



Conseil d'administration

313^e session, Genève, 15-30 mars 2012

GB.313/PV

Procès-verbaux de la 313^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail

**Procès-verbaux de la 313^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

La 313^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève, du jeudi 15 au samedi 31 mars 2012, sous la présidence de M. Greg Vines (Australie). Les deux derniers jours de la session ont été entièrement consacrés aux auditions des neuf candidats au poste de Directeur général du BIT.

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

Table des matières par question à l'ordre du jour

N° de la question	Document n°	Titre	Page	Paragraphe décision
Section institutionnelle				
1	GB.313/INS/1	Approbation des procès-verbaux de la 312 ^e session du Conseil d'administration	1	2
2	GB.313/INS/2	Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail	1	18
3	GB.313/INS/3	Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	4	42
4	GB.313/INS/4	L'OIT et le système multilatéral: Travaux préparatoires du BIT en vue de la Conférence des Nations Unies de 2012 sur le développement durable (Rio+20)	7	75
5	GB.313/INS/5	Rapport et conclusions de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique	14	103
6	GB.313/INS/6, GB.313/INS/6(Add.) et GB.313/INS/6(Add.2)	Faits nouveaux concernant la question de l'exécution par le gouvernement de la République de l'Union du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	18	140
7	GB.313/INS/7 et GB.313/INS/7(Add.)	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, déposée par des délégués à la 99 ^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail	27	146
8		Rapport de la mission tripartite de haut niveau en République bolivarienne du Venezuela	29	
9	GB.313/INS/9	Rapports du Comité de la liberté syndicale	29	186
10	GB.313/INS/10	Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail	34	188
11	GB.313/INS/11	Rapport sommaire du président du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation	35	191
12	GB.313/INS/12	Rapport du Directeur général	35	
		Avis de décès	35	192, 193
	GB.313/INS/12/2	<i>Deuxième rapport supplémentaire</i> : Suivi des décisions du Conseil d'administration	35	199
	GB.313/INS/12/3	<i>Troisième rapport supplémentaire</i> : Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Japon de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération des syndicats communautaires du Japon	36	200
	GB.313/INS/12/4	<i>Quatrième rapport supplémentaire</i> : Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	37	201
	GB.313/INS/12/5	<i>Cinquième rapport supplémentaire</i> : Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le 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)	38	202
	GB.313/INS/12/6	<i>Sixième rapport supplémentaire</i> : Documents soumis pour information uniquement	39	203

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision</i>
13		Rapport du bureau du Conseil d'administration	39	
	GB.313/INS/13/1	<i>Premier rapport:</i> Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement de Bahreïn pour non-respect 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	39	210
	GB.313/INS/13/2	<i>Deuxième rapport:</i> Calendrier des sessions du Conseil d'administration	41	218
	GB.313/INS/13/3	<i>Troisième rapport:</i> Réclamation alléguant l'inexécution par la France 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 le syndicat SUD Travail – Affaires Sociales	42	219
	GB.313/INS/13/4	<i>Quatrième rapport:</i> Demande du gouvernement du Royaume du Bhoutan d'envoyer une délégation d'observateurs à la 101 ^e session de la Conférence internationale du Travail	42	220
	GB.313/INS/13/5	<i>Cinquième rapport:</i> Retrait du statut consultatif régional à la Confédération internationale des syndicats arabes	42	221
	GB.313/INS/13/6	<i>Sixième rapport:</i> Procédures pour l'élection du Directeur général	43	222
	GB.313/INS/13/7	<i>Septième rapport:</i> Conditions de la nomination du Directeur général	43	223, 224
14	GB.313/INS/14	Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions	44	
		Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	44	
		Nouvelles nominations	44	225
		101 ^e session de la Conférence internationale du Travail	45	
		Invitation d'organisations intergouvernementales	45	
		Réunion tripartite d'experts de statistiques du travail sur le développement des statistiques concernant l'emploi et le chômage	46	
		Composition	46	227, 228
		Ordre du jour	46	229
		Invitation d'organisations intergouvernementales	46	
		Dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail	47	
		Composition	47	231
		Ordre du jour	48	232, 233
		Invitation d'organisations intergouvernementales	48	
		Invitation d'organisations internationales non gouvernementales	49	235
		Hommage au Directeur général	49	

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision</i>
Section de l'élaboration des politiques				
<i>Segment de l'emploi et de la protection sociale</i>				
1	GB.313/POL/1	Suivi de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail	58	292
2	GB.313/POL/2	Suivi de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010	60	313
3	GB.313/POL/3	Suivi de la mise en œuvre de la stratégie de formation OIT/G20	66	332
<i>Segment du dialogue social</i>				
4	GB.313/POL/4/1 (&Corr.)	Forums de dialogue mondial et mandat des réunions sectorielles: Forums de dialogue mondial – Enseignements tirés	70	349
	GB.313/POL/4/2	Forums de dialogue mondial et mandat des réunions sectorielles: Procédure visant à donner effet aux recommandations des réunions sectorielles et techniques	73	359
5	GB.313/POL/5	Suite à donner aux recommandations des réunions sectorielles et techniques	75	367
6		Autres questions: Suivi de la résolution concernant le jaugeage des navires et le logement (rapport oral)	78	373
<i>Segment de la coopération technique</i>				
7	GB.313/POL/7	Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire: Perspectives	79	401
8	GB.313/POL/8	Perspectives régionales en matière de coopération technique: La région de l'Afrique	84	416
<i>Segment des entreprises multinationales</i>				
9	GB.313/POL/9	Rapport du Groupe de travail tripartite ad hoc sur le mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales	87	436
Section des questions juridiques et des normes internationales du travail				
<i>Segment des questions juridiques</i>				
1	GB.313/LILS/1	Protection juridique de l'Organisation internationale du Travail dans les Etats Membres, y compris la situation des privilèges et immunités	92	451
2	GB.313/LILS/2	Dispositions finales des conventions internationales du travail	96	464
3	GB.313/LILS/3	Règlement de la Commission tripartite spéciale créée en vertu de l'article XIII de la convention du travail maritime, 2006	99	477
4	GB.313/LILS/4	Règlement de la Conférence internationale du Travail: Amendements liés à la réforme du Conseil d'administration	102	482
<i>Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme</i>				
5	GB.313/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	103	491
6	GB.313/LILS/6	Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2013 au titre de l'article 19 de la Constitution	105	506
7	GB.313/LILS/7/1	Autres questions: Formulaire pour les rapports sur l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution): Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	109	513

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision</i>
Section du programme, du budget et de l'administration				
<i>Segment du programme, du budget et de l'administration</i>				
1	GB.313/PFA/1 et GB.313/PFA/1(Add.)	Exécution du programme de l'OIT 2010-11	111	546
2	GB.313/PFA/2	Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail	122	547
3		Autres questions financières	123	
	GB.313/PFA/3/1	Barème des contributions au budget pour 2013	123	548
	GB.313/PFA/INF/2(Add.) et GB.313/PFA/3/2	Questions concernant le bâtiment	123	592
<i>Segment relatif aux audits et au contrôle</i>				
4	GB.313/PFA/4	Suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2010	129	605
5	GB.313/PFA/5	Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011	131	612
6	GB.313/PFA/6/1(Rev.)	Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Rapport annuel	132	634
	GB.313/PFA/6/2(Rev.)	Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Proposition de composition du comité et processus de sélection	135	645
7		Autres questions	136	
	GB.313/PFA/7/1	Réponse du Bureau aux suggestions et recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11	136	651
<i>Segment des questions de personnel</i>				
8		Déclaration du représentant du personnel	138	
9		Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	138	
	GB.313/PFA/9	Composition du Tribunal	138	653
10	GB.313/PFA/10/1 et GB.313/INF/7	Autres questions de personnel	139	664
Section de haut niveau				
<i>Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation</i>				
1	GB.313/HL/1	Endiguer la crise: Le rôle de l'OIT	165	718

Section institutionnelle

1. La Section institutionnelle du Conseil d'administration s'est réunie les lundi 19, mercredi 28 et jeudi 29 mars 2012. Le Président du Conseil d'administration, M. Vines (gouvernement, Australie), présidait 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. Cortebeek (Belgique), étaient respectivement les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Première question à l'ordre du jour

Approbation des procès-verbaux de la 312^e session du Conseil d'administration (GB.313/INS/1)

Décision

2. *Le Conseil d'administration approuve les procès-verbaux de sa 312^e session, avec les corrections reçues.*

(Document GB.313/INS/1, paragraphe 2.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (GB.313/INS/2)

3. *Le Président* propose que la question sur l'emploi soit traitée immédiatement et que la question du choix des deux autres questions soit reportée à la session de juin du Conseil d'administration.
4. *Le Vice-président employeur* souligne que les questions non inscrites à l'ordre du jour ne sauraient rester indéfiniment à l'étude et que les questions examinées à la suite d'une discussion récurrente ne seront pas automatiquement suivies d'une nouvelle discussion. Il est préférable de reporter la décision dans l'attente du résultat des discussions de la Conférence en juin 2012.
5. *Le Vice-président travailleur* dit qu'une façon satisfaisante de s'entendre sur les questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence n'a pas encore été trouvée. Toutefois, certaines propositions intéressantes ont été faites. Une possible recommandation concernant la cohérence des politiques est très importante, mais son examen devrait être reporté et faire l'objet d'un processus approprié de consultations tripartites. Un tel processus est indispensable pour prendre des décisions réfléchies sur l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence. Le groupe des travailleurs appuie la proposition visant à reporter le choix d'une question de l'ordre du jour, dans l'attente de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu en juin 2012.

6. Le groupe a proposé au Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail de réunir de nouveau la Commission des résolutions, en lieu et place d'une discussion générale, en tant que mécanisme qui permettrait au Directeur général du BIT d'avoir une vue générale des besoins du monde du travail.
7. *Une représentante du gouvernement du Kenya*, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie la proposition visant à poursuivre les consultations tripartites sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence. A cet égard, les questions ne devraient pas être proposées année après année si elles ne reçoivent pas suffisamment d'appui. Le groupe de l'Afrique adhère par conséquent à tous les projets de décision. En ce qui concerne la troisième question technique à inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence, son groupe est favorable à ce qu'elle soit choisie parmi les six questions restant sur la liste.
8. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* exprime sa préférence pour la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en tant que troisième question à l'ordre du jour de la session de 2014 de la Conférence internationale du Travail, mais, s'il n'y a pas de consensus à ce sujet, son gouvernement acceptera d'inclure la question du choix de la troisième question lors des consultations sur l'ordre du jour qui vont être menées.
9. *Une représentante du gouvernement de la Hongrie* souligne l'importance de trouver un moyen plus efficace d'établir l'ordre du jour de la Conférence, ce qui renforcerait le rôle de gouvernance du Conseil d'administration. Les consultations tripartites fourniraient des éléments précieux. Son gouvernement appuie les projets de décision et serait d'accord de choisir la troisième question parmi les trois questions restant actuellement sur la liste restreinte. Parmi ces questions, la Hongrie préfère le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
10. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit être favorable au report du choix de la deuxième question (paragr. 18 ii)). Pour la troisième question, l'Inde soutient la question de la promotion de relations professionnelles saines grâce à la prévention et au règlement des conflits du travail.
11. *Une représentante du gouvernement de l'Italie* approuve tous les projets de décision. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la session de 2014 de la Conférence, l'Italie est favorable au choix de la troisième question parmi les trois questions restant sur la liste.
12. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* réaffirme que l'établissement de l'ordre du jour des sessions de la Conférence doit être considéré dans le contexte du processus de réforme. La Suisse soutient la proposition de discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi.
13. *Un représentant du gouvernement des Pays-Bas* note que l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence est solide et pertinent. Pour 2014, son gouvernement soutient la question de la finance sociale mais, si cette question ne bénéficie pas d'un appui suffisant, il approuvera également le choix de la question sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
14. *Un représentant du gouvernement de la France* indique qu'il attend avec impatience la réussite de la réforme en cours de la Conférence afin de parvenir à un véritable pilotage stratégique du choix des thèmes inscrits à l'ordre du jour. Son gouvernement approuve les projets de décision. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la session de 2014 de la Conférence, la France approuve le choix de la troisième question parmi les trois questions

rester sur la liste, avec une préférence pour une possible recommandation concernant la cohérence des politiques et, en second lieu, pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

15. *Un représentant du gouvernement de la Chine* approuve tous les projets de décision. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la session de 2014 de la Conférence, la Chine a une préférence pour la promotion de relations professionnelles saines grâce à la prévention et au règlement des conflits du travail.
16. *Un représentant du gouvernement du Brésil* exprime sa préférence pour le point sur une possible recommandation concernant la cohérence des politiques.
17. *Le Président* estime qu'un consensus s'est dégagé sur les décisions figurant aux paragraphes 16 et 17. En ce qui concerne la décision mentionnée au paragraphe 18, les préférences formulées au cours du débat quant au choix de la troisième question à l'ordre du jour de la session de 2014 de la Conférence seront prises en compte lors des consultations tripartites. La décision figurant au paragraphe 19 est adoptée.

Décision

18. Le Conseil d'administration:

- a) *demande au Bureau de prendre les dispositions appropriées pour poursuivre les consultations sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence;*
- b) *décide que la 103^e session (2014) de la Conférence se tiendra à Genève;*
- c) *en ce qui concerne l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence:*
 - i) *approuve la proposition de discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi;*
 - ii) *accepte de reporter le choix d'une deuxième question dans l'attente des résultats des discussions de la 101^e session (2012) de la Conférence;*
 - iii) *accepte d'inclure la question du choix de la troisième question lors des consultations sur l'ordre du jour qui vont être menées;*
- d) *en ce qui concerne l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence, décide que les deux autres discussions récurrentes du cycle seront consacrées à la protection sociale (protection des travailleurs) (en 2015) et aux principes et droits fondamentaux au travail (en 2016) et que ces questions seront inscrites à l'ordre du jour de la Conférence.*

(Document GB.313/INS/2, paragraphe 19.)

Troisième question à l'ordre du jour

Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB.313/INS/3)

19. *Le Président* présente le document à l'examen. Il appelle l'attention sur un certain nombre de points, indiquant notamment: que tous les gouvernements se sont acquittés cette année de l'obligation qui leur incombe en matière de rapports, que six nouvelles ratifications seulement ont été enregistrées en 2011 et que le Bureau n'a reçu aucun rapport faisant état d'une situation inchangée au cours de l'exercice 2011-12, ce qui témoigne de la volonté des Etats de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.
20. Certes, il reste encore beaucoup d'efforts à faire pour parvenir à une ratification universelle des conventions fondamentales, et le Bureau s'emploie activement, par le biais de l'assistance technique, à aider les pays qui en font la demande. De même, il contribue à promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, laquelle participe à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.
21. Le Président invite le Conseil d'administration à formuler des observations sur les informations contenues dans le document examiné et à fournir des orientations sur les principales questions et priorités concernant l'aide aux Etats Membres dans leurs efforts en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.
22. *Un membre employeur du Brésil* fait valoir l'importance que revêt pour lui la Déclaration de 1998, comme en atteste l'observation générale communiquée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). De fait, son suivi permet de vérifier que tous les Etats Membres respectent les principes qu'elle énonce. A cet égard, l'intervenant fait observer que, de l'avis du groupe des employeurs, le rapport annuel en vertu du suivi de la Déclaration ne doit pas être un outil de promotion de la ratification des conventions car ce n'est là qu'un des moyens de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. En outre, la ratification n'est pas non plus un indicateur absolu de l'engagement des Etats puisque, même si certains Etats n'ont pas ratifié certaines conventions, tous ont assumé leurs obligations en matière de rapport. Ainsi, toute manifestation concrète d'engagement de la part des Etats est plus importante que l'enregistrement, si limité soit-il, de nouvelles ratifications.
23. Il ressort aussi du document que la Déclaration est un instrument qui favorise le dialogue social. Il serait donc important que le rapport examine les pratiques nationales, outre les législations. Ce sont les faits qui témoignent des progrès, et l'assistance technique du BIT est à cet égard cruciale.
24. L'intervenant se félicite de l'approche plus dynamique et plus large du rapport, notamment la présentation des sections par domaine d'activité, de même que le côté plus factuel des informations. Ce document servira de base à la discussion récurrente de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.
25. Le document permet aussi d'identifier les domaines prioritaires dans le cadre de l'assistance technique, qui devraient faire l'objet de toute l'attention, y compris en termes de ressources budgétaires. L'intervenant note que les ressources allouées à la coopération technique sont aujourd'hui insuffisantes et demande au Bureau comment il entend répondre à toutes les demandes des pays, ainsi qu'aux éclaircissements demandés en ce qui

concerne les incidences financières. Selon l'intervenant, il faudrait allouer des ressources du budget ordinaire à cette activité.

26. L'intervenant note en outre que le nombre d'Etats qui n'ont pas ratifié les huit conventions fondamentales a nettement diminué, mais que les conventions n^{os} 87 et 98 sont celles qui ont le plus faible taux de ratification et qu'aucun pays n'a ratifié l'une de ces deux conventions en 2011. Il fait observer que l'hésitation manifestée par certains pays à l'égard de la ratification peut être liée à l'interprétation que font les organes de contrôle de l'OIT de certaines dispositions des conventions.
27. L'intervenant ajoute que tous les commentaires concernant la liberté syndicale et les efforts qui sont déployés par les Etats pour la promouvoir valent également pour les domaines du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination. A cet égard, il salue la volonté des Etats de faire changer les mentalités, ce qui n'est pas une tâche aisée.
28. Enfin, les employeurs proposent d'ajouter au rapport annuel une section qui porterait sur les réponses apportées par le BIT aux demandes d'assistance technique.
29. *Le Vice-président travailleur* réaffirme l'engagement du groupe des travailleurs à l'égard de la Déclaration de 1998 et de son suivi, les droits fondamentaux au travail constituant un socle minimal de justice sociale, notamment en ces temps de crise. Il regrette que certains se retranchent derrière cette crise pour justifier des violations des droits des travailleurs. La Déclaration a aussi pour effet de renforcer la cohésion sociale et de stabiliser les relations professionnelles.
30. L'intervenant se réjouit des bons résultats obtenus sur le plan de la soumission de rapports par les Etats. Il s'inquiète par ailleurs du faible nombre de nouvelles ratifications, eu égard à l'objectif de ratification universelle d'ici à 2015, et invite les Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales à prendre des mesures à cet égard. Les gouvernements qui siègent au Conseil d'administration devraient montrer l'exemple.
31. L'intervenant note, en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, que des écueils demeurent (obstacles juridiques, non-accès de certains secteurs au droit d'organisation, non-respect des droits des travailleurs du secteur public, violations des droits des travailleurs migrants, etc.). En ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, il faudrait notamment entreprendre des réformes législatives et prêter davantage d'attention aux groupes invisibles (par exemple les travailleurs domestiques) et les plus faibles (par exemple les enfants) de la société. Pour ce qui est de la discrimination, il reste encore bien des problèmes à régler. Pour résoudre tous ces problèmes, le groupe des travailleurs invite les Etats à respecter le tripartisme dans toutes les étapes du processus décisionnel.
32. En conclusion, le groupe des travailleurs salue l'action de l'OIT, notamment l'assistance fournie aux Etats Membres, qu'il convient de poursuivre car elle est déterminante. Il faut à cet effet que le Bureau y consacre davantage de ressources, dans l'optique de la ratification universelle d'ici à 2015.
33. *Une représentante du gouvernement du Kenya*, parlant au nom du groupe de l'Afrique, énonce dans les grandes lignes le contenu du document à l'examen. Elle souligne que le fort taux de présentation des rapports témoigne de la volonté des Etats de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail, mais regrette qu'aucune nouvelle ratification n'ait été enregistrée pour la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni pour la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le groupe de l'Afrique appuie les efforts du Bureau centrés

sur les trois axes prioritaires exposés dans le document à l'examen, et il encourage le Bureau à mettre l'accent sur les initiatives d'assistance technique et à sensibiliser les gouvernements à la nécessité de ratifier les conventions fondamentales. Il l'encourage aussi à collecter des données, à développer le tripartisme et le dialogue social et à renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Le groupe de l'Afrique appuie le point appelant une décision.

34. *Un représentant du gouvernement de la Zambie* dit que son gouvernement approuve l'intervention prononcée au nom du groupe de l'Afrique et engage les pays qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales à le faire. L'intervenant réaffirme la nécessité de promouvoir le dialogue social et de renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. La Zambie approuve le point appelant une décision.
35. *Une représentante du gouvernement de l'Italie*, rappelant que l'objectif de la ratification universelle est encore loin d'être atteint, indique que la discussion récurrente qui se tiendra à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail sera l'occasion de débattre de ces questions et permettra aux pays de revoir éventuellement leur position quant à la ratification de certaines conventions. Pour parvenir à cet objectif, le Bureau doit donner suite à toutes les demandes d'assistance technique, l'accent devant être mis en particulier sur les questions se rapportant à la liberté d'association et au droit de négociation collective.
36. *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* tient à clarifier plusieurs imprécisions, dont une figurant au paragraphe 48 iii) du rapport à l'examen à propos duquel elle précise que la loi coréenne relative aux syndicats interdit d'abolir unilatéralement une convention collective et que toute mesure dans ce sens doit être notifiée six mois à l'avance par l'employeur ou le syndicat. En outre, contrairement à ce qui figure au paragraphe 48 iv), on ne saurait considérer que la Confédération des syndicats de Corée (KCTU) a été exclue du comité tripartite évoqué à cet alinéa, celle-ci ayant refusé de participer aux travaux de cet organe qui est toujours en activité. S'agissant des paragraphes 53 et 71, l'intervenante précise que l'impossibilité pour la République de Corée de ratifier la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, n'a rien à voir avec sa volonté de maintenir le service militaire obligatoire. Elle indique en outre que, contrairement à ce qui est affirmé au paragraphe 71, les soldats reçoivent un salaire mensuel. Enfin, l'intervenante dit que les travailleurs ayant participé à des grèves qui se sont soldées par des violences sont susceptibles d'être placés en détention et astreints au travail pénitentiaire, et qu'il ne faut pas comprendre, comme le laisse entendre le libellé du paragraphe 71, que des travailleurs participant à des grèves pacifiques risquent d'être condamnés à des peines de travail forcé.
37. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* dit que son pays souhaite que les moyens soient renforcés afin d'atteindre la ratification universelle des conventions fondamentales, indispensables à la réalisation de la dimension sociale de la mondialisation. S'il est vrai que plusieurs pays font état d'une évolution positive de la situation, il convient d'éviter de surcharger le Bureau et les mandants tripartites sous un flot d'informations qui cachent une absence de volonté de ratifier les huit conventions fondamentales, ceci ne pouvant que nuire à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
38. *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit qu'il souhaite rectifier des imprécisions figurant dans le rapport à l'examen. Ainsi, au paragraphe 19, il précise que la Cour suprême de justice a rendu un arrêt annulant deux articles de la loi fédérale du travail et non pas la loi dans son intégralité. Au paragraphe 27, il faut lire que 6 726 conventions collectives ont été révisées et non pas 60 726 et, au paragraphe 40, il convient d'ajouter que la Chambre des députés examine, en vue d'une adoption prochaine, une proposition de

loi visant à modifier la loi fédérale du travail en y incluant des propositions en rapport avec la liberté syndicale et la négociation collective. Enfin, l'intervenant demande que le nom de son pays soit retiré de l'énumération figurant au paragraphe 50, le Mexique n'ayant fait aucune demande d'assistance technique.

39. *Un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail) fait observer que des progrès notables ont été enregistrés en matière de présentation des rapports mais que de nombreux efforts restent à faire, notamment en vue d'accélérer le processus de ratification des conventions fondamentales. Les observations faites par plusieurs intervenants en ce qui concerne les incidences financières des mesures énoncées dans le document seront dûment prises en compte dans la planification de l'allocation de ressources et l'élaboration des programmes.
40. Les sujets abordés dans le document seront traités à l'occasion de la session de juin 2012 de la Conférence internationale du Travail, et il convient d'y accorder toute l'importance qu'ils méritent. Rappelant que plusieurs intervenants ont souligné que les conventions n^{os} 87 et 98 étaient les instruments les moins ratifiés, l'orateur dit que le Bureau s'efforcera de cibler ses activités d'assistance technique en conséquence. Les commentaires et rectifications faites par les représentants des gouvernements de la République de Corée et du Mexique seront dûment pris en compte.
41. *Le Président* dit que le Conseil d'administration demandera au Bureau d'élaborer un mécanisme permettant de rectifier toute erreur dans les rapports avant leur examen par le Conseil d'administration.

Résultat

42. *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des vues exprimées lors de sa discussion.*

(Document GB.313/INS/3.)

Quatrième question à l'ordre du jour

L'OIT et le système multilatéral: Travaux préparatoires du BIT en vue de la Conférence des Nations Unies de 2012 sur le développement durable (Rio+20) (GB.313/INS/4)

43. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise) présente le rapport et passe en revue les faits nouveaux récents au moyen d'une présentation PowerPoint. Le sommet suscite un vif intérêt de la part de la communauté internationale, 127 chefs d'Etat ayant confirmé leur participation. Le projet de document reflète les questions auxquelles l'OIT est particulièrement attachée telles que l'importance d'un pilier social solide pour le développement durable, le travail décent, la création d'emplois, les emplois verts et la protection sociale en tant qu'éléments clés du développement durable et d'une transition juste vers une économie verte, et souligne la nécessité d'offrir des perspectives d'emploi aux jeunes. L'intervenant propose plusieurs domaines prioritaires pour la contribution de l'OIT et demande au Conseil d'administration de donner son avis concernant les points sur lesquels le Bureau devrait insister lors des négociations sur le choix des thèmes de discussion.

44. *Le Vice-président employeur* regrette que cette question n'ait pas pu être examinée par le Conseil d'administration en novembre 2011 et souligne son importance pour les employeurs vu qu'elle influera sur les discussions et les résultats de la Conférence Rio+20.
45. L'OIT devra conserver une approche ciblée, pragmatique et réaliste et employer des termes faciles à comprendre par les autres parties ainsi que par le grand public, en évitant le jargon qui lui est propre. Le groupe des employeurs partage l'idée que l'emploi, le développement de l'entrepreneuriat et la création d'entreprises durables devraient être au cœur de la contribution de l'OIT, laquelle devrait mettre l'accent sur la création d'emplois, la formation et les compétences et les opportunités pour les jeunes. L'économie verte et les emplois verts dépendent du reste de l'économie.
46. Pour ce qui est de la proposition d'un message adressé par l'OIT, les employeurs sont favorables à l'appel à renouveler l'engagement de mener à bien les négociations et de mettre en œuvre les résultats. Le Bureau devrait envoyer une délégation tripartite à la conférence plutôt que seulement des membres du secrétariat, afin d'assurer une meilleure représentation des vues de ses mandants.
47. Le groupe des employeurs reconnaît que des mesures doivent être prises pour réaliser les objectifs dans les domaines de l'emploi, des entreprises durables, de l'infrastructure et du développement des compétences, mais les programmes pour l'emploi doivent être compétitifs, durables et raisonnables du point de vue des coûts. Les employeurs ne sont en revanche pas d'accord pour insérer une recommandation dans les résultats de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable qui encourage l'établissement de cibles convenues au niveau national concernant les emplois verts tant qu'une définition acceptable des emplois verts n'aura pas été établie. Il est prématuré à ce stade de discuter d'une recommandation sur les socles de protection sociale. Les normes déjà adoptées par les mandants de l'OIT devraient servir de base à la création d'une synergie entre le socle de protection sociale et l'économie verte. Encourager tous les pays à ratifier et appliquer les normes du travail pertinentes et à les intégrer dans leur cadre normatif relatif au développement durable devrait faire partie des activités courantes de l'OIT; il ne faudrait pas pour cela avoir besoin d'une recommandation issue du Sommet de Rio. Le groupe des employeurs soutient également l'élaboration de politiques favorables à ce que la transition vers le développement durable et l'éradication de la pauvreté profite à tous; il y aurait là matière à d'intenses discussions pour la session de 2013 de la Conférence internationale du Travail. Il importe que les partenaires sociaux soient associés à tous les niveaux. Les nouveaux objectifs de développement doivent être clairement définis, mesurables et compris de tous, et ne pas entraîner de nouvelles contraintes bureaucratiques.
48. Les employeurs sont eux aussi convaincus qu'il faut renforcer les capacités et les connaissances des Etats Membres sur les tendances et les évolutions du marché du travail résultant de l'écologisation des économies et des entreprises. L'OIT devrait faire rapport sur ce point ainsi que sur les conséquences des décisions qui auront été adoptées à la Conférence Rio+20 à ce sujet à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration.
49. *Le Vice-président travailleur* fait part de la déception de son groupe face à la manière dont sont définis certains concepts dans le document GB.313/INS/4, notamment en ce qui concerne la portée de la protection sociale et d'une transition juste. Il importe de faire ressortir le lien entre la protection sociale et la réalisation du développement durable étant donné que les socles de protection sociale ne suffiront pas à garantir une transition juste. Par ailleurs, la notion de transition juste est reconnue dans la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et revêt une importance cruciale pour la réalisation des objectifs qui ont été définis à Rio de Janeiro et à Johannesburg en ce qu'elle permet aux travailleurs de bénéficier d'un modèle différent de promotion du travail décent et de participer activement à sa mise en place.

50. Il faudrait réfléchir à une manière démocratique et ouverte de définir les composantes et les indicateurs des objectifs de développement durable en veillant toutefois à ne pas nuire aux objectifs du Millénaire pour le développement. Le développement des emplois verts pourrait s'inscrire dans un objectif plus large relatif à la promotion du travail décent qui pourrait renfermer des cibles relatives au chômage et à la pauvreté ainsi que d'autres engagements pris par les pays pour promouvoir des emplois verts et décents. Bien qu'il faille aussi définir des cibles concernant les emplois verts, le document devrait indiquer clairement que ceux-ci font partie d'un engagement plus large, à savoir la promotion du travail décent. Les travailleurs appuient également la recommandation formulée dans le rapport à l'intention des gouvernements afin qu'ils réaffirment leur engagement en faveur du travail décent et qu'ils utilisent les indicateurs du travail décent pour évaluer les progrès réalisés sur le plan des conditions de travail.
51. *Un représentant du gouvernement du Brésil*, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), affirme que la Conférence Rio+20 sera pour les dirigeants une occasion idéale de renouveler leur engagement en faveur du développement durable à travers un ensemble d'initiatives, de politiques et de projets visant à transformer l'économie et à concilier les exigences liées à la protection de l'environnement et les besoins économiques et sociaux. Les politiques sociales devraient être ouvertes à tous, assurer une répartition équitable des avantages, stimuler l'emploi, revaloriser les salaires et atténuer les effets négatifs des crises économiques.
52. Soulignant que le travail est un facteur essentiel de la réalisation du développement durable, l'intervenant souscrit à l'idée exprimée au paragraphe 19 ii) du document selon laquelle le travail décent pour tous devrait être un pilier du développement durable. L'investissement devrait servir à favoriser la création d'emplois décents en soutenant les activités durables dans des secteurs stratégiques à forte intensité de main-d'œuvre tels que l'agriculture et la gestion forestière. Une place plus importante pourrait être accordée à la formation professionnelle dans le Programme des emplois verts, en particulier pour les pays en développement désireux de tirer parti des connaissances techniques du Bureau dans ce domaine et qui pourraient ainsi s'adapter aux conditions du marché du travail. De plus, la promotion du dialogue social joue un rôle important dans la transition vers des modèles durables car le dialogue social favorise l'inclusion sociale, le développement économique et la création d'emplois décents.
53. *Un représentant du gouvernement du Pakistan*, s'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), dit espérer que le deuxième rapport sur les emplois verts contribuera à l'efficacité des discussions sur le développement durable en vue de la Conférence Rio+20. Le GASPAC soutient l'initiative de l'OIT visant à faire du travail décent un élément central du développement durable en mettant l'accent sur la création d'emplois et de sources de revenus et sur les moyens d'atténuer les effets défavorables de l'ajustement structurel au développement durable sur les travailleurs.
54. L'orateur indique que le GASPAC s'intéresse de près aux emplois verts et l'OIT qui, de par sa nature tripartite, permet une large participation du public et facilite le partage des connaissances techniques et l'information sur les faits nouveaux est l'instance appropriée pour mener des discussions et intégrer la question des emplois verts dans les cadres nationaux et internationaux à travers l'Agenda du travail décent. Si le GASPAC insiste sur la nécessité d'une coordination et d'une coopération qui permettent aux pays de s'unir face aux difficultés, le groupe défend fermement le principe de la prise en compte des besoins et de la situation spécifiques des pays dans l'exécution des engagements nationaux. Le GASPAC n'est donc pas en mesure d'approuver sans en discuter plus avant la recommandation énoncée au paragraphe 19 v) qui invite tous les pays à ratifier et à appliquer les normes du travail et à les intégrer dans le cadre du développement durable.

55. L'OIT devrait être associée à toutes les étapes de la Conférence Rio+20 et y contribuer régulièrement sous la forme d'orientations. Sur le long terme, l'OIT devrait consacrer des ressources et un soutien accrus à la transition et au renforcement des capacités afin d'aider les pays en développement à progresser sur la voie du développement durable et de la mondialisation équitable.
56. *Un représentant du gouvernement du Danemark*, parlant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, fait une déclaration au nom de l'Albanie, de l'Arménie, de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, de la République de Moldova, du Monténégro, de la Norvège, de la Serbie, de la Turquie et de l'Ukraine. L'intervenant indique que la Conférence Rio+20 doit avoir pour objectif d'établir une feuille de route ambitieuse pour l'économie verte qui mette l'accent sur l'éradication de la pauvreté et l'inclusion sociale et qui soit assortie d'un calendrier des objectifs à atteindre et des actions à mener. La conférence et son suivi doivent être ouverts et inclusifs et compter sur la pleine participation de toutes les parties prenantes et partenaires sociaux concernés. L'OIT doit participer activement à la conférence pour y relayer son message sur l'Agenda du travail décent, qu'il s'agisse du dialogue social, de la suppression des obstacles à la création d'emplois par les entrepreneurs, des solutions à apporter à l'inadéquation des compétences ou d'autres questions. Les propositions concernant les objectifs de développement durable et les résultats de la Conférence internationale du Travail peuvent aussi se révéler précieux lors de la Conférence Rio+20, mais ces objectifs doivent rester cohérents avec le processus d'examen des objectifs du Millénaire pour le développement.
57. L'emploi est la voie la plus efficace pour sortir de la pauvreté, et il est donc essentiel que les pays appliquent les normes fondamentales du travail et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et qu'ils mettent en place des socles de protection sociale adaptés à leur propre situation. Une économie verte est un modèle de croissance motivant qui profite à tout le monde quel que soit la structure ou le niveau de développement du pays concerné. Le secteur privé, les pouvoirs publics locaux et la société civile ont un rôle crucial à jouer en ce qui concerne la croissance verte car ils contribuent à la responsabilité sociale et à la diffusion des techniques. A cet égard et à l'occasion de la Conférence Rio+20, il conviendra de rappeler les instruments internationalement reconnus concernant la responsabilité sociale des entreprises et les entreprises multinationales, y compris la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
58. *Une représentante du gouvernement du Ghana*, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, félicite le Bureau des travaux qu'il a accomplis concernant l'Agenda du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi, des activités importantes qu'il a menées depuis 2008 dans le cadre du Programme des emplois verts et de la présentation en temps voulu d'une contribution technique du BIT à cet égard. De plus, la contribution du BIT au Groupe de haut niveau sur la viabilité mondiale en 2010 a abouti à des recommandations majeures pour la création d'emplois et une croissance verte et durable.
59. La Conférence des Nations Unies sur le développement durable permettra à l'OIT de présenter l'Agenda du travail décent comme un préalable essentiel à une mondialisation durable plus équitable et plus verte, et de souligner l'importance du dialogue social dans la promotion d'une économie verte. Les résultats de la conférence offriront une occasion unique d'améliorer la cohérence entre les politiques environnementales, économiques et sociales aux niveaux national et international et de mettre en place une plate-forme permettant d'élargir la portée des objectifs du Millénaire pour le développement pour formuler des objectifs de développement durable.

60. Certes, les pays africains sont lourdement tributaires de leurs ressources naturelles et comptent parmi les pays qui jouissent des plus forts taux de croissance au monde, mais ils restent confrontés à une extrême pauvreté et à des taux de chômage élevés. Il leur faut donc opérer une transition vers une économie qui favorise le bien-être individuel et la protection sociale tout en diminuant les risques pour l'environnement.
61. L'OIT a l'obligation de veiller à ce que la transition vers une économie verte soit créatrice d'emplois décents et de possibilités d'emploi pour tous et à ce que des investissements soient réalisés dans la formation professionnelle et le renforcement des capacités. L'OIT doit continuer à dispenser des conseils à ses mandants et à souligner l'importance de leur participation à l'élaboration des politiques.
62. *Un représentant du gouvernement de la Zambie* déclare que, si le développement durable a été présenté comme la solution aux problèmes économiques, sociaux et environnementaux dans le cadre de diverses enceintes nationales et internationales, ses principes n'ont été ni promus ni mis en application de manière adéquate. Il est nécessaire de promouvoir des politiques intégrées pour démontrer l'interdépendance des questions économiques, sociales et environnementales. Le gouvernement de la Zambie considère que l'emploi des jeunes est une priorité et attache une grande importance à l'éducation et à la formation comme moyens d'améliorer leur employabilité.
63. Il est possible d'élargir l'éventail des questions soulevées dans le document pour y inclure le rôle spécifique que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent jouer dans la promotion du développement durable ainsi que des questions pertinentes évoquées dans des documents précédents.
64. *Un représentant du gouvernement de la France* déclare que son pays attache une grande importance à un pilier social fort dans les programmes internationaux relatifs à la croissance et au développement. Il se félicite des propositions formulées par le BIT visant à établir des engagements sociaux solides, notamment l'identification de thématiques et l'adoption de résolutions comportant le respect des droits sociaux comme le travail décent, l'emploi vert et durable, la protection sociale et autres droits fondamentaux.
65. On attend de l'OIT qu'elle s'implique très activement dans la préparation de la conférence, la mise au point de ses conclusions et, ultérieurement, dans un suivi actif. Il est vital par ailleurs que le Conseil d'administration établisse une «feuille de route» en vue d'aboutir à des résultats concrets. De plus, une croissance verte et inclusive n'est pas réalisable sans un traitement à égalité des trois piliers du développement durable.
66. *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* déclare que la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, qui s'est tenue à Rio de Janeiro en 1992, et le Sommet mondial pour le développement durable, qui a eu lieu à Johannesburg en 2002, ont traité de questions revêtant une importance cruciale pour l'humanité. Si les résultats ne sont pas toujours encourageants, les engagements pris par les divers gouvernements devraient devenir les principes directeurs de leurs politiques. L'OIT devrait saisir l'occasion de la Conférence Rio+20 pour renouveler son adhésion au développement durable aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures de voir leurs besoins satisfaits. A ce sujet, l'OIT devrait éviter d'utiliser des expressions telles qu'«économie verte» ou «emplois verts» tant qu'elles n'ont pas été officiellement adoptées. De plus, les modèles de développement durable doivent promouvoir le travail décent et l'inclusion sociale dans le contexte plus large du respect des droits de l'homme et de l'environnement. Le travail décent comme moyen de réduire la pauvreté doit étayer les efforts visant à instaurer la justice sociale et le développement durable.

67. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare que la communauté internationale doit reconnaître qu'il importe de promouvoir le travail décent pour parvenir à un développement durable. Par conséquent, les travailleurs doivent posséder les compétences qui leur permettent d'opérer une transition vers des industries de développement durable. Leurs droits fondamentaux et leur bien-être doivent aussi être garantis et des filets de sécurité adéquats mis en place pour aider ceux qui sont dans le besoin. Etant donné les difficultés que pose la définition d'un «emploi vert», la disposition encourageant les pays à établir des cibles atteignables et convenues au plan national visant à accroître progressivement la part des emplois verts dans le marché du travail devrait être modifiée de manière à inviter les pays à envisager l'établissement de telles cibles. Toutes les tâches pouvant être exécutées en respectant l'environnement, il faudrait s'employer à «écologiser» les pratiques de travail dans leur ensemble.
68. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que le débat sur la question de la cohérence ne fait que débiter. Les domaines dans lesquels la cohérence est recherchée aux niveaux national et international doivent être clairement définis. De plus, il est nécessaire de clarifier les modalités régissant la cohérence des politiques. Son gouvernement est opposé à l'insertion de clauses sociales dans les accords sur le commerce et l'investissement mais est favorable à ce que les pays établissent leur propre socle de protection sociale. En outre, il convient de ne pas adopter une approche prescriptive quant au respect des normes du travail, et il faut éviter un chevauchement des structures pour l'exécution de tâches qui relèvent du mandat de l'OIT. Un cadre de qualifications international doit être mis au point pour favoriser la mobilité des compétences et de la main-d'œuvre. Il est important de clarifier l'objectif des indicateurs si l'on ne veut pas qu'ils deviennent des obstacles au commerce, à l'investissement et à la mobilité de la main-d'œuvre. A cet égard, la diversité, le niveau de développement et l'économie informelle dans le pays concerné doivent être pris en considération.
69. En Inde, le plan d'action sur le changement climatique progresse de manière satisfaisante. En outre, le prochain plan quinquennal national visera à promouvoir la protection de l'environnement en même temps qu'une croissance inclusive et durable. De nombreuses initiatives ont été lancées pour associer les communautés locales à la gestion des ressources naturelles. L'Inde est déterminée à améliorer la qualité de vie de sa population et encourage la protection de l'environnement par la création d'emplois verts.
70. *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* indique que, en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'OIT joue un rôle central dans la promotion de l'Initiative mondiale pour une économie verte et dans la transition vers ce type d'économie. Le document en question est plutôt complet, mