les pays d'Afrique et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, par 51 d'entre eux. Le groupe souligne en outre que les 17 cibles de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007) vont dans le même sens que les 19 résultats du programme et budget. Il prône le recours à une approche intégrée et l'augmentation des ressources allouées, apport supplémentaire requis notamment pour atténuer l'impact de la crise sur la situation en matière de discrimination. En conclusion, le groupe souscrit au point appelant une décision.

716. *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, jugent utiles les recommandations issues de toutes les évaluations mais estiment que des informations plus approfondies auraient dû être fournies sur l'impact des stratégies et programmes. Le groupe invite le Bureau à améliorer l'évaluabilité de la stratégie pour l'élimination de la discrimination afin que la Conférence internationale du Travail puisse se fonder dans ses discussions futures sur des informations rendant compte d'un tel impact. Il juge fondamental l'appel contenu dans les recommandations 5 et 6 de l'évaluation de la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, estimant en effet qu'il faut se concentrer sur des pays prioritaires et renforcer les effectifs. Il invite le Bureau à cibler les catégories les plus exposées, telles que les travailleurs du sexe et les jeunes, et il lui demande d'indiquer de quelle façon il entend assurer la prise en compte des recommandations en vue d'une discussion, au niveau de la gouvernance, sur la stratégie de lutte contre le VIH et le sida. Il juge l'évaluation de l'Agenda de Bahia très utile et demande au Bureau de trouver les moyens d'exploiter les enseignements correspondants pour d'autres PPTD. En conclusion, le groupe souscrit au point appelant une décision.
717. *Un représentant du gouvernement du Brésil* fait le point sur l'état d'avancement du processus de Bahia. Une série de conférences sur le travail décent reflétant l'expérience de Bahia ont été organisées dans différents lieux au Brésil. Le succès du programme sous-national pour le travail décent ouvre des perspectives encourageantes pour la coopération Sud-Sud.
718. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* remercie le Bureau des efforts qu'il déploie pour rendre l'action en faveur de l'élimination de la discrimination plus ciblée, plus efficace et plus rationnelle et cite à cet égard les activités visant à améliorer la gestion des connaissances, le suivi et le renforcement des capacités. En ce qui concerne la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, l'orateur convient qu'il faut s'intéresser davantage au secteur informel.
719. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes) rappelle que l'Agenda de Bahia pour le travail décent existe à l'état de programme depuis 2008 seulement et que ce processus sera intégré dans une stratégie nationale à l'issue d'une série de conférences qui s'achèvera en mai 2012. Elle indique que la viabilité du programme est assurée grâce à un fonds spécial basé sur des contributions publiques ou privées. Le bureau régional mettra à profit l'expérience de Bahia aux fins de son programme de coopération Sud-Sud.
720. *Un autre représentant du Directeur général* (directeur exécutif, ED/NORM) souligne qu'il importe que le Bureau soit très efficace et rationnel dans son action pour l'élimination de la discrimination et revient brièvement sur deux problèmes devant retenir l'attention. Tout d'abord, en ce qui concerne le risque de dispersion inhérent à toute question ayant des composantes multiples, risque que l'évaluation a fait ressortir, le Bureau multipliera les efforts visant à coordonner le travail de ses différentes unités. Deuxièmement, en ce qui concerne l'amélioration de l'évaluabilité de la stratégie, l'Unité d'évaluation sera consultée sur les mesures à prendre. Les conclusions de l'évaluation transparaîtront en outre dans les rapports globaux à venir et sur les discussions de la Conférence sur le suivi de la Déclaration de 2008.
721. *Une autre représentante du Directeur général* (directrice, Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail – ILO/AIDS) assure au Conseil d'administration que les recommandations de l'évaluation reflètent la position du Bureau, notamment en ce qui concerne l'importance accrue devant être accordée à la lutte contre le VIH dans l'économie informelle, action qui doit passer par les organisations de travailleurs et d'employeurs. De même, le Bureau est favorable au recours accru à une analyse par pays plutôt que par projets. L'application de la recommandation n° 200 sera le fer de lance de l'action à

entreprendre, et le Bureau tiendra le Conseil d'administration informé des progrès dans la réalisation des recommandations au moyen des procédures établies.

Décision

- 722. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les conclusions, recommandations et enseignements à retenir des évaluations indépendantes.***

(Document GB.312/PFA/9, paragraphe 110, tel que modifié.)

Dixième question à l'ordre du jour

Examen du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) (document GB.312/PFA/10)

- 723. *La porte-parole des travailleurs*** rappelle que, lorsque le CCCI a été créé à l'origine, en 2007, le groupe des travailleurs était sceptique quant à ce que la création de cet organe apporterait de plus à l'OIT. Le groupe des travailleurs note l'importance des organes indépendants de contrôle, précisant que, pour une efficacité accrue, il faudrait plutôt rendre les nombreux organes de contrôle existant au sein de l'OIT plus performants que d'en créer un autre. La porte-parole des travailleurs ajoute que, pour favoriser le consensus et le tripartisme, les travailleurs ont approuvé la création du CCCI par le passé et sont disposés à le refaire, mais sous réserve que les principes tripartites de l'Organisation soient pleinement reconnus et que le CCCI ne se substitue en aucune manière au rôle de contrôle ni aux autres fonctions de la PFA.
- 724.** Faisant référence à plusieurs recommandations figurant dans l'annexe, l'intervenante indique que le groupe des travailleurs approuve les observations formulées par le Bureau dans les recommandations 2 et 9. En revanche, la dernière phrase de la recommandation 3, à savoir «Les considérations en matière de représentation géographique, d'égalité hommes-femmes et autres devraient être secondaires», appelle des explications car cet énoncé est contraire aux valeurs de l'OIT et peut être interprété comme signifiant que les représentants des syndicats ne devraient pas faire partie du CCCI. Le groupe des travailleurs approuve l'option 2 de la recommandation 4 et souscrit aux recommandations 5 et 6. Il conteste la justification fournie concernant la recommandation 7 et n'appuie pas la recommandation 10, qui envisage un examen des activités et de la performance de la fonction d'évaluation du BIT dans le cadre de son mandat. Par souci de consensus, l'intervenante approuve le point appelant une décision.
- 725. *Le porte-parole des employeurs*** souscrit aux nombreuses recommandations figurant dans le rapport et fait observer que certaines d'entre elles mériteraient une discussion plus approfondie. Les employeurs soutiennent le point appelant une décision, tel que présenté dans le document.
- 726.** S'agissant du processus de sélection, l'intervenant invite le Bureau à entreprendre rapidement des consultations, afin qu'il soit possible d'entériner le processus en mars prochain. Il importe que les membres du CCCI soient des experts compétents et indépendants. La tâche la plus difficile sera de déterminer la manière dont la sélection sera opérée. Eu égard à la révision du mandat du CCCI, les employeurs souhaitent que ses liens avec le Conseil d'administration soient renforcés.

727. L'élection d'un nouveau Directeur général et la réforme du Conseil d'administration donneront l'occasion à ce dernier de revoir l'ensemble des fonctions d'évaluation et d'audit, notamment en ce qui concerne le processus de nomination, l'indépendance des membres du CCCI et leurs relations avec le Conseil d'administration. Les employeurs souhaitent que la session de novembre 2012 soit soigneusement préparée à cet effet, car il importe, avant de revoir le mandat du CCCI, de déterminer précisément la place que ce dernier est appelé à occuper dans l'ensemble des procédures d'audit et de contrôle.
728. *Les PIEM*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Japon, soulignent que le CCCI a un rôle essentiel et distinct à jouer et que, en lui conférant un statut permanent, on mettrait l'OIT sur un pied d'égalité avec d'autres organisations des Nations Unies. Le groupe approuve les conclusions des recommandations formulées par la société de consultants, en particulier celles concernant le processus de sélection. Il se félicite de la tenue de consultations informelles et estime qu'elles devraient commencer dans l'immédiat. Il encourage le Bureau à communiquer les projets de document pertinents. Le groupe des PIEM approuve le point appelant une décision.
729. *Le GRULAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, exprime son appui au CCCI et sa conviction que conférer au CCCI un statut permanent permettrait d'assurer le contrôle effectif du BIT. Faisant le bilan des recommandations, il préconise d'examiner plus avant certains sujets comme, par exemple, le mandat et le processus de sélection du comité. Sur la base des futures discussions tripartites, telles que prévues dans le point appelant une décision, le GRULAC approuve le point en question.
730. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Égypte, indique qu'il approuve certaines des recommandations figurant dans l'annexe. Le groupe souligne qu'il faut mettre en place un processus de sélection plus ouvert et transparent et poursuivre la discussion pour ce qui est du mandat du comité. Saluant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) intitulé «La fonction d'audit dans le système des Nations Unies», l'intervenant fait observer que le rapport de la société de consultants aurait pu être élaboré en collaboration plus étroite avec le CCI. Le groupe de l'Afrique est d'avis que l'adoption de décisions relatives au mandat et au processus de sélection du comité aurait dû précéder le point appelant une décision. Cependant, par souci de consensus, l'intervenant approuve le point appelant une décision et propose qu'il soit amendé de façon à indiquer que les consultations informelles devraient être conformes au rapport du CCI et aux pratiques en vigueur dans d'autres organisations du système des Nations Unies.
731. *Une représentante du gouvernement du Canada* approuve l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique, comprenant que le principal objectif de cet amendement est de faire en sorte que les mandants reçoivent toutes les informations pertinentes.
732. *Un représentant du Directeur général* (le Trésorier et contrôleur des finances) explique que le mandat de la société de consultants prévoit expressément qu'il soit tenu compte du rapport du CCI ainsi que des pratiques d'autres organisations des Nations Unies.
733. *La porte-parole des travailleurs* ne souscrit pas à l'amendement proposé concernant le point appelant une décision.
734. *Le porte-parole des employeurs* estime que la proposition d'amendement suscite une certaine confusion et déclare que son groupe ne peut pas la soutenir; en revanche, il appuie le point appelant une décision tel que libellé dans le document du Bureau. Il propose d'attendre l'examen des fonctions d'évaluation et d'audit qui aura lieu en novembre pour débattre du rôle du CCI.

Décision

735. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) *d'ériger le Comité consultatif de contrôle indépendant en tant qu'organe consultatif permanent faisant rapport au Conseil d'administration;***
- b) *de prolonger jusqu'au 16 novembre 2012, aux mêmes conditions, le mandat des cinq membres actuels du Comité consultatif de contrôle indépendant, tel qu'il a été approuvé par le Conseil d'administration à sa 300^e session (novembre 2007);***
- c) *de demander au Directeur général de continuer à faciliter les consultations informelles afin de formuler des propositions sur:***
 - i) *le processus de sélection des membres du Comité consultatif de contrôle indépendant à la 313^e session (mars 2012) du Conseil d'administration;***
 - ii) *la révision du mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant à sa 315^e session (novembre 2012) au plus tard.***

(Document GB.312/PFA/10, paragraphe 8.)

Onzième question à l'ordre du jour**Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI**
(document GB.312/PFA/11)

736. *Le porte-parole des employeurs* se dit préoccupé par divers éléments du document, et constate par ailleurs que les discussions consacrées à cette question sont de plus en plus brèves. Les employeurs sont pour leur part convaincus que le Corps commun d'inspection pourrait être utile si ses rapports étaient mieux axés sur le BIT et si, du coup, le Conseil d'administration les utilisait davantage. Il serait à cet égard souhaitable qu'un membre du Corps commun d'inspection présente le document et les différents rapports en mettant en lumière ce qui pourrait être utile pour le BIT. Les employeurs ne peuvent pas se prononcer sur les points mentionnés aux paragraphes 24 et 25, la question préalable étant pour eux de savoir s'il convient de poursuivre la collaboration avec le Corps commun d'inspection. Quoi qu'il en soit, il sera nécessaire, avant de se prononcer sur la question des ressources, d'engager un débat global sur l'ensemble des fonctions d'évaluation et d'audit de l'Organisation.

737. *La porte-parole des travailleurs* juge préoccupant le rapport intitulé «Vers un appui plus cohérent du système des Nations Unies à l'Afrique», notamment parce que certains des commentaires du Bureau sur le projet de rapport n'ont pas été pris en compte, parce que les partenaires sociaux sont ignorés et parce que le comité directeur de haut niveau qu'il est proposé de créer pour superviser les activités du Mécanisme de coordination régionale instituerait un niveau supplémentaire de bureaucratie. Le groupe des travailleurs rejoint l'avis exprimé au paragraphe 8 par le Bureau que la question des centres de services délocalisés ne concerne pas le BIT. L'oratrice soutient la position du Bureau, présentée au paragraphe 11, concernant la sélection et les conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies, ainsi que les commentaires du Conseil des chefs

de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) et du Bureau quant au fait que l'adoption des 18 conditions visant à «guider et mesurer l'action menée pour devenir une organisation plus efficace et plus efficiente» serait complexe. Elle déplore que le rapport ne tienne pas compte de la structure tripartite de l'OIT. Le groupe des travailleurs est d'accord avec le Bureau et le CCS pour s'opposer à la recommandation concernant la possibilité que le CCI puisse enquêter sur des accusations de représailles ou de menaces de représailles lorsque les services de contrôle interne refusent de le faire. Il appuie les recommandations relatives à la protection de l'environnement qu'il y a lieu d'appliquer en temps voulu, sous réserve que les ressources soient disponibles. L'oratrice invite le Bureau à procéder à l'examen des dépenses de voyage en consultation avec le Syndicat du personnel.

738. S'agissant des points appelant des orientations au paragraphe 24, l'oratrice réitère un certain nombre des préoccupations que suscite le travail lié au CCI, notamment les coûts considérables qu'engendrerait le suivi des recommandations. Le Bureau devrait produire à l'intention du Conseil d'administration un document décrivant les différents niveaux de contrôle, leurs fonctions et leurs rapports coûts-avantages, pour permettre aux membres de celui-ci de mieux apprécier la valeur ajoutée du CCI et de prendre des décisions éclairées sur le suivi nécessaire.
739. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* demande des éclaircissements au Bureau sur le coût estimatif d'une contribution au système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24. Le Bureau devrait continuer à réaliser le suivi des recommandations du CCI et de leur mise en œuvre, et à évaluer les gains d'efficacité et les économies qui en résultent à terme.
740. *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Egypte, souligne l'intérêt que présente une coopération entre le CCI et les organisations participantes. Le groupe demande au BIT de prendre un certain nombre de mesures visant à intensifier son partenariat avec le CCI, à savoir: i) tenir à l'avenir des réunions formelles de haut niveau avec les inspecteurs du CCI; ii) prendre une part plus active dans l'approbation et la mise en œuvre des recommandations du CCI en rapport avec le mandat de l'OIT et acceptées sans commentaires de la part du CCS; iii) soutenir le développement du système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24; et iv) donner suite à la proposition relative à l'établissement d'un comité directeur de haut niveau chargé de superviser les activités du Mécanisme de coordination régionale en Afrique. L'orateur propose que le Conseil d'administration envisage de formuler un point appelant une décision pour demander au Directeur général de soumettre à sa session de mars 2012 un rapport détaillé sur les mesures prises par le Bureau pour mettre en œuvre les recommandations du CCI.
741. *Un représentant du gouvernement de la France* soutient la demande des employeurs, à savoir qu'un représentant du CCI présente aux membres du Conseil d'administration les divers rapports du CCI qui concernent le BIT, à la fois les rapports transversaux sur le système des Nations Unies et les rapports plus spécifiques concernant directement le Bureau, car ces documents sont une source importante d'informations et permettent de progresser vers une harmonisation de l'ensemble du système des Nations Unies. L'orateur souligne le rôle complémentaire que joue le CCI dans le mécanisme de contrôle d'ensemble du BIT et la nécessité pour ce dernier de suivre les recommandations du CCI.
742. *Une représentante du gouvernement du Canada* se déclare préoccupée par le fait que le temps consacré à la discussion des rapports du CCI est de plus en plus limité, ce qui ne permet pas d'examiner ces documents de manière adéquate. Elle soutient la proposition des employeurs tendant à un élargissement de la discussion du système de contrôle du BIT et concernant la nécessité de mieux comprendre le travail du CCI afin d'en tirer un

meilleur parti. Elle demande au Bureau de coordonner une séance d'information au début de 2012 entre le CCI et les mandants tripartites pour examiner comment mieux mettre à profit le travail du CCI et ses recommandations.

- 743.** *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, souligne la nécessité d'évaluer l'efficacité et l'efficience du cadre de coopération existant dans l'ensemble du système des Nations Unies et de recenser les meilleures pratiques de coordination et les meilleures méthodes de collaboration permettant d'accroître la cohérence du système afin d'éviter les doubles emplois et la dispersion des ressources. Le groupe soutient vigoureusement les initiatives du CCI visant à évaluer et à éclaircir le rôle et les responsabilités au sein du système des Nations Unies et entre ses différents organes. L'orateur fait référence à la résolution 60/258 de l'Assemblée générale des Nations Unies dans laquelle le CCI est prié de continuer à améliorer son dialogue avec les organisations participantes, y compris l'OIT. Il demande au Bureau de confirmer son engagement vis-à-vis de la gestion axée sur les résultats et des processus d'harmonisation. Le Bureau devrait fournir des informations sur sa participation aux trois comités de haut niveau, en particulier le Groupe des Nations Unies pour le développement.
- 744.** A l'invitation du Président, le président du CCI prend la parole. Il met l'accent sur un certain nombre de domaines où la coopération entre l'OIT et le CCI devrait être renforcée, signale plusieurs carences dans le document soumis par le Bureau et invite celui-ci à soutenir le système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24.
- 745.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, PROGRAM) aborde quatre points. Tout d'abord, le fait que le Bureau a toujours eu pour pratique de présenter les rapports du CCI avec les commentaires du CCS, ce qui explique les retards éventuels dans la prise en compte de l'ensemble des rapports du CCI dans les documents soumis au Conseil d'administration. Deuxièmement, le BIT est confronté à une difficulté particulière du fait que, souvent, il n'est pas tenu compte de manière adéquate de sa structure tripartite spécifique dans les rapports du CCI. Troisièmement, le grand nombre de recommandations émanant du CCI soumises au Bureau – plus d'une centaine chaque année – présentent des difficultés particulières sur le plan de leur mise en œuvre, du fait surtout qu'elles sont fréquemment formulées en termes généraux et que les coûts induits ne sont pas pris en compte. Enfin, le Bureau a pris dûment note de la proposition relative à la tenue de discussions informelles sur la manière dont il devrait tenir compte des rapports du CCI et de leur valeur ajoutée s'agissant des fonctions d'audit et de gouvernance du Bureau.
- 746.** *Le groupe gouvernemental*, par la voix d'une représentante du gouvernement du Brésil, remercie le représentant du CCI de son intervention, demande que d'autres discussions aient lieu à l'avenir avec le CCI et encourage le Bureau à soumettre les recommandations pertinentes du CCI au Conseil d'administration, accompagnées des commentaires du Bureau.

Résultat

- 747. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées pendant la discussion.***

Segment des questions de personnel

Douzième question à l'ordre du jour

Déclaration du représentant du personnel

748. La déclaration du représentant du personnel figure à l'annexe I.

Treizième question à l'ordre du jour

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (document GB.312/PFA/13)

749. *La porte-parole des travailleurs*, se référant à l'article 14.7 du Statut du personnel, souhaite savoir si l'obligation incombant au Directeur général de consulter le Syndicat du personnel au sujet de tout amendement proposé au Statut du personnel ne devrait pas être remplacée par une obligation de négocier chaque proposition d'amendement.

750. *Le Conseiller juridique* indique que le Conseil d'administration a retenu l'expression «après avoir consulté le Comité de négociation paritaire» dans l'intention de donner effet à l'accord de reconnaissance et de procédure conclu en 2000 entre le Directeur général et le Syndicat du personnel. Le remplacement, dans le Statut du personnel, du terme de «consultation» par tout autre terme relève d'une décision discrétionnaire que le Conseil d'administration est seul habilité à prendre.

Décision

751. *Le Conseil d'administration:*

- a) *note la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) ayant trait au relèvement de 0,13 pour cent du barème des traitements de base minima en vigueur et aux augmentations des versements à la cessation de service qui en découlent pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, et a autorisé le Directeur général à donner effet, au BIT, en apportant des amendements au Statut du personnel, à ladite recommandation, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies;*
- b) *approuve l'amendement suivant à l'article 14.7 du Statut du personnel:*

Sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, le Directeur général peut, après consultation du Comité de négociation paritaire, amender le Statut du personnel, sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires. Le Directeur général peut amendera aussi le Statut, sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires, et après avoir consulté le Comité de négociation paritaire, pour donner effet aux décisions de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la commission, concernant: 1) les échelles des traitements; 2) le taux des indemnités et des prestations (~~autres que les pensions, les indemnités pour charge de famille, l'indemnité pour frais d'études, le congé dans les foyers, l'indemnité de rapatriement et l'indemnité de licenciement~~), les conditions à remplir pour en bénéficier et les

normes applicables aux voyages; et 23) le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements; ainsi que celles concernant des questions ne se prêtant pas à controverse et n'ayant pas de réelles incidences financières ou sur le plan des politiques; le Conseil d'administration sera informé de tels amendements.

- c) décide que le Bureau lui fera rapport une fois par an, normalement à sa session de printemps, sur les questions relatives au régime commun et les amendements au Statut du personnel qui en découlent.**

(Document GB.312/PFA/13, paragraphes 5 et 12.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

752. Une représentante du Directeur général (directrice, Département du développement des ressources humaines – HRD) explique que cette question a été inscrite à l'ordre du jour du Segment du programme, du budget et de l'administration en prévision d'un éventuel accord sur les procédures de recrutement et de sélection, dans le cadre de la procédure de médiation lancée au début de l'année 2011. Elle note qu'aucun accord définitif n'a encore été conclu, et se propose de ce fait de fournir aux membres du Conseil d'administration les informations les plus récentes sur les progrès accomplis et les questions en suspens.
753. La procédure de médiation engagée entre le Bureau et le Syndicat du personnel a pour enjeu les questions de recrutement et de sélection. Les autres questions prioritaires retenues concernent: i) la délimitation plus précise du champ d'application de la négociation collective au sein de l'Organisation, ainsi qu'une définition plus claire des domaines relevant de la négociation, de la consultation et de l'information; ii) l'examen des types de contrats et des politiques suivies en la matière; iii) la classification des postes.
754. Quatre séances de médiation conjointes se sont tenues en février, mars, mai et octobre 2011.
755. L'intervenante se félicite de pouvoir annoncer que les principes de base d'une révision globale des procédures de recrutement et de sélection ont été établis avec le Syndicat du personnel et que les deux parties ont pu constater d'indéniables progrès vers la définition de solutions réalistes. Ces avancées se heurtent toutefois à un dernier motif de désaccord entre les deux parties, qui porte sur le recours à des évaluateurs externes pour la procédure de recrutement.
756. Le Syndicat du personnel, estimant que le fait de recourir aux services d'évaluateurs externes constitue une violation de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, s'est mobilisé autour de cet enjeu et a notamment lancé un appel à une action générale en novembre 2010. L'oratrice rappelle qu'en 2000 les parties ont décidé d'un commun accord que les évaluations du centre d'évaluation seraient effectuées par des fonctionnaires du Bureau, désignés conjointement par l'administration et le Syndicat du personnel. On a malheureusement dû constater que cette solution ne permettait pas de recruter efficacement et dans les délais voulus. Les évaluateurs internes, étant des fonctionnaires du BIT, étaient essentiellement mobilisés par les objectifs et les résultats relevant du programme et budget approuvé, et n'avaient de ce fait guère de temps à consacrer à un travail bénévole touchant aux ressources humaines, demandant beaucoup de temps et nécessitant une formation suivie. Pour illustrer l'ampleur du travail en question, l'intervenante rappelle que le deuxième cycle de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) de 2011 a donné lieu à l'organisation de 38 concours, lesquels ont nécessité 120 interventions du centre d'évaluation. Ne disposant que de 12 évaluateurs

internes, le Bureau n'a pas été en mesure de confier à ces derniers plus d'un tiers des évaluations incombant au centre d'évaluation.

- 757.** Depuis l'introduction du RAPS en 2008, plusieurs accords provisoires ont été conclus à propos du recours à des évaluateurs externes. Pour le premier cycle du RAPS de 2008, il a été convenu de faire appel aux services de trois évaluateurs externes. Au cours du deuxième exercice de 2010, le travail des évaluateurs externes a été examiné, de manière aléatoire, par des évaluateurs internes, qui ont pu confirmer la validité du travail accompli par les premiers. Enfin, avec l'aide du médiateur, on est parvenu à un accord sur la constitution d'équipes mixtes d'évaluateurs internes et externes pour le premier cycle du RAPS de 2011.
- 758.** L'oratrice rappelle que l'on fait appel depuis 2008 aux trois mêmes évaluateurs externes, dont le travail a été reconnu comme étant d'un excellent niveau. Le Syndicat du personnel n'a d'ailleurs jamais formulé de véritable objection à propos de la qualité de ce travail. L'intervenante fait observer qu'un consensus semble s'être dégagé autour de l'idée selon laquelle le seul moyen valable dont dispose le Bureau pour tenir ses engagements en ce qui concerne la qualité et l'efficacité de ses procédures de recrutement et de sélection est de faire appel à des évaluateurs externes qualifiés. Elle rappelle au Conseil d'administration que, bien que le Bureau ait toujours préconisé le recours à des évaluateurs internes, cette solution n'est pas viable, compte tenu du volume de capacités disponible en interne.
- 759.** Les débats qui se sont tenus au cours de la dernière séance de médiation en octobre 2011 ont de nouveau porté sur cette question qui, bien qu'elle ne soit pas d'une importance capitale, empêche de procéder à la révision de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, révision qui aurait dû être effectuée depuis longtemps, puisqu'elle était prévue pour 2002. D'autres domaines pâtissent également de ce blocage, notamment les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2009.
- 760.** Malgré les tentatives ciblées de médiation, le Syndicat du personnel a refusé d'accepter que l'on fasse appel aux mêmes évaluateurs externes ou que l'on applique les mesures relatives aux évaluations qui avaient été convenues lors des cycles précédents du RAPS. Le 1^{er} novembre 2011, il a publié un bulletin dans lequel il déclare vouloir utiliser tous les moyens à sa disposition, notamment juridiques, pour dénoncer l'illégalité des procédures du deuxième cycle du RAPS de 2011.
- 761.** Une telle situation fait courir au Bureau le risque de ne pas être en mesure de mener à bien les procédures de recrutement et de sélection nécessaires pour assurer le pourvoi des postes vacants. Elle risque par ailleurs de remettre en cause la légitimité du choix des candidats qui ont participé de bonne foi à une procédure rigoureuse de sélection, ce qui ne peut qu'être préjudiciable au moral des fonctionnaires. Enfin, l'incessante dépense d'énergie occasionnée par ce litige pèse sur le personnel, constitue un emploi peu judicieux des capacités de ce dernier et nuit à l'instauration du climat serein nécessaire pour le dialogue.
- 762.** L'intervenante est convaincue que les séances de médiation qui doivent se tenir la semaine prochaine et au début du mois de décembre permettront au Bureau de trouver une solution viable à cette question de procédure litigieuse, et que cela ouvrira la voie à un dialogue constructif qui pourra être consacré à des questions plus générales prioritaires pour le BIT et son personnel. L'administration veut croire que la procédure de médiation donnera des résultats tangibles qui pourront être soumis à l'approbation du Conseil d'administration à sa prochaine session. L'intervenante espère que son exposé a aidé le Conseil d'administration à saisir la nature et la portée de l'enjeu, et qu'il ne pourra pas susciter le moindre doute quant à l'attachement sans faille du Bureau au dialogue social et à la négociation collective.

- 763.** *La porte-parole des travailleurs* juge qu'il n'y pas lieu de faire des observations sur le fond des questions à propos desquelles les parties ont engagé un processus de médiation mais se sent néanmoins tenue de rappeler que le dialogue social et la négociation collective sont l'un de piliers de l'Organisation. Il incombe à l'administration et au Syndicat du personnel de faire aboutir la procédure de médiation. L'intervenante est convaincue qu'ils seront prochainement en mesure d'annoncer au Conseil d'administration qu'ils sont parvenus à un accord sur toutes les questions litigieuses en suspens.

Section de haut niveau

Segment d'orientation stratégique

764. Le Segment d'orientation stratégique s'est réuni le lundi 14 novembre. Il était présidé par le Président du Conseil d'administration. M. Rønne et M. Cortebecq étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Première question à l'ordre du jour

Cohérence des politiques dans le système multilatéral

(document GB.312/HL/1)

765. *Le Directeur général* présente au Conseil d'administration un document définissant le cadre dans lequel l'OIT pourra contribuer à renforcer le débat d'orientation, la coordination et la cohérence nécessaires au sein du système multilatéral pour améliorer les possibilités de travail décent dans une économie mondiale marquée par la diversité mais aussi par l'interdépendance. Il rappelle que les participants à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail (2011) avaient dans l'ensemble exprimé le sentiment que la question de la cohérence des politiques devait faire l'objet d'un débat approfondi au Conseil d'administration. Il précise que le document ne porte que sur la cohérence à l'échelon international et attire l'attention sur cinq points.
766. Premièrement, la cohérence des politiques multilatérales est de plus en plus nécessaire en raison de la mondialisation. La déréglementation financière et la libéralisation des échanges ont été les deux principaux moteurs de la mondialisation au détriment des questions sociales et environnementales. Un important degré de cohérence avait été acquis grâce au ralliement du système multilatéral à ce qu'on a appelé le Consensus de Washington, mais ce modèle n'est plus opérationnel. En créer un nouveau est la principale tâche à laquelle le système multilatéral doit s'atteler aujourd'hui.
767. Deuxièmement, le système multilatéral est de plus en plus acquis à l'idée que le renforcement de la cohérence suppose que l'accent soit mis sur le développement durable et un meilleur équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale, y compris entre le secteur financier et l'économie réelle. Chaque institution internationale peut apporter sa propre contribution à cet égard. La contribution de l'OIT découle de sa nature tripartite, de sa mission normative ainsi que des outils qu'elle a élaborés au cours de ces dernières années et qui sont acceptés dans le monde entier. L'Agenda du travail décent a énormément favorisé la cohérence des politiques au sein de l'OIT.
768. Troisièmement, en ce qui concerne les différents niveaux de prise de décisions, le Directeur général indique que le processus tripartite de l'OIT est une méthode qui permet de renforcer la cohérence des politiques à l'échelon national mais fait observer que la prise de décisions à l'échelon sectoriel dans chaque pays a un impact sur la cohérence à l'échelon international. Il souligne qu'à l'échelon régional on assiste à une forte aspiration à la cohérence dans de nombreux domaines, qui vont des accords commerciaux aux questions monétaires et sociales, et que l'OIT n'est pas indifférente à cette aspiration. À l'échelon international, il est important d'établir une distinction entre les organisations qui édictent des normes dans les domaines économiques et sociaux comme les Nations Unies (ONU), l'OIT et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), les institutions qui imposent une «discipline» comme le Fonds monétaire international (FMI) et les

institutions de financement comme la Banque mondiale et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Il existe des domaines dans lesquels les mandats de plusieurs institutions interagissent, comme entre l'OIT et l'OMC et avec le FMI.

769. Quatrièmement, le Directeur général rappelle certains principes d'une interaction fructueuse: ne pas nuire à l'action d'une autre institution qui jouit de la même reconnaissance internationale; soutenir les politiques d'autres institutions lorsqu'elles sont appropriées; collaborer à l'élaboration de politiques, comme le fait l'OIT avec l'OMC et le FMI; et collaborer à l'échelon national, comme le démontre l'inclusion de l'Agenda du travail décent dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Le Directeur général précise que l'OIT applique déjà ces principes de quatre manières, à savoir: la collaboration entre secrétariats, les accords de partenariat, la coordination à l'échelon national et l'aide aux pays.
770. En dernier lieu, il souligne que, en raison de ses liens étroits avec l'évolution économique et sociale des pays, l'OIT doit veiller plus particulièrement à définir les critères de réussite des politiques et aider le système multilatéral à mettre en place un programme cohérent.
771. *Le porte-parole des employeurs* rappelle que le groupe des employeurs a toujours soutenu les efforts déployés par l'OIT pour favoriser la cohérence des politiques avec d'autres organisations internationales sur la base de valeurs communes, du respect de leurs mandats respectifs et d'objectifs communs. Il reconnaît la nécessité de la cohérence des politiques pour faire face aux problèmes mondiaux et souligne que les politiques sociales, économiques, environnementales et financières influent les unes sur les autres. Cette interaction doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques afin d'obtenir de bons résultats tels que la création d'emplois, la création d'entreprises viables et, dans la crise actuelle, la restauration rapide de la confiance des investisseurs et des consommateurs. L'intervenant fait observer qu'il existe plusieurs interprétations et applications de la cohérence des politiques. Le groupe des employeurs n'approuve pas le paragraphe 6 du document. Son porte-parole souligne qu'une véritable cohérence des politiques ne peut être obtenue que par la création de partenariats solides qui, pour être efficace et durable, suppose des synergies au service d'objectifs communs et du respect du mandat particulier de chaque partenaire.
772. Le groupe des employeurs considère que la recherche de la cohérence ne doit pas conduire à l'uniformisation des politiques ni à la dilution des valeurs fondamentales de l'OIT. Les partenaires existants et potentiels doivent s'engager à collaborer avec l'OIT en tant qu'organisation de nature tripartite et accepter les conséquences du tripartisme. Les partenariats ne devraient pas compromettre ou entraver les activités fondamentales des partenaires sociaux à l'échelon national ni empêcher le Bureau d'accorder la priorité aux besoins de ses propres mandants et d'y consacrer ses ressources limitées. Pour que les partenariats durent, il faut de plus faire preuve d'une bonne capacité d'écoute. L'OIT doit non seulement écouter les autres organisations, mais aussi parler avec elles.
773. Le porte-parole des employeurs invite le BIT à envisager toutes les implications de la recherche d'une cohérence des politiques à l'échelon multilatéral et à préciser de quelle manière les multiples partenariats établis avec d'autres institutions sont gérés, financés et évalués. Il estime que la Section institutionnelle du Conseil d'administration constituerait un cadre plus approprié pour un compte rendu détaillé que le Segment d'orientation stratégique de la Section de haut niveau. Il ajoute que son groupe souhaiterait avoir des éclaircissements sur les incidences des travaux de recherche dont il est question au paragraphe 19 du document, tant sur le plan financier que sur celui des ressources humaines.

774. Il signale divers exemples récents de partenariats satisfaisants que les partenaires sociaux approuvent et auxquels ils s'associent pleinement, à savoir le Pacte mondial pour l'emploi, l'initiative «Economie verte», l'initiative en faveur de l'instauration d'un Socle de protection sociale, la coopération entre l'OIT et la Banque mondiale, l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise mondiale de la sécurité alimentaire et la collaboration avec le G20. Les employeurs souhaitent que l'on aille encore plus loin dans cette direction et que l'on établisse de nouveaux partenariats, mais il faut pour cela commencer par en examiner la portée, l'intérêt, les objectifs ainsi que toutes les incidences sur le plan financier et sur celui des ressources humaines. Les employeurs tiennent également à ce que le consensus tripartite soit le préalable indispensable de toute prise de position de l'Organisation dans les domaines qui sont d'une importance capitale pour l'ensemble des mandants. Enfin, les employeurs approuvent sur le principe le point pour décision figurant au paragraphe 20 du document mais estiment néanmoins qu'il n'est pas assez ambitieux, précis et ciblé pour permettre une véritable amélioration de la politique de l'OIT en faveur de la cohérence. Des éclaircissements doivent être apportés sur divers points – ressources nécessaires, prise en compte de la perspective tripartite, rapports exhaustifs, évaluations et suivi – avant toute décision concernant ce paragraphe 20.
775. *Le porte-parole des travailleurs* affirme que la situation actuelle témoigne d'une absence stupéfiante de cohérence à tous les niveaux: le chômage et les inégalités s'accroissent tandis que les banquiers continuent de percevoir des bonus exorbitants. Le secteur financier a contraint les gouvernements à adopter une nouvelle série de mesures d'austérité dont l'économie réelle devra supporter le coût.
776. Le groupe des travailleurs estime que les normes ne sont pas suffisamment prises en considération dans le document et rappelle à cet égard que les politiques économiques, financières et commerciales doivent être subordonnées aux normes internationales du travail. Rappelant les conclusions du Sommet du G20 de Cannes et le mandat assigné par ce dernier à l'OIT – notamment le rôle que cette dernière est appelée à jouer au sein du nouveau groupe de travail sur l'emploi –, l'intervenant invite instamment le BIT à diriger l'élaboration du rapport conjoint sur les perspectives de l'emploi dans le monde, qui doit être présenté aux ministres des Finances du G20.
777. Il a pris connaissance avec intérêt des quatre composantes de la cohérence des politiques énumérées au paragraphe 17 mais estime qu'il conviendrait de s'intéresser de plus près à la question de l'articulation entre la coopération internationale et les politiques mises en œuvre dans les divers pays. On constate en effet que de nombreuses politiques nationales de sortie de crise sont incompatibles avec les recommandations du Pacte mondial pour l'emploi et de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. C'est ainsi, par exemple, que la modification de la législation du travail opérée par les autorités roumaines avec l'aval du FMI, de la Commission européenne et de la Banque centrale européenne prive une partie des travailleurs de leur droit à se faire représenter par un syndicat. Il importe que l'OIT, dans le cadre de ses relations avec le FMI, les institutions européennes et d'autres organisations, intervienne de manière plus résolue pour empêcher les violations des droits des travailleurs et l'aggravation de leurs conditions de travail. Les interventions d'organisations internationales qui ont pour effet de fragiliser la négociation collective et la fixation des salaires sont totalement inacceptables. C'est parce qu'il constate que l'on porte atteinte à certains droits de base que le groupe des travailleurs a approuvé le projet de résolution sur la cohérence des politiques proposé par la France et la Suisse lors de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail (2011).
778. Le groupe des travailleurs approuve les cinq moyens d'action retenus pour promouvoir la cohérence des politiques mais souhaiterait que l'on accorde davantage d'attention à la question du soutien aux mandants, que l'on élabore une stratégie plus précise visant à mettre le travail décent et l'emploi au cœur des politiques nationales des pays dotés d'un

PNUAD et que l'on renforce la participation des membres des comités directeurs des programmes par pays de promotion du travail décent aux activités des équipes de pays des Nations Unies. Il importe enfin que la coopération entre l'OIT et les autres organisations ne se résume pas à un simple «ajustement social» des politiques économiques de ces dernières. En matière de politique commerciale, par exemple, il faut que l'OIT engage des pourparlers qui aboutissent à une révision des politiques en fonction de l'impact de celles-ci sur l'emploi.

779. *Le GRUA*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, convient qu'il est nécessaire de promouvoir le dialogue avec d'autres organisations internationales ainsi que la participation à leurs travaux, y compris en tant qu'observateurs. Le porte-parole du groupe fait observer que le Bureau a pris à cet égard des initiatives importantes avec d'autres institutions des Nations Unies. Des informations complémentaires seraient utiles pour savoir quelles sont les instances au sein desquelles l'OIT a le statut d'observateur et quels sont les cadres existants de cohérence des politiques. Le GRUA estime que le cadre proposé dans le document aux fins de la cohérence des politiques devrait reprendre les cadres existants des Nations Unies, en particulier les résolutions 62/277 et 64/289 de l'Assemblée générale des Nations Unies. S'agissant des paragraphes 18 et 19, le GRUA souhaiterait des éclaircissements pour savoir quels domaines et quels cadres ont été pris en considération et dans quelle mesure ceux-ci s'inscrivent dans le prolongement d'autres actions multilatérales visant à favoriser la cohérence des politiques, y compris l'initiative de l'Assemblée générale des Nations Unies «Unis dans l'action». Il ne comprend pas clairement pourquoi un document sur la cohérence des politiques au niveau international ne mentionne pas d'autres efforts déployés à l'échelle du système des Nations Unies, à l'exception d'une brève référence aux PNUAD. Le groupe souscrit aux mesures proposées aux paragraphes 18 et 19 ainsi qu'au point pour décision figurant au paragraphe 20, étant entendu que la contribution la plus importante que l'OIT puisse faire dans ce domaine consiste à continuer sur la voie tracée par le Directeur général qui s'efforce de faire toujours plus participer l'Organisation à des initiatives multilatérales et de faire du travail décent l'une des valeurs cardinales du système des Nations Unies dans son ensemble.

780. *Le GASPAC*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Pakistan, reconnaît que la coopération internationale ainsi que des politiques cohérentes et complètes sont nécessaires pour réduire la pauvreté, promouvoir l'emploi et la justice sociale et pour parvenir à une mondialisation équitable. Le porte-parole du groupe souligne que, dans ses efforts visant à créer des synergies avec d'autres organisations internationales, l'OIT devrait se fonder sur une stratégie bien définie, axée sur les résultats, assortie de délais et compatible avec sa capacité et ses ressources financières. L'application des normes internationales du travail et son contrôle doivent incomber à l'OIT, et les normes du travail ne devraient pas être utilisées à des fins protectionnistes. Le GASPAC souhaiterait un complément d'information et des précisions quant à la proposition figurant au paragraphe 19 c) qui concerne la création d'un statut d'observateur réciproque auprès de l'OMC. Le GASPAC souhaiterait en outre que l'intégration des programmes par pays de promotion du travail décent dans les PNUAD fasse l'objet d'une évaluation plus approfondie.

781. *L'UE et ses Etats membres*, par la voix d'un représentant du gouvernement du Danemark, avec l'appui de la Norvège, souscrivent à l'analyse exposée dans le document du Bureau et au point pour décision figurant au paragraphe 20. Ils demandent au Conseil d'administration et au Bureau du Directeur général: i) de continuer de promouvoir la ratification et l'application des huit conventions fondamentales de l'OIT; ii) de renforcer les activités dont il est question dans le Pacte mondial pour l'emploi et de participer aux travaux du Groupe de travail du G20 sur l'emploi; iii) de continuer d'évaluer les effets des politiques commerciales et financières sur l'emploi et de développer le dialogue et la coopération avec des organisations internationales, comme le préconisent les chefs d'Etat et de gouvernement du G20; iv) de consolider les partenariats concrets et de prendre des

dispositions en vue de la conclusion d'accords de coopération avec toutes les organisations internationales concernées et de la création d'un statut d'observateur réciproque auprès de ces dernières; v) de favoriser une coordination plus étroite des politiques entre les Etats Membres et en leur sein; vi) de travailler en coordination et concrètement au niveau national avec d'autres organisations concernées par le Socle de protection sociale et d'autres projets communs, y compris le suivi des travaux de la conférence organisée conjointement par l'OIT et le FMI à Oslo; et vii) de permettre au Bureau de contribuer, dans le cadre de son mandat et à l'invitation d'un pays, aux politiques de réforme du monde du travail proposées par d'autres institutions internationales.

- 782.** *L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, par la voix un représentant du gouvernement du Viet Nam, prie instamment le Bureau d'accorder autant d'importance à la promotion de la cohérence des politiques au niveau national qu'au niveau mondial. En ce qui concerne le cadre exposé dans le document, l'orateur souligne qu'il importe de résoudre les problèmes ensemble et invite le Bureau à renforcer sa coopération avec d'autres institutions multilatérales pour éviter des mesures unilatérales qui risqueraient de compromettre la réalisation d'objectifs communs.
- 783.** *Un représentant du gouvernement de l'Egypte* suggère plusieurs aspects à prendre en considération avant d'adopter des initiatives et de nouer des partenariats institutionnels. Premièrement, il faut bien connaître les différents mandats et prérogatives des autres organisations des Nations Unies et recenser les mécanismes permettant de renforcer la coopération et la coordination. Il y a lieu de renforcer et de poursuivre le dialogue engagé par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur les programmes et les comités ou commissions permanents ou ad hoc. Deuxièmement, il faut cerner et examiner les points d'accord et les points de désaccord. Malgré leurs différences, les organisations sont toutes attachées au renforcement de la croissance économique et de la stabilité sociale. Troisièmement, il faut remédier aux déséquilibres régionaux au sein des organismes décisionnaires. Les pays africains, par exemple, y sont fréquemment sous-représentés. En outre, bien que tous les pays doivent assumer ensemble la responsabilité de régler les problèmes qui se posent à l'échelon international, tous n'ont pas les moyens ni les ressources nécessaires pour ce faire.
- 784.** *Le groupe de l'Afrique*, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Algérie, se félicite de la riposte de l'OIT à la crise financière internationale, et en particulier de la participation du Directeur général aux travaux d'instances multilatérales. Le groupe appelle de ses vœux une plus grande complémentarité des systèmes économiques et sociaux afin d'atteindre les objectifs de l'Agenda du travail décent. Il faudrait promouvoir les partenariats avec l'Afrique dans le cadre du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD). La cohérence des politiques au sein du système multilatéral est possible si les pays développés tiennent compte des besoins des pays en développement, ceux de l'Afrique en particulier, lorsqu'ils élaborent des mesures pour contrer la crise, et si la cohérence des politiques en garantit l'application concrète. L'orateur conclut en déclarant que le cadre recommandé dans le document correspond à l'objectif recherché.
- 785.** *Une représentante du gouvernement du Panama* fait remarquer que, en dépit du risque de récession qui pèse sur les pays développés, le Panama a bien surmonté les effets de la crise économique et a accompli d'importants progrès en recourant au dialogue social pour formuler des mesures d'intervention et en améliorant la participation démocratique.
- 786.** *Un représentant du gouvernement du Ghana* déclare se rallier aux propos tenus au nom du groupe de l'Afrique. Le Ghana convient que les quatre étapes définies pour assurer la cohérence des politiques doivent guider l'OIT dans son action pour la promotion du plein emploi et de l'emploi productif et qu'elles devraient reposer sur la reconnaissance d'autres institutions internationales. L'orateur souligne que le cadre proposé, s'il se traduit dans les

faits, permettra à l'OIT de contribuer encore à l'amélioration du débat d'orientation, de la coordination et de la cohérence nécessaires au sein du système multilatéral. La délégation du Ghana souscrit donc au point appelant une décision figurant au paragraphe 20.

787. *Un représentant du gouvernement de la Colombie* salue la contribution de l'OIT à l'action pour la cohérence des politiques et souligne qu'il souscrit au contenu du document. Les évolutions visées au niveau multilatéral doivent se refléter à l'échelon national. L'orateur indique que le gouvernement colombien s'est employé récemment à élaborer une législation allant dans le sens des principes énoncés dans le document et il invite le Bureau à créer en Colombie un bureau responsable de l'exécution du programme qui pourrait fournir une assistance technique pour le plan d'action adopté dans le cadre des traités de libre-échange.

788. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* souligne la complexité de la notion de cohérence des politiques à l'échelon international comme à l'échelon national. En Inde, la complexité de la réalité culturelle et l'ancienneté de certaines institutions compliquent l'action pour une telle cohérence. Il n'y a pas de solution universelle. Des précisions devraient être fournies sur les composantes, la structure et les modalités de la cohérence visée ainsi que sur les ressources financières et humaines nécessaires à cette fin. Un complément d'information semble également nécessaire en ce qui concerne les modalités de la collaboration avec des organisations non tripartites et la façon de faire face aux externalités défavorables à la croissance des pays en développement. L'orateur demande des éclaircissements aussi sur les implications du paragraphe 19 et affirme que la cohérence visée ne doit pas servir à lier aspects commerciaux et normes du travail à des fins protectionnistes. Dans la perspective du développement, il importe de résoudre certains problèmes qui se posent sur la scène internationale, comme l'accès aux marchés, les migrations internationales et l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle.

789. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* relève et salue le fait que les paragraphes 17 à 19 du document reprennent certaines des considérations fondamentales d'un projet de résolution soumis à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011. Pour sa délégation, les paragraphes 17 à 19 doivent être formulés de manière plus précise, pour garantir que l'OIT mette effectivement en œuvre la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en prenant l'initiative ou en contribuant à des dispositifs pour promouvoir une plus grande cohérence institutionnelle. En ce qui concerne la «collaboration» mentionnée au paragraphe 18, l'orateur salue l'appui au G20, et estime qu'il conviendrait de consulter le Conseil d'administration à propos de l'action de l'OIT au G20, sans exclure que les pays du G20 puissent verser une contribution extrabudgétaire à cet effet. Pour des partenariats efficaces, d'autres organisations internationales devraient participer à l'élaboration des rapports soumis à la Conférence internationale du Travail et aux débats sur l'impact social des politiques financières, économiques et commerciales, notamment dans le cadre des discussions sur des rapports et examens récurrents. Le Directeur général devrait soumettre au Conseil d'administration, lors de sa 313^e session, en mars 2012, des propositions concrètes pour réaliser les objectifs de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable sur les points suivants: le renforcement des partenariats concrets entre l'OIT et d'autres organisations; une meilleure coordination des politiques entre les Etats Membres et en leur sein et le renforcement de la mise en œuvre universelle des principes et droits fondamentaux au travail comme règles du jeu de la dimension sociale de la mondialisation. L'orateur salue l'action déployée pour la réalisation de socles de protection sociale. Sa délégation invite le Directeur général à soumettre au Conseil, lors de sa session de mars 2012, des propositions pour lancer le dialogue en vue de l'obtention du statut d'observateur de l'OIT auprès de l'OMC.

790. *Un représentant du gouvernement de la France* souscrit aux principes énoncés dans le document mais critique le fait que les paragraphes 18 et 19 ne soient pas suffisamment

concrets. Il regrette que le processus de formulation des politiques de l'OIT elle-même ne soit pas suffisamment cohérent et souligne la nécessité pour l'Organisation d'entreprendre des actions concrètes. Par exemple, bien que le travail de coordination sur le Socle de protection sociale soit achevé, la cohérence des politiques entre les organisations reste difficile à instaurer. Cette cohérence n'est pas un but en soi mais un moyen de rendre le système multilatéral plus efficace dans ses actions et plus efficient dans l'affectation de ses ressources. D'autres organisations devraient être associées aux discussions sur la question récurrente lors de la Conférence internationale du Travail, ce qui en élargirait la portée. L'orateur souligne, lors du Sommet du G20 de Cannes, que les chefs d'Etat et de gouvernement ont demandé à l'OIT, au Fonds monétaire international (FMI), à la Banque mondiale et à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de faire un rapport conjoint sur les perspectives de l'emploi dans le monde et sur la manière dont le programme de réformes économiques contribuera à la création d'emplois, ce qui est une chance pour l'OIT. Il rappelle en outre que les groupes de travail du G20, Business 20 (B20) et Labour 20 (L20), ont demandé aux Etats Membres d'évaluer l'efficacité de certaines politiques et de collaborer à des projets pilotes axés sur des thèmes d'actualité découlant de la crise, par le biais de groupes pluridisciplinaires interorganisations, d'échanges de fonctionnaires entre organisations et d'autres moyens.

- 791.** *Un représentant du gouvernement de la Roumanie* explique pourquoi son gouvernement a été conduit à prendre les mesures d'austérité décrites par le porte-parole des travailleurs. Il ajoute que, depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail, en mars 2011, le nombre de contrats individuels de travail a augmenté de 1 million, soit une hausse de 25 pour cent par rapport aux données antérieures. Par ailleurs, le salaire moyen réel du secteur privé n'a pas baissé. L'orateur réaffirme l'engagement de son gouvernement à coopérer avec les partenaires sociaux, en particulier les syndicats, pour suivre les résultats de l'application de la nouvelle législation relative aux conventions collectives. En outre, la Roumanie est disposée à coopérer au niveau international avec les institutions internationales pour garantir la cohérence des politiques, conformément aux normes du travail et à la législation européenne.
- 792.** *Un représentant du gouvernement du Soudan* souscrit à la déclaration du groupe de l'Afrique. Il souligne que la cohérence des politiques nationales et multilatérales est particulièrement importante en ce qui concerne les politiques sociales, économiques et environnementales. La cohérence et la coordination des politiques sont de nature à favoriser l'assistance technique et les projets et, partant, la croissance économique, la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail. Cela pourrait se traduire par une amélioration des conditions de développement et l'instauration de l'égalité sociale. L'orateur souligne l'importance des emplois verts dans ce contexte.
- 793.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que la cohérence des politiques devrait être reflétée dans la politique macroéconomique des pays. La participation de l'OIT au Sommet du G20 a amélioré la cohérence des politiques dans le système multilatéral. Toutefois, celle-ci est un outil et non un objectif. Les normes du travail ne devraient pas être utilisées à des fins de protectionnisme et, par conséquent, les organisations internationales travaillant dans les domaines commercial et financier ne devraient donc pas intervenir dans la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Les normes du travail ne devraient être liées ni aux échanges commerciaux, ni aux investissements, ni à l'aide. Le gouvernement de la Chine n'est pas favorable à l'attribution à l'OIT du statut d'observateur auprès de l'OMC.
- 794.** *Un représentant du gouvernement de l'Australie* souligne le rôle crucial que joue l'OIT dans l'amélioration de la cohérence des politiques des diverses instances multilatérales. Son gouvernement soutient vigoureusement le cadre d'action de l'OIT proposé dans le document et demande instamment à l'Organisation d'envisager d'y inclure la «durabilité»

parmi les thèmes transversaux. L'orateur souligne l'importance que revêt la promotion de la cohérence des politiques au sein des agences gouvernementales au plan national. La priorité à l'ouverture d'un nouveau dialogue sur la cohérence devrait être donnée aux organisations où celui-ci aurait le plus fort impact, comme le FMI, et à celles qui ont des domaines d'action communs, comme l'Initiative sur le Socle de protection sociale. Lorsqu'elle élabore et met en œuvre le cadre de cohérence politique, l'OIT devrait aussi veiller à la cohérence interne en liant capacités techniques et ressources.

- 795.** *Un représentant du gouvernement du Congo* décrit les mesures prises par son pays pour atténuer la pauvreté et rationaliser son budget dans une perspective à moyen terme afin d'améliorer l'allocation des ressources et les dépenses. Il fait observer que, dans le plan d'action prioritaire, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale coopère étroitement avec d'autres ministères pour promouvoir un développement durable, soutenir le développement rural et intégrer la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. Faisant référence à des exemples concrets de cohérence des politiques, il mentionne le prochain programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) et renouvelle la demande adressée par son pays à l'OIT et à d'autres institutions internationales pour que celles-ci l'aident à se doter de programmes nationaux en matière de cohérence des politiques, de protection sociale et d'administration du travail.
- 796.** *Un représentant du gouvernement du Qatar* déclare être en plein accord avec ce qui est énoncé au paragraphe 17 du document. Il attire l'attention sur le Sommet du G20 à Toronto qui s'est tenu en juin 2010 et qui a mis l'accent sur le rôle du marché libre dans le soutien de la croissance et la création d'emplois. Les dirigeants du G20 ont demandé aux responsables des organisations internationales de présenter des rapports sur la libéralisation des échanges et ses avantages pour l'emploi et la croissance. L'orateur souscrit aux conclusions du rapport et demande au BIT de s'inspirer de cette étude et de coopérer avec d'autres organisations pour tirer tout le parti possible du cycle des négociations de Doha en matière de création d'emplois.
- 797.** *Un membre travailleur de la Roumanie* déclare que le FMI et l'Union européenne utilisent un double langage qui ne correspond pas à l'image de ce que devrait être la cohérence des politiques. Il rappelle le cas roumain dans lequel les mesures d'austérité imposées par le FMI n'ont pas seulement conduit à une réduction des salaires et à la suppression de 180 000 emplois dans le secteur public, mais également à des modifications du Code du travail qui ont porté atteinte aux droits de négociation collective et de liberté d'association. Ces mesures ont également provoqué une hausse de l'emploi temporaire et la migration de travailleurs dont le nombre est aujourd'hui estimé à 2,5 millions. Un accord entre organisations dans le cadre du système multilatéral ne pourrait fonctionner que si les conventions et les recommandations de l'OIT sont respectées.
- 798.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de l'intégration des politiques – INTEGRATION) résume la discussion. Premièrement, il y a eu de nombreuses interventions pour demander davantage d'informations sur le cadre général de cohérence des politiques, notamment en ce qui concerne les Nations Unies. Deuxièmement, de nombreux intervenants reconnaissent qu'il est urgent de parvenir à la cohérence des politiques mais soulignent que les problèmes sont complexes et ne pourront être résolus qu'à long terme. Des priorités devront être définies dans le cadre de la recherche de partenariats, et le tripartisme de l'OIT jouera à cet égard un rôle important. L'obtention éventuelle par l'OIT du statut d'observateur à l'OMC a suscité des réactions mitigées. Troisièmement, la coordination au niveau national est un thème commun, et nombre d'intervenants ont souligné la nécessité de continuer à intégrer les programmes par pays de promotion du travail décent dans les PNUAD. Quatrièmement, il est nécessaire de mettre l'accent sur des questions de fond, comme le rôle des normes dans les travaux sur la croissance, l'éradication de la pauvreté et l'insertion sociale. A ce propos, le rôle potentiel

de l'OIT au sein du Groupe de travail du G20 sur l'emploi a été souligné par beaucoup. Enfin, le cadre présenté dans le document pour l'action de l'OIT semble pouvoir être accepté mais devra être amélioré au cours de prochaines réunions.

- 799.** *Le Directeur général* donne plusieurs exemples d'actions concrètes qui résultent des récents efforts de l'OIT en faveur de la cohérence des politiques. Il mentionne notamment la suppression des questions du travail dans les indicateurs du rapport *Doing Business* de la Banque mondiale, l'inclusion du Pacte mondial pour l'emploi en tant qu'objectif institutionnel du PNUD et la poursuite de l'intégration du travail décent dans les PNUAD, la coordination avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) des 17 institutions qui participent à l'Initiative pour un Socle de protection sociale, et l'incorporation du travail décent dans la politique de coordination du développement de l'UE. A propos de la collaboration avec le FMI, le Directeur général indique qu'une partie du Fonds souscrit au point de vue de l'OIT en ce qui concerne la nécessité d'une meilleure coordination des questions sociales et de l'emploi au niveau macroéconomique, mais qu'une autre partie, qui traite principalement du redressement budgétaire au niveau national, n'y adhère pas encore.
- 800.** *Le Président* présente une version révisée du paragraphe 20 appelant une décision, qui prend en compte la demande du groupe des employeurs, à savoir que davantage de considération soit accordée dans le document à la nécessité de parvenir à un large consensus et à la nécessité de donner des orientations au Bureau.

Décision

- 801.** *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre des mesures appropriées, et de préparer une discussion complémentaire sur la cohérence des politiques dans le système multilatéral, qui aura lieu en 2012; le Conseil d'administration sera alors saisi d'un document révisé reprenant le contenu des discussions tenues lors de la 312^e session (novembre 2011).*

(Document GB.312/HL/1, paragraphe 20, tel que modifié.)

Annexe I

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (312^e session – novembre 2011)

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

Chers collègues qui sont ici présents aujourd'hui ou qui suivent notre séance via l'Intranet,

En mars dernier, j'ai parlé d'espoir et d'optimisme, j'ai dit que nous étions «au début du début», alors qu'était entamé un processus de médiation externe qui avait fait l'objet d'un accord entre le Directeur général et le Syndicat, annoncé devant cette assemblée il y a juste un an. J'étais alors confiant, résolu à ce que le processus de médiation soit un succès.

Lorsque nous avons entamé la médiation, les attentes qui pesaient sur le Syndicat étaient considérables, car le personnel espérait que les actions qu'il avait menées en novembre 2010 permettraient d'aider à résoudre des problèmes qui le préoccupaient de longue date. La médiation devait porter sur un certain nombre de questions, notamment: le recrutement et la sélection, le travail précaire, la classification des postes, la négociation collective et le règlement des conflits collectifs.

Aujourd'hui, une année après, le travail précaire est tout aussi présent – si ce n'est plus – qu'il y a un an. Pourquoi dis-je cela? Parce que, au beau milieu des négociations, le Bureau a publié – faisant fi de toute consultation ou négociation – des règles régissant l'embauche de collaborateurs extérieurs. Ce sont des consultants indépendants ou, selon les termes de la recommandation n° 198, des travailleurs indépendants. Cette nouvelle politique est en contradiction directe avec certains des éléments clés de la recommandation sur la relation de travail, eu égard en particulier au critère à utiliser pour déterminer l'existence d'une relation de travail.

La publication hâtive de cette directive, le refus de la direction de suspendre son application en attendant l'issue de négociations menées de bonne foi, puisqu'elle ne s'estime pas tenue d'engager des négociations à ce sujet – ne serait-ce que sous forme de consultations –, ont amené le personnel à s'interroger sur la réelle volonté de mettre un terme au travail précaire au sein du Bureau.

Loin d'instaurer un cadre favorable à la médiation, une telle attitude a pour effet de dégrader la situation.

Elle ne contribue pas à créer un climat de confiance.

En ce qui concerne le recrutement et la sélection, nous nous heurtons une fois de plus à un obstacle de taille. Bien que la médiation ait débouché sur un accord intérimaire, le Bureau prend désormais des mesures unilatérales. La campagne de recrutement en cours se fait en violation du Statut du personnel, ce qui expose le Bureau à des responsabilités financières et juridiques considérables. On nous a dit qu'on procédait ainsi parce que «l'intérêt primordial du BIT et de son personnel est d'avoir un processus de recrutement rapide», qui permette de «répondre plus facilement aux attentes du Conseil d'administration du BIT quant aux engagements en matière de résultats inscrits dans la stratégie approuvée de ressources humaines».

Cette réponse soulève une question importante: lorsque cette stratégie a été adoptée en 2009, fallait-il comprendre que le Bureau devait accélérer le recrutement et que cette considération devait prendre le pas sur toutes les autres, y compris le respect de la loi?

Cette démarche unilatérale contribue une fois encore à envenimer la situation, et non à instaurer un climat propice à la médiation.

Elle ne contribue pas à créer un climat de confiance.

Toutefois, le Syndicat reste décidé à faire avancer le processus de médiation et à faire aboutir la négociation collective. Nous sommes résolus à restaurer la confiance.

Mais les attentes du personnel demeurent. Je dirais même qu'elles se sont renforcées. Vu qu'il y a eu peu de progrès, nous devons obtenir des résultats maintenant, car ce processus ne peut pas se poursuivre éternellement. Et l'alternative – un retour au conflit – n'est souhaitable pour personne. Disons que nous sommes, en quelque sorte, condamnés à réussir.

Permettez-moi maintenant d'aborder les points qui sont à l'ordre du jour.

Plus tard dans l'après-midi, vous examinerez le **Rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses**. Il se trouve que nous avons accueilli favorablement la création de ce Comité d'examen des dépenses et que les informations figurant dans le rapport nous aident à comprendre sa composition et ses objectifs. Cependant, vu que le comité sera chargé d'examiner les structures, les procédures, les méthodes de travail et les schémas de dépense, et étant donné qu'il est ouvert aux suggestions du personnel, le Syndicat se demande pourquoi il n'a pas sa place à la table des négociations.

Que cela soit clair: nous ne parlons pas ici de «cogestion». Il s'agit de faire participer les représentants officiels du personnel à un processus qui, de manière directe et indirecte, aura un impact sur les conditions d'emploi et de travail. Nous avons apprécié de bénéficier de la marge de manœuvre nécessaire à l'aboutissement des négociations sur les conditions de voyage. Nous continuerons à travailler sur ce dossier afin d'être en mesure de présenter une proposition qui réponde aux exigences du Conseil d'administration en matière de réduction des coûts, tout en garantissant que les droits et les intérêts du personnel soient préservés.

Si l'on associe le Syndicat aux travaux du Comité d'examen des dépenses, il sera en mesure d'avancer des suggestions concrètes en vue de réaliser des économies potentielles dans des domaines qui pourraient protéger nos conditions d'emploi. Nous pouvons garantir que les efforts visant à rationaliser, simplifier et réduire les coûts ne seront pas incompatibles avec les autres priorités fixées par le Conseil d'administration. Les membres du personnel viennent nous parler de ces questions et ils font des propositions. A cet égard, le Syndicat pourrait faciliter la tenue d'un dialogue continu, plus structuré entre les membres du personnel au sujet de la réforme.

Une des suggestions présentées par le personnel serait de mettre un terme aux cumuls, à savoir le fait, pour un fonctionnaire qui a pris sa retraite, de revenir travailler au BIT – parfois dès le lendemain – et de toucher sa pension de retraite tout en percevant une rémunération du Bureau, sans cotiser à la Caisse des pensions. S'attaquer au problème du cumul emploi/retraite permettrait de garantir la bonne santé financière de la Caisse des pensions, tout en répondant à la frustration que ressentent de nombreux membres du personnel, lesquels auraient alors la possibilité – grâce à une planification plus rigoureuse de la relève – de bénéficier d'un avancement ou, pour les travailleurs précaires, d'être régularisés.

Vous ne m'entendrez pas souvent vanter les mérites de l'harmonisation. Mais, pour le coup, nous gagnerions peut-être à nous inspirer des politiques adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies pour gérer cette question du cumul.

Nous savons ce qui se passe dans le monde. Nous constatons par nous-mêmes les conséquences des mesures d'austérité et de réduction des coûts qui sont prises dans le secteur public, et nous savons qu'il est possible de travailler plus intelligemment, de manière différente et, nous en sommes sûrs, encore plus efficacement, pour optimiser l'utilisation des ressources. Mais, étant donné que nous n'avons, pour l'instant, pas voix au chapitre vu que nous ne faisons pas partie du Comité d'examen des dépenses, nous sommes obligés de réagir, d'exiger que les choses soient reconsidérées après que des décisions ont été prises ou des propositions faites. Ce n'est pas une manière saine de gérer le changement.

Je le répète: il ne s'agit pas là de cogestion. Il s'agit de faire participer le personnel au changement, plutôt que de lui faire subir ce changement.

Il en va de même pour la question des **travaux de rénovation du bâtiment du siège**, qui sera à l'examen demain. Il semble que le comité directeur ait été constitué et se réunisse à intervalles réguliers. Le Syndicat a été invité à participer à l'«équipe du projet», qui ne s'est pas encore réunie. Nous apprécions d'être informés régulièrement de manière informelle par FACILITIES de l'évolution de la situation, mais nous n'avons participé à aucune consultation officielle sur plusieurs décisions qui ont déjà été prises, dont certaines auront un réel impact sur le personnel.

Nous souhaiterions soulever certaines questions dans le cadre des pourparlers avec le comité directeur au sujet de la construction de l'annexe, car la question de savoir qui va occuper ces locaux semble changer tout le temps. La question des modalités d'accueil des projets de coopération technique nous préoccupe, tout comme la stratégie de communication, qui a été accueillie avec grand intérêt par le personnel mais n'est pas aussi régulière que nous l'espérons. Nous sollicitons plus de précisions sur le «registre des risques» associés à ce projet et aimerions contribuer à son élaboration; nous souhaiterions participer pleinement aux consultations sur la rénovation des bureaux, notamment sur la manière dont ces consultations seront conduites avec les départements.

Le fait que nous soyons exclus des débats avec le comité directeur et que les documents du Conseil d'administration soient notre seule source d'information sur ce sujet ne contribue pas à instaurer la confiance.

Le Syndicat se demande quel serait le risque à ce qu'il participe aux réunions du comité directeur, plutôt que de faire partie d'une équipe de projet qui ne se réunit pas. A notre sens, l'intérêt de notre présence dans un tel organe – même en qualité d'observateur – ne fait aucun doute. Nous avons demandé pourquoi le Syndicat n'y a pas sa place, et on nous a répondu que la décision revenait au Conseil d'administration. Tout éclaircissement à ce sujet serait bienvenu.

Enfin, permettez-moi de dire quelques mots sur l'environnement de travail. S'il y a quelque chose de palpable dans les couloirs du Bureau ou les conversations avec le personnel dans les régions et le personnel de la coopération technique, c'est la pression subie pour travailler plus et plus vite dans des conditions qui se dégradent. Cette impression est confirmée par l'enquête sur le stress menée par le Syndicat, à laquelle plus de 850 membres du personnel ont répondu; elle montre que le niveau de stress au travail a augmenté pour la plupart des fonctionnaires, qui doivent travailler plus dur pour respecter des délais impossibles à tenir, se sentent contraints de faire de longues journées de travail et s'inquiètent des maigres perspectives de promotion et de l'insécurité de leur emploi. Ceci concerne particulièrement le personnel précaire et les personnes recrutées au titre de contrats de coopération technique. Trente pour cent des personnes qui ont répondu trouvent

leur travail très stressant ou extrêmement stressant, un quart font état d'une baisse de la qualité du travail. Les congés de maladie dus au stress sont en augmentation, et le travail empiète toujours plus sur les loisirs et la vie familiale.

Et, pourtant, nous avons une politique de sécurité et de santé au travail qui devrait permettre de résoudre ce problème, politique qui, je suis heureux de le dire, est l'aboutissement de vastes négociations qui ont été menées de bonne foi pendant cinq ans et se sont achevées en mars de cette année. Cette politique, dont la publication avait été annoncée en 2008, n'a toujours pas été publiée. Nous ne comprenons pas comment une organisation qui a rang de chef de file dans le monde en matière de sécurité et santé au travail et œuvre à promouvoir les conventions dans ce domaine n'a pas sa propre politique à cet égard. Nous sommes embarrassés lorsque nous parlons à des représentants d'autres organisations de la famille des Nations Unies et apprenons que leur organisation s'est dotée d'une politique de sécurité et santé au travail, ce qui n'est pas notre cas.

Il est faux de dire qu'une politique de sécurité et santé au travail a été adoptée en 2008, comme on vous l'a fait croire à l'époque. Il ne s'agissait que d'un Avis, d'un engagement pris par le Directeur général d'«offrir un milieu de travail sûr et salubre qui contribue à la dignité humaine et à l'épanouissement personnel». On attend toujours avec impatience la politique qui fera de cet engagement une réalité...

Annexe II

Bureau international du Travail - Conseil d'administration International Labour Office - Governing Body Oficina Internacional del Trabajo - Consejo de Administración

312^e session - Genève - novembre 2011
312th Session - Geneva - November 2011
312.^a reunión - Ginebra - noviembre de 2011

Liste finale des personnes assistant à la session Final list of persons attending the session Lista final de las personas presentes en la reunión

Membres gouvernementaux titulaires Regular Government members Miembros gubernamentales titulares	174
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	182
Membres employeurs titulaires Regular Employer members Miembros empleadores titulares	189
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	190
Membres travailleurs titulaires Regular Worker members Miembros trabajadores titulares	192
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	193
Représentants d'autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	194
Représentants d'organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	199
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	201
Mouvement de libération Liberation movement Movimiento de liberación	202

This GB document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and processes, contribute to climate neutrality and improve efficiency. GB members and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All GB documents are available on the Internet at www.ilo.org.

Ce document du Conseil d'administration a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires afin de réduire autant que possible l'impact sur l'environnement des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique, tout en optimisant l'efficacité. Nous serions reconnaissants aux membres du Conseil d'administration et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents du Conseil d'administration sont accessibles sur Internet à l'adresse <http://www.ilo.org>.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades y procesos de la OIT, contribuir a la neutralidad climática y mejorar la eficiencia. Se ruega a los miembros del Consejo de Administración y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos del CA pueden consultarse en Internet en la dirección www.ilo.org.

Membres gouvernementaux titulaires
Miembros gubernamentales titulares
Regular Government members

Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidente del Consejo de Administración:	Mr. G. VINES (Australia)
--	---------------------------------

Allemagne Germany
Alemania

Mr R. BRAUKSIEPE, Parliamentary Secretary of State, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr H. KOLLER, Head, Department for European and International Employment and Social Policy, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr A. BUSCHE, Private Secretary to Mr. Ralf Brauksiepe, Parliamentary Secretary of State, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr K. GÜNTHER, Head of the Department for the ILO and the UN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr W. SCHOLZ, Social Affairs Adviser, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. SCHUMACHER, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. SCHARINGER, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms R. BUIAC, Expert, Department for the ILO and the UN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr H. HERRMANN, Finance Affairs Advisers, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. DAHLMANN, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. LAIR, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. KOHLY, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Argentine Argentina

Sra. N. RIAL, Secretario de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. R. PELAEZ, Ministro, Representante Permanente Alterno, Encargado de Negocios a.i., Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. J. ROSALES, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sr. G. CORRES, Jefe de Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sr. G. JORDAN, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. FOGANTE, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Australie Australia

Mr G. VINES, Chairperson of the ILO Governing Body and Minister (Labour), Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr P. WOOLCOTT, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms T. WILLIAMS, Director, International Labour Standards Section, International Labour and Research Branch, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Mr P. KNIGHT, Assistant Director, International Labour Standards Section, International Labour and Research Branch, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Mr P. HIGGINS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr D. GARNER, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Ms A. MOREHEAD, International Labour Standards Section, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Brésil Brazil Brasil

Ms M. FARANI AZEVÊDO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr M. BARBOSA, Special Assistant to the Minister of Labour and Employment, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr C. GABAS, Vice-Minister for Social Security.

Ms M. ESCOREL DE MORAES, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. PAIXÃO PARDO, Coordinator of International Affairs, Ministry of Labour and Employment.

Mr R. SOUZA CAMPOS DE MORAES LEME, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Canada Canadá

Ms M. MOUNIER, Assistant Deputy Minister, Policy, Dispute Resolution and International Affairs, Human Resources and Skills Development Canada.

substitute(s):

Ms A. LECLAIRE CHRISTIE, Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. ROBINSON, Director, International Labour Affairs, Human Resources and Skills Development Canada.

accompanied by:

Ms J. HAMILTON, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. MODARESSI, Junior Officer, Permanent Mission, Geneva.

Chine China

Mr H. WU, Chargé d'Affaires, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr B. HAO, Deputy Director-General, International Cooperation Department, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr S. GAO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr W. WANG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. RONG, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Ms H. ZHAO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Colombie Colombia

Sr. J. PARGA, Viceministro de Relaciones Laborales, Ministerio de la Protección Social.

suplente(s):

Sra. A. ARANGO, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. G. GAVIRIA, Jefe, Oficina de Cooperación Internacional, Ministerio de la Protección Social.

Sra. A. MENDOZA, Ministro Plenipotenciario, Misión Permanente, Ginebra.

Congo

M. A. MAKOSSO, ministre de l'Education civique et de la Jeunesse.

suppléant(s):

- M. L. OKIO, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. J. ITOUA-YOCKA, Directeur général du travail et de la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. J. LOUBASSOU, Conseiller à la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. F. BWASSI, Directeur des études et de la planification, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

- M. P. MALONGA, Directeur de la Coordination des Directions départementales du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. C. BATINA, Attaché au travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M^{me} F. MVILA, Conseillère, Mission permanente, Genève.
 M. N. NGANGUE, Conseiller au Pôle, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. B. SINIBAGUY-MOLLET, Conseiller au Pôle, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M^{me} M. MALANDA, Directrice de la Coopération, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. MAMONA, Chargé de mission auprès du ministre d'Etat, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. F. MAKIOZI, Conseiller spécial, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. C. NDOULOU, Attaché administratif et juridique, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

**Danemark Denmark
Dinamarca**

Mr S. SMIDT, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Ms A. ASKGAARD, Attaché, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. LORENTZEN, Labour Counsellor, Ministry of Employment.

accompanied by:

Ms Z. LILJEQVIST, Head of Section, Ministry of Employment.

Mr U. RASMUSSEN, Head of Section, Ministry of Employment.

Mr N. BRUUN.

Mr J. BAVNSHOJ, Permanent Mission, Geneva.

Egypte Egypt Egipto

Mr A. EL-BORAI, Minister of Manpower and Immigration, Ministry of Manpower and Immigration.

substitute(s):

Mr H. BADR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Mr Y. HASSAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. ELDIN, Head of Foreign Relations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
 Mr M. FATTAH, Director of Organizations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
 Mr A. FADEL, Organizations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
 Mr A. NAZMY, Director of Labour Levels Department, Ministry of Manpower and Immigration.
 Mr S. ELKHISHIN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. AWAD, Media Adviser, Ministry of Manpower and Immigration.

El Salvador

Sra. A. CALDERÓN DE BUITRAGO, Viceministra de Trabajo y Previsión Social.

suplente(s):

Sr. B. LARIOS LÓPEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. E. ARÈNE GUERRA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Encargado de Negocios *a.i.*, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. H. AGUILAR MORENO, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Etats-Unis United States Estados Unidos

Ms S. POLASKI, Deputy Undersecretary,
Bureau of International Labor Affairs,
Department of Labor.

substitute(s):

Mr R. SHEPARD, Director, Office of
International Relations, Bureau of
International Labor Affairs, Department of
Labor.

Ms J. BARRETT, International Relations
Officer, Office of International Relations,
Bureau of International Labor Affairs,
Department of Labor.

Ms W. BARTON, Political Officer, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms J. MISNER, Senior Adviser for International
Labor Standards, Office of International
Relations, Bureau of International Labor
Affairs, Department of Labor.

Ms M. BOND, Deputy Director, Office of
Human Security, Bureau of International
Organization Affairs, Department of State.

France Francia

M. G. DE ROBIEN, Ambassadeur, Délégué
gouvernemental de la France au Conseil
d'administration du BIT.

suppléant(s):

M. J. MATTEI, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

M. M. BOISNEL, Délégation aux Affaires
européennes et internationales, ministère
du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

accompagné(s) de:

M. J. PELLET, Représentant permanent adjoint,
Mission permanente, Genève.

M^{me} A. LECLERC, Déléguée aux Affaires
européennes et internationales, ministère
du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

M^{me} M. COENT, Chef de bureau, Délégation
aux Affaires européennes et internationales,

ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Santé.

M^{me} L. HANANIA, Chargée de mission,
Sous-direction des affaires économiques
internationales, Direction générale
de la mondialisation, du développement
et des partenariats, ministère des Affaires
étrangères et européennes.

M. G. AUGONNET, Chargé de mission,
Sous-direction des affaires institutionnelles
et contributions internationales, Direction
générale des affaires politiques et de sécurité,
ministère des Affaires étrangères
et européennes.

M^{me} G. PINEAU, Chargée de mission,
Délégation aux affaires européennes
et internationales, ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Santé.

M. H. MARTIN, Conseiller pour les affaires
sociales, Mission permanente, Genève.

M. S. CHATELUS, Conseiller pour les questions
budgétaires, Mission permanente, Genève.

M^{me} J. DESROSEAUX, Chargée de mission
auprès du délégué gouvernemental
de la France.

Hongrie Hungary Hungría

Mr K. KARDKOVÁCS, Deputy State Secretary,
Ministry of National Economy.

substitute(s):

Mr I. POKORÁDI, Chargé d'Affaires,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms K. PELEI, Adviser, Ministry of National
Economy.

Ms E. KÖSZEGI, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Inde India

Mr M. SARANGI, Secretary, Ministry of Labour
and Employment.

substitute(s):

Mr A.C. PANDEY, Joint Secretary, Ministry of
Labour and Employment.

accompanied by:

Mr VIKAS, Director, Ministry of Labour and
Employment.

Ms S. SAURABH, Deputy Director, Ministry of Labour and Employment.

République islamique d'Iran
Islamic Republic of Iran
República Islámica del Irán

Mr S. SAJJADI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. AGHAZADEH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. SHAHMIR, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. RAZVAN, Director of Information Dissemination, Institute of Labour and Social Studies.

Mr E. HASHEMI NEJAD, Director of the Wage Department, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Ms M. ADABI MOHAZAB, Deputy Director of International Affairs, Technical and Vocational Training Organization.

Ms H. AGHAJANI, Expert of the International Affairs Department, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Italie Italy Italia

M. G. TRIA, Délégué gouvernemental de l'Italie au Conseil d'administration du BIT, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

suppléant(s):

M^{me} L. MIRACHIAN, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. A. TRAMBAJOLO, Représentant permanent adjoint, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} M. ARMELLIN, Premier conseiller, Mission permanente, Genève.

M^{me} R. MARGIOTTA, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, Bureau des relations internationales, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} E. MARINO, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, Bureau des relations internationales, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} E. HOFER, Mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

Mr Y. OTABE, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. SENOO, Assistant Minister for International Affairs, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. SUGANUMA, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr O. SAKASHITA, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AKIYAMA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SAKATA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr H. KAMIYAMA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. TOKU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. NAKANO, Deputy Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. KIYONO, Deputy Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr T. OKI, Section Chief, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr A. ISAWA, Director-General, Statistics and Information Department, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Lituanie Lithuania Lituania

Mr J. RUDALEVICIUS, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms K. JUODPUSYTE, Deputy Director,
International Relations Division, Ministry of
Social Security and Labour.

accompanied by:

Mr A. GAILIUNAS, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Niger Níger

M^{me} F. SABO, ministre de la Fonction publique
et du Travail.

suppléant(s):

M. A. ILLO, Ambassadeur, Représentant
permanent, Permanent de la République
du Niger auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève.

M. H. SIDDO, Secrétaire général adjoint,
ministère de la Fonction publique
et du Travail.

accompagné(s) de:

M. I. DAN AZOUMI, Conseiller technique,
ministère de la Fonction publique
et du Travail.

M. A. DOUNAMA, Directeur général
du travail, ministère de la Fonction publique
et du Travail.

M. B. LIMAN, Directeur du travail
et des organisations professionnelles,
ministère de la Fonction publique
et du Travail.

M^{me} M. KOUNTCHÉ GAZIBO, Premier
secrétaire, Permanent de la République
du Niger auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève.

Qatar

Mr A. AL-KHULAIFI, Minister Plenipotentiary
and Representative of the Ministry of Labour,
Permanent Mission, Geneva.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Mr C. GRAYLING, Minister of State for
Employment.

substitute(s):

Ms L. TILLET, Head of the International Unit,
Department for Work and Pensions.

Ms A. WARRICK, Head of the International
Institutions Team, International Unit,
Department for Work and Pensions,
Department for Education and Skills.

Mr P. GOODERHAM, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. JOO-THOMSON, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr P. RUSSELL, Senior Policy Adviser,
International Unit, Department for Work and
Pensions.

Mr F. ROODT, International Unit, Department
for Work and Pensions.

Mr P. TISSOT, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. NOBLE, Second Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Ms C. OGDEN, Researcher, Permanent Mission,
Geneva.

Mr S. WEEKS, Adviser.

Ms A. LYLE, Private Secretary to the Minister
of State for Employment, Department for
Work and Pensions.

Fédération de Russie Russian Federation Federación de Rusia

Mr A. SAFONOV, Deputy Minister,
Representative of the Russian Federation to
the ILO Governing Body, Ministry of Health
and Social Development.

substitute(s):

Mr V. LOSHCHININ, Ambassador
Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr I. DUBOV, Head, Department of
International Cooperation, Ministry of Health
and Social Development.

Mr M. LEBEDEV, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr D. GONCHAR, Senior Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Mr V. STEPANOV, Head of Section,
Department of International Cooperation,
Ministry of Health and Social Development.

Mr D. PLATYGIN, Director-General, All-Russia
Scientific and Research Institute on Labour
Protection and Economy.

Ms V. ZAKHAROVA, Head of Section,
Department of Wage, Labour Protection and
Social Partnership, Ministry of Health and
Social Development.

Ms E. MOKHOVA, Principal Expert,
Department of Wage, Labour Protection and
Social Partnership, Ministry of Health and
Social Development.

Mr A. BASHKIN, Senior Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr A. KISELEV, Head of Division, Department
of Economic Cooperation, Ministry of
Foreign Affairs.

Mr S. KUZMENKOV, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Ms V. SAVELIEVA, Expert, Department of
Wage, Labour Protection and Social
Partnership, Ministry of Health and Social
Development.

Mr A. PREOBRAZHENSKY, Consultant,
Department of International Cooperation,
Ministry of Health and Social Development.

Mr D. STADNIK, Deputy Head, Social Security
Fund.

Mr A. ZAVOLOKIN, Head of Division of
International Cooperation, Social Security
Fund.

République-Unie de Tanzanie United Republic of Tanzania República Unida de Tanzania

Ms G. KABAKA, Minister of Labour and
Employment.

substitute(s):

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary, Ministry
of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr S. KINEMELA, Labour Commissioner,
Ministry of Labour and Employment.

Mr C. MSIGWA, Director, Commission for
Mediation and Arbitration, Ministry of
Labour and Employment.

Ms M. MCHA, Assistant Director of
Employment, Ministry of Labour and
Employment.

Mr S. MWANJALI, Private Secretary to the
Minister of Labour and Employment,
Ministry of Labour and Employment.

Mr O. SAMA, Labour Officer, Ministry of
Labour and Employment.

Togo

M. N. BROOHM, ministre du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. E. AMOUSSOU KOUETETE, Directeur
général du travail, Direction générale
du travail.

M. S. TOBA, Chargé d'affaires, Monsieur
le Représentant permanent de la République
togolaise auprès de l'Office des Nations
Unies et des autres organisations
internationales à Genève.

accompagné(s) de:

M. E. AMEGNIGNON, Directeur des normes et des relations internationales, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. K. NARTEH-MESSAN, Deuxième secrétaire, Monsieur le Représentant permanent de la République togolaise auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève.

Trinité-et-Tobago Trinidad and Tobago Trinidad y Tabago

Mr A. AMROODEEN, Permanent Secretary (Ag.), Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Ms M. RAMPERSAD, Programme Coordinator, International Affairs Unit, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

accompanied by:

Mr S. YOUNG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Viet Nam

Mr D. VU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. VU, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr Q. DAO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. VU, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. NGUYEN, Senior Official, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs.

Zambie Zambia

Mr F. SHAMENDA, Minister of Labour, Sports and Youth.

substitute(s):

Ms C. LISHOMWA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr K. CHIVUNDA, Director, Occupational Safety and Health Services, Ministry of Labour and Social Security.

Mr S. KAPILIMA, Acting Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Security.

Mr O. MGEMEZULU, Chief Planner, Ministry of Labour and Social Security.

Mr M. MULONGOTI, First Secretary (Legal), Permanent Mission, Geneva.

Membres gouvernementaux adjoints**Deputy Government members****Miembros gubernamentales adjuntos****Algérie Algeria Argelia**

M. T. LOUH, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. I. JAZAIRY, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. B. CHEBIHI, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. H. BENAKEZZOUH, Chargé de mission, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. M. GUEDDOUH, Chargé d'études et de synthèses, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.
 M. M. BOUKADOUM, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. D. GUERIRA, Chargé du protocole, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.
 M. M. BENABDOUN, Attaché diplomatique, Mission permanente, Genève.

Angola

M. A. CORREIA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. N'GOVE LUSSOKE, Directeur des relations et de la coopération internationale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M^{me} F. SOUZA CUNHA, Premier secrétaire, Ministère des Affaires étrangères.
 M^{me} A. MARQUES DA COSTA, Troisième secrétaire, Mission permanente, Genève.
 M. L. GOURGEL BAPTISTA, Chef du Département des ressources humaines, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. H. BRAZ, Chef du Département des études et du suivi, Direction nationale de la sécurité sociale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M^{me} I. DIOGO DE ALMEIDA, Chef de section, Direction nationale de l'emploi et de la sécurité sociale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M^{me} Y. ANTÓNIO DOS SANTOS, Chef du Département des affaires juridiques, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Botswana

Mr L. MOAHI, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Home Affairs.

substitute(s):

Ms R. SENNANYANA, Commissioner of Labour, Ministry of Labour and Home Affairs.

accompanied by:

Ms S. SEEMULE, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Bulgarie Bulgaria

M. G. GANEV, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. V. BOJKOV, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M^{me} E. SLAVCHEVA, Chef, Département des organisations et des affaires juridiques internationales, Direction des affaires européennes et de la coopération internationale, ministère du Travail et de la Politique sociale.

accompagné(s) de:

M. R. KAMENOV, Conseiller, Mission permanente, Genève.

Cambodge Cambodia Camboya

Mr S. SUN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. SENG, Director-General, Ministry of Labour and Vocational Training.

accompanied by:

Mr T. BIENG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SOURG, Deputy Director of Administration and Finance, Ministry of Labour and Vocational Training.

Mr V. SOTH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr R. NGUY, Deputy Director, International Cooperation Department (in charge of ILO affairs), Ministry of Labour and Vocational Training.

Mr H. KWON, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr K. SHIM, Director-General, International Labour Affairs Bureau, Ministry of Employment and Labour.

accompanied by:

Mr J. KIM, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. KIM, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms S. BAE, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms T. KIM, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms H. KOO, Assistant Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. LEE, Public Prosecutor, Supreme Prosecutor's Office.

Chypre Cyprus Chipre

Mr L. PANTELIDES, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms M. MICHAEL, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms M. SPATHI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.

Ms C. ZENIERI, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.

Costa Rica

Sr. M. DENGGO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. C. GUILLERMET-FERNÁNDEZ, Embajador, Represente Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. N. LIZANO, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. R. TINOCO, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

République de Corée Republic of Korea República de Corea

Mr S. PARK, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Cuba

Sr. R. REYES RODRÍGUEZ, Embajador, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. J. QUINTANILLA ROMÁN, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. F. DÍAZ DÍAZ, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. J. ROMÁN ARREDONDO, Segundo
Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Emirats arabes unis United Arab Emirates Emiratos Arabes Unidos

Mr M. EL-ZAHIRI, Under-Secretary of State,
Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr H. EL-SOUEIDI, Deputy Under-Secretary
for Social Affairs, Ministry of Labour.
Mr M. EL-AWBED, Deputy Under-Secretary for
Inspection Affairs, Ministry of Labour.
Mr M. BEN DAKHIN, Director of
Communication and Director *a.i.* of
International Relations, Ministry of Labour.
Mr M. AL DHAHERI, Under-Secretary,
Ministry of Labour.
Mr M. AL OBAD, Assistant Under-Secretary,
Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr H. BIN DUMAS, Assistant Under-Secretary,
Ministry of Labour.
Mr R. AL SHAMSI, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Mr A. FAKHFAKH, Expert in International
Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Ghana

Mr E. MENSAH, Minister of Employment and
Social Welfare.

substitute(s):

Ms E. NEE-WHANG, Ambassador
Extraordinary and Plenipotentiary and
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms H. NYARKO, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
Mr N. ACHEAMPONG, Communications
Specialist, Ministry of Employment and
Social Welfare.

Indonésie Indonesia

Mr D. DJANI, Permanent Representative,
Ambassador Extraordinary and
Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr M. LUTHFIE, Secretary-General, Ministry of
Manpower and Transmigration.

accompanied by:

Mr G. WITJAKSONO, Head, Center for
International Cooperation, Ministry of
Manpower and Transmigration.
Mr F. BADRUN, Director, Directorate General
for Employment Assistance Affairs, Ministry
of Manpower and Transmigration.
Mr H. SUDARMANTO, Director, The Indonesia
Railways.
Mr D. KOMAR, Minister Counsellor on Human
Rights and Humanitarian Affairs, Permanent
Mission, Geneva.
Mr A. HABIB, Counsellor on Humanitarian
issues, Permanent Mission, Geneva.
Ms ADRIANI, Head, Sub-Directorate of
Analysis and Information on Manpower
Social Welfare and Remuneration, Ministry
of Manpower and Transmigration.
Mr M. YUSUF, Directorate for Normes
Standards, Ministry of Manpower and
Transmigration.
Ms S. ERMINA, Head Sub-Section,
International Organizations Cooperation,
Ministry of Manpower and Transmigration.
Mr M. AMRULLAH, Staff, Centre for
International Cooperation, Ministry of
Manpower and Transmigration.
Ms M. DHANUTIRTO, Third Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Ms S. PRASASTHI, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Kazakhstan Kazakhstán

Mr A. DADEBAYEV, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Kenya

Mr S. OJAAMONG, Minister of Labour.

substitute(s):

Ms B. KITUYI, Permanent Secretary, Ministry of Labour.

Dr S. NYAMBARI, Labour Commissioner, Ministry of Labour.

accompanied by:

Ms E. ONUKO, Deputy Labour Commissioner, Ministry of Labour.

Mr P. WAMOTO, Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M. C. NAHAS, ministre du Travail.

suppléant(s):

M^{me} N. RIACHI ASSAKER, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. A. RAZZOUK, Directeur général *a.i.*, ministère du Travail.

accompagné(s) de:

M. A. ARAFA, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

M. B. SALEH AZZAM, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

M^{me} I. KHAZZAL, Directrice de la Section du travail au Mont Liban, ministère du Travail.

M. H. ZALGHOUT, Conseiller d'information, ministère du Travail.

M. N. SAKHIEH, Conseiller, ministère du Travail.

M. G. DIBEH, Conseiller, ministère du Travail.

M^{me} N. KAMEL, Conseiller, ministère du Travail.

Malte Malta

Mr V. CAMILLERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. AZZOPARDI, Assistant Director, Department of Industrial and Employment Relations, Ministry of Labour, Family and Social Affairs.

accompanied by:

Ms A. CUTAJAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mexique Mexico México

Sr. J. GÓMEZ CAMACHO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. U. CANCHOLA GUTIÉRREZ, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. C. AMERO COUTIGNO, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. J. MORALES GAUZÍN, Subcoordinador de Política Laboral Internacional, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sra. S. CASADO GARCÍA, Directora de Asuntos Jurídicos Internacionales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Pakistan Pakistán

Mr M. RAJA, Federal Secretary, Ministry of Labour and Manpower.

substitute(s):

Mr Z. AKRAM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. KHAN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. IQBAL, Central Labour Adviser, Ministry of Human Resource Development.

Mr M. KHAN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Panama Panamá

Sra. A. CORTÉS AGUILAR, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. A. NAVARRO BRIN, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. H. GARCÍA APARICIO, Secretario General,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sr. A. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. I. GANTES CASTILLO, Asesor de Asuntos
Internacionales, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sra. A. ROMERO MÓNICO, Directora General
del Trabajo, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sr. R. MEDINA, Asesor del Despacho Superior,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sra. J. AIDEÉ, Asistente de la Ministra,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sr. R. RODRIGUEZ CORTES, Asistente de la
Ministra, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.
Sra. G. JIMENEZ, Subdirectora General de
Empleo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.
Sr. R. GOMEZ, Jefe del Departamento de
Organizaciones Sociales, Dirección General
de Trabajo, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sr. A. CALDERÓN, Asistente del Despacho
Superior, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.

**Pays-Bas Netherlands
Países Bajos**

Mr L. BEETS, Director for International Affairs,
Ministry of Social Affairs and Employment.

substitute(s):

Mr B. VAN EENENNAAM, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. VISSER, Head of Economic Affairs,
Minister Plenipotentiary, Permanent Mission,
Geneva.
Mr W. BEL, Deputy Director for International
Affairs, Ministry of Social Affairs and
Employment.

Ms M. VAN DER LINDEN, Policy Adviser,
Ministry of Social Affairs and Employment.
Mr E. DRIESSEN, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.
Ms J. BAAK, Policy Advisor, Ministry of
Foreign Affairs.

**Roumanie Romania
Rumania**

M. V. MOCANU, Secretary of State for Social
Dialogue, Ministry of Labour, Family and
Social Protection.

suppléant(s):

M^{me} C. DUMITRIU, Superior Councillor,
Department for International Relations and
Cooperation, Ministry of Labour, Family and
Social Protection.
M^{me} M. CIOBANU, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} A. SPANU, Deuxième secrétaire, Mission
permanente, Genève.

Soudan Sudan Sudán

Mr S. BABELKHAIR, Acting Under-Secretary,
Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr A. DHIRAR, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. AHMED, Ambassador, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr M. EL-GORASHI, Ministry of Labour.
Mr A. MOHAMED, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Mr H. ABDELBAGI, Ministry of Labour.

Sri Lanka

Mr G. LOKUGE, Minister of Labour and Labour
Relations.

substitute(s):

Mr W.J.L.U. WIJAYAWEEERA, Secretary,
Ministry of Labour and Labour Relations.

accompanied by:

Ms T. KARUNANAYAGAM, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr R.P.A. WIMALAWEERA, Senior Assistant
Secretary, Ministry of Labour and Labour
Relations.
Mr U.L.M. JAHUAR, Permanent Mission,
Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

M. J. ELMIGER, Ambassadeur, Secrétariat
d'Etat à l'économie (SECO), Affaires
internationales du travail.

suppléant(s):

M^{me} S. VOLLENWEIDER, Secrétariat d'Etat
à l'économie (SECO), Affaires
internationales du travail.

accompagné(s) de:

M^{me} A. RUPPEN, Deuxième secrétaire, Mission
permanente, Genève.
M^{me} L. CALDER, Mission permanente, Genève.
M. M. AMMANN, Division politique III,
Section organisations internationales
et politique d'accueil, Département fédéral
des affaires étrangères.
M. D. LEDERGERBER, Secrétariat d'Etat
à l'économie (SECO), Affaires
internationales du travail.

**Thaïlande Thailand
Tailandia**

Mr S. PHUANGKETKEOW, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. CHU-UMNART, Director, International
Coordination Bureau, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr S. WANNAMETHE, Minister and Deputy
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.
Ms E. PINTARUCHI, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
Mr A. NUALSRI, Minister Counsellor (Labour),
Permanent Mission, Geneva.
Ms C. THONGTIP, Senior Labour Specialist,
Ministry of Labour.

Uruguay

Sr. E. BRENTA, Ministro de Trabajo y
Seguridad Social.

suplente(s):

Sra. L. DUPUY, Embajadora, Representante
Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. G. WINTER, Consejero, Misión Permanente,
Ginebra.

**Venezuela (Rép. bolivarienne)
Venezuela (Bolivarian Rep.)
Venezuela (Rep. bolivariana)**

Sr. E. COLMENARES, Viceministro del
Trabajo.

suplente(s):

Sr. J. ARIAS PALACIO, Embajador,
Representante Permanente Alterno, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. G. AGUIRRE KOCH, Directora de la
Oficina de Relaciones Internacionales y
Enlace con la OIT, Ministerio Poder Popular
para el Trabajo y Seguridad Social.

Zimbabwe

Ms P. MPARIWA, Minister of Labour and Social Services.

substitute(s):

Dr M. NZUWAH, Chairman, Public Service Commission.

Mr L. MUSEKA, Secretary for Labour and Social Services, Ministry of Labour and Social Services.

Mr J. MANZOU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr N. SENGWE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. MUDYAWABIKWA, Deputy Director, Ministry of Labour and Social Services.

Ms N. CHIVAKE, Legal Adviser, Public Service Commission.

Mr M. PARAKOKWA, Principal Labour Officer, Ministry of Labour and Social Services.

Mr L. MUTANDWA, Principal Economist, Ministry of Labour and Social Services.

Mr F. MUNHUNDIRIPO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. MUCHEKA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. MAZANI, Personal Assistant to the Minister, Ministry of Labour and Social Services.

Membres employeurs titulaires Regular Employer members Miembros empleadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	Sr. D. FUNES DE RIOJA (Argentina)
Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:	Sr. A. PEÑALOSA (IOE)
Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:	Mr B. WILTON (IOE)

Mr P. ANDERSON (Australia), Chief Executive, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Sr. J. DE REGIL (México), Vicepresidente, Comisión Laboral, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

Ms R. GOLDBERG (United States), Executive Vice-President, United States Council for International Business.

Ms R. HORNING-DRAUS (Germany), Managing Director, European and International Affairs, Confederation of German Employers' Associations.

M. E. JULIEN (France), Directeur adjoint, Affaires sociales, européennes et internationales, Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

Sr. D. LIMA GODOY (Brasil), Director y Presidente de las Relaciones Laborales, Confederación Nacional de la Industria (CNI).

Mr H. MATSUI (Japan), Co-Director, Nippon Keidanren.

Mr K. MATTAR (United Arab Emirates), Adviser, Federation of United Arab Emirates Chambers of Commerce and Industry (FCCI).

Mr Y. MODI (India), Chairman and CEO, Great Eastern Energy Corporation Ltd..

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

Sra. A. MUÑOZ (Venezuela (Rep. bolivariana)), Ex Presidenta, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Mr J. RØNNEST (Denmark), Director, International Affairs, Confederation of Danish Employers.

Mr C. SYDER (United Kingdom), Davies Arnold Cooper LLP.

M. L. TRAORE (Mali), Secrétaire permanent, Conseil national du patronat du Mali.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Mr M. THORNS, accompanying Ms Hornung-Draus.

Membres employeurs adjoints	Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos	

Mr O. ALRAYES (Bahrain), Bahrain Chamber of Commerce and Industry.

Mr H. BRAUNER (Austria), Federation of Austrian Industries.

M. K. DE MEESTER (Belgique), Premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.

Mr D. DJIMANTO (Indonesia), Secretary General, The Employers' Association of Indonesia.

Sr. A. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombia), Vicepresidente Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Industriales (ANDI).

Mr A. FRIMPONG (Ghana), Chief Executive Officer, Ghana Employers' Association.

Ms L. HORVATIC (Croatia), Director, International Affairs, Croatian Employers' Association (CEA).

Mr A. JEETUN (Mauritius), Director-General, Mauritius Employers' Federation.

Sr. J. LACASA ASO (España), Director, Relaciones Internacionales, Departamento de Relaciones Internacionales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation (CEC).

Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente Jurídico, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

Mr M. MDWABA (South Africa).

M. M. MEGATELI (Algérie), Secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA).

Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Director, Labour Relations, Coordinating Council of Employers' Unions of Russia (CCEUR).

Mr P. O'REILLY (New Zealand), Chief Executive, Business New Zealand

Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Former President, Bangladesh Employers Federation.

M. A. SAVANE (Guinée), Secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen (CNP-Guinée).

Sr. A. URTECHO LÓPEZ (Honduras), Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).

Ms L. VAN EMBDEN ANDRES (Netherlands), Director, International Social Affairs.

Mr F. WELZIJN (Suriname), President, Suriname Aluminum Company LLC.

Mr P. WOOLFORD (Canada), President, Clairmark Consulting Ltd.

M. A. YUMA (République démocratique du Congo), Président du conseil d'administration, La Générale des Carrières et des Mines.

Mr O. ROMANOVSKY, accompanying Ms Moskvina.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

M. O. DIALLO (Côte d’Ivoire), Conseiller du Président, Confédération générale des entreprises de Côte d’Ivoire.

M. B. MATTHEY (Suisse), Directeur général, Fédération des entreprises romandes Genève (FER-GE).

Membres travailleurs titulaires Regular Worker members Miembros trabajadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	M. L. CORTEBEECK (Belgique)
Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores:	Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC)
Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores:	Ms E. BUSSE (ITUC)

Mr N. ADYANTHAYA (India), Vice-President, Indian National Trade Union Congress (INTUC).

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress (TUC).

Ms B. BYERS (Canada), Executive Vice-President, International Department, Canadian Labour Congress (CLC-CTC).

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président, Confédération des syndicats chrétiens.

M^{me} R. DIALLO SERAH (Guinée), Secrétaire générale, Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG).

Ms S. FOX (United States), American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (ALF-CIO).

Sr. J. GÓMEZ ESGUERRA (Colombia), Secretario General, Confederación General del Trabajo (CGT).

Mr S. GURNEY (United Kingdom), Labour Standards and World Trade, Trade Union Congress (TUC).

Mr G. JIANG (China), Executive Committee Member, All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

M^{me} H. KADDOUS (Algérie), Membre de la Commission exécutive nationale, Union générale des travailleurs algériens (UGTA).

Ms H. KELLY (New Zealand), President, New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU).

Mr T. SAKURADA (Japan), Takashimaya Labour Union.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia (FNPR).

Ms M. HAYASHIBALA, accompanying Mr Sakurada.

Ms B. KÜHL, accompanying Mr Sommer.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M. Cortebec.

Mr A. ZHARKOV, accompanying Mr Shmakov.

Membres travailleurs adjoints	Deputy Worker members
Miembros trabajadores adjuntos	

Mr F. ATWOLI (Kenya), General Secretary, Central Organization of Trade Unions (COTU).

Sra. I. CARCAMO (Honduras), Secretaria de Educación, Confederación Unitaria de Trabajadores.

M. R. DE LEEUW (Belgique), Président, Fédération générale du travail de Belgique (ABVV-FGTB).

Ms C. DEL RIO (Italy), Head of the International Department, Unione Italiana del Lavoro (UIL).

M. F. DJONDANG (Tchad), Secrétaire général, Union des syndicats du Tchad (UST).

Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta, Mujer, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria, Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores, Confederación Sindical (UNTA-CS).

M. B. HOSSU (Roumanie), Président, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (Cartel ALFA).

Mr A. HUSSAIN (Bahrain), Assistant General Secretary for Arab and International Relations, General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU).

Sr. G. MARTINEZ (Argentina), Secretario internacional, Confederación General del Trabajo (CGT).

Ms M. NIZAMANI (Pakistan), Pakistan Workers' Federation (PWF).

Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), Deputy General-Secretary, Congress of South African Trade Unions (COSATU).

Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.

Mr R. SILABAN (Indonesia), Chairman, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI).

Sr. N. SOUZA DA SILVA (Brasil), Secretario, Relaciones Internacionales, Força Sindical.

Ms T. SUNDNES (Norway), Confederal Secretary, Landsorganisasjonen i Norge (LO).

M. Y. VEYRIER (France), Secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO).

Ms A. WOLANSKA (Poland), Head, International Department, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" (NSZZ).

M. T. AERTS, accompagnant M. de Leeuw.

M. R. LAMAS, accompagnant M. de Leeuw.

Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation assistant à la session
Representatives of other member States of the Organization present at the session
Representantes de otros Estados Miembros de la Organización presentes en la reunión

Afrique du Sud South Africa
Sudáfrica

Ms M. OLIPHANT, Minister of Labour
 Mr S. NDEBELE, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Mr X. MNENE, Parliamentary Officer, Ministry of Labour.
 Ms P. SALUSALU, Personal Assistant to the Minister, Ministry of Labour.
 Mr M. SKOSANA, Director, International Relations, Ministry of Labour.

Albanie Albania

Mr S. QERIMAJ, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms D. XHIXHO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Arabie saoudite Saudi Arabia
Arabia Saudita

Mr A. ELTELAWI, Legal Expert, Ministry of Labour.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection.
 Ms E. JAMEK, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms V. WURMBÖCK, Advisor, Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour
 Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. AMIN, Director of Unemployment Insurance's Directorate, Ministry of Labour.
 Mr A. MAATOUQ, Head of the International Relations, Ministry of Labour.
 Mr F. ALBAKER, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. ALANSARI, Assistant Undersecretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.
 Mr B. AHMED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. SAMET, Legal Advisor, Ministry of Labour.
 Mr K. AL KHALIFA, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. AL-DOSERI, Director of Foreign Trade Relations, Ministry of Industry and Commerce.
 Mr B. HUGHES, Counsellor, Ministry of Industry and Commerce.

Bélarus Belarus Belarús

Mr A. USOLTSEV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Belgique Belgium Bélgica

M. F. ROUX, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} L. WEERTS, Directrice de Cabinet adjointe, Cabinet de la Vice-Première ministre, ministère de l'Emploi et de l'Egalité des chances.
 M. F. VANDAMME, Conseiller général, Chef de la Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} T. BOUTSEN, Conseillère générale, Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} M. DENEFFE, Conseillère, Mission permanente, Genève.

M^{me} S. KEPPENS, Attachée, Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.
 M. J. TEMPELS, Attaché, Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} J. BYNENS, Déléguée du gouvernement flamand auprès des organisations multilatérales à Genève.

Bosnie-Herzégovine Bosnia and Herzegovina Bosnia y Herzegovina

Ms E. KECO ISAKOVIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms I. SUZNJEVIC, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Burkina Faso

M. P. VOKOUMA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} S. BAKYONO, Deuxième conseiller, Mission permanente, Genève.

Côte d'Ivoire

M. G. KONE, Ministre d'Etat, ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité.
 M. K. ADJOUANI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. N. BAMBA, Directeur général du travail, ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité.
 M. K. GLEGLAUD, Premier conseiller, Mission permanente, Genève.
 M^{me} B. QUACOE, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. T. MORIKO, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. L. BAMBA, Conseiller, Chargé du protocole, Mission permanente, Genève.

Equateur Ecuador

Sr. L. ESPINOSA SALAS, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. SÁNCHEZ, Misión Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

Sr. A. SANTOS MARAVER, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. B. MONTESINO MARTÍNEZ DEL CERRO, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. L. ORTIZ SANZ, Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 Sr. M. VECINO QUINTANA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. RUIZ NAVARRO, Secretario General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Finlande Finland Finlandia

Mr H. HIMANEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. RYTÖVUORI, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. KANGASPERKO, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms H. NISSINEN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. HAKALA, Permanent Mission, Geneva.

Grèce Greece Grecia

Mr G. PAPADATOS, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. VENTOURATOU, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. GOULANDRIS, Permanent Mission, Geneva.

Guatemala

Sr. C. MARTINEZ ALVARADO, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. A. CHÁVEZ BIETTI, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. RODRIGUEZ MONDAL, Misión Permanente, Ginebra.

Haïti Haiti Haití

M. J. ALEXANDRE, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.

Honduras

Sr. R. BERMÚDEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. M. BENNATON, Embajadora, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. M. PÉREZ, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Jordanie Jordan Jordania

Mr S. DAJANI, Special Adviser for ILO Affairs, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. HATTER, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

Mr R. JANSONS, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. GRIKE, Permanent Mission, Geneva.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr O. HASHIM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Malawi

Mr L. KANYUMBA, Minister of Labour
 Mr W. KAYIRA, Principal Secretary, Ministry of Labour.
 Mr E. ZIRIKUDONDO, Labour Commissioner, Ministry of Labour.

Maroc Morocco Marruecos

M. O. HILALE, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. A. LASSEL, Ministre plénipotentiaire, Mission permanente, Genève.
 M. A. SAMRI, Ministre plénipotentiaire, Mission permanente, Genève.

Mozambique

M^{me} F. RODRIGUES, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. J. DENGGO, Labour Issues, Mission permanente, Genève.

Namibie Namibia

Mr S. MARUTA, Chargé d'Affaires *a.i.*, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. NGHINAMUNDOVA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. NGHIFITIKEKO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. KATJINGISIUA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nigéria Nigeria

Mr E. WOGU, Minister of Labour and Productivity
 Mr A. OZODINOBI, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour.
 Mr O.C. ILLOH, Director (Productivity Measurement), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms T. BRAIMAH, Deputy Director
(Productivity Measurement), Federal Ministry
of Labour and Productivity.

Ms G.I. MKPULUMA, Deputy Director
(Planning and Policy), Federal Ministry of
Labour and Productivity.

Mr J.O. OKORONKWO, Assistant Director
(Employment and Wages), Federal Ministry
of Labour and Productivity.

Mr P. AJUZIE, Minister /Labour Attaché,
Permanent Mission, Geneva.

Mr N. AGOMOU, Personal Assistant to the
Minister, Federal Ministry of Labour and
Productivity.

Norvège Norway Noruega

Ms G. KVAM, Director-General, Ministry of
Labour.

Ms G. YTTERDAL, Senior Adviser, Ministry of
Labour.

Ms C. ANDERSEN, Senior Manager, Ministry
of Foreign Affairs.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Ms J. HIKUROA, Deputy Director, International
Department of Labour, Department of
Labour.

Ouzbékistan Uzbekistan Uzbekistán

Mr B. OBIDOV, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Mr N. NURMATOV, Third Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Mr E. TOSHMATOV, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Pérou Peru Perú

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Tercera
Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. H. WIELAND CONROY, Ministro
Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Mr E. GARCIA, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. IMSON, Labour Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Pologne Poland Polonia

Mr R. HENCZEL, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First
Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. MARMULEWICZ, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Portugal

M. A. VALADAS DA SILVA, Conseiller,
Mission permanente, Genève.

République dominicaine Dominican Republic República Dominicana

Sr. H. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. P. MEDINA JIMENEZ, Ministro Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.

Saint-Siège The Holy See Santa Sede

M. P. GUTIÉRREZ, Mission permanente,
Genève.

M^{gr} M. TOMASI, Nonce apostolique,
Observateur permanent du Saint-Siège,
Mission permanente, Genève.

M^{gr} M. DE GREGORI, Attaché, Mission
permanente, Genève.

Serbie Serbia

Mr U. ZVEKIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms V. FILIPOVIC-NIKOLIC, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

**Singapour Singapore
 Singapur**

Ms Y. TAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. PANG, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms C. CHIA, Deputy Director, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.
 Mr Y. HOE, Assistant Director, Labour Relations and Workplaces Division, Ministry of Manpower.
 Ms J. WEE, Deputy head (Prosecution Team 3), Legal Services Department, Ministry of Manpower.
 Ms C. LEE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Mr C. ERIKSSON, Director, Special Expert, Ministry of Employment.
 Mr O. EKEUS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**République tchèque
 Czech Republic
 República Checa**

Ms K. SEQUENSOVÁ, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr I. PINTÉR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Tunisie Tunisia Túnez

M. M. BAATI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} E. BEN AMOR, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

Turquie Turkey Turquía

Mr L. GENC, Conseiller, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. OYMAN, Expert, Permanent Mission, Geneva.

Représentants d'organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales

Nations Unies
United Nations
Naciones Unidas

Joint Inspection Unit
Corps commun d'inspection
Dependencia Común de Inspección

M. M. ZAHRAN, Président.

Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
Office of the United Nations High Commissioner for Refugees
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

Ms A. ROUDIES, Livelihoods Officer, Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.
 Ms G. ROUDY FRASER, Senior Livelihoods Officer, Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.
 Ms A. NIRRENGARTEN, Associate Officer (Livelihoods), Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.

Banque mondiale
World Bank
Banco Mundial

Ms S. JACKSON, World Bank's Special Representative in Geneva.
 Mr M. HOPPE, World Bank's Special Representative in Geneva.

Organisation mondiale du commerce
World Trade Organization
Organización Mundial del Comercio

Ms J. CHAKARIAN-RENOUF, Counsellor, Trade and Environment Division.
 Ms M. WAHL, Information and External Relations Division.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para las Migraciones

Mr S. HAQUE, Director, Department of International Cooperation and Partnerships.
 Mr C. KWENIN, Senior Regional Adviser for Sub-Saharan Africa.
 Mr F. SODA, Head, Labour and Human Development Division.
 Ms K. TOUZENIS, Head, International Migration Law Unit.

Union africaine

African Union

Unión Africana

Mr G. NAMEKONG, Chargé d’Affaires, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Ms B. NAIDOO, Social Affairs Officer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Organisation arabe du travail

Arab Labour Organization

Organización Arabe del Trabajo

Mr A. LUQMAN, Director-General.

Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

**Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales
des Etats du Conseil de coopération du Golfe**

Council of Ministers of Labour and Social Affairs in Gulf Cooperation Council States

Mr S. AL-MUHAIRI, Director-General, Executive Office.

Mr J. AL-SALMAN, Director, Department of Labour Affairs.

Union européenne

European Union

Unión Europea

Ms M. ZAPPIA, Ambassador, Head.

Mr D. ILIOPOULOS, Ambassador and Deputy Head.

Ms J. HIVONNET, Minister Counsellor.

Mr M. FERRI, First Counsellor.

Mr C. DUFOUR, UN Affairs Officer.

Conseil de l’Europe

Council of Europe

Consejo de Europa

Mr R. WEINGÄRTNER, Director of Human Rights and Antidiscrimination.

Commission européenne

European Commission

Comisión Europea

Mr L. ANDOR, Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Mr G. CSEREY, Member of the Cabinet of Commissioner László Andor.

Ms K. SCHREIBER, Head of Unit for External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement, IPA,
Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Ms S. BOEHMERT, Administrator, Unit for External Relations, Neighbourhood and Enlargement Unit,
IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs**
Representatives of international non-governmental organizations as observers
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales presentes con
carácter de observadores**

Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial

Ms O. OVIEDO DE LA TORRE, Permanent Representative at the ILO.
 Mr A. SOTIROPOULOS, Permanent Representative at UNESCO.
 Ms A. KOUTSOUP, Expert.

Organisation internationale des employeurs
International Organization of Employers
Organización Internacional de Empleadores

Mr A. PEÑALOSA, Secretary-General.
 Mr B. WILTON, Deputy Secretary-General.

Organisation de l'unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana

Mr H. SUNMONU, Secretary-General.
 Mr D. DIOP, Deputy Secretary-General.
 Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO and UN Offices in Geneva.

Association internationale de la sécurité sociale
International Social Security Association
Asociación Internacional de la Seguridad Social

Mr H. KONKOLEWSKY, Secretary-General.
 Ms D. LEUENBERGER, Head, Resources and Services Branch.

Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional

Ms R. GONZALEZ, Director, Geneva Office.
 Ms E. BUSSER, Assistant Director, Geneva Office.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.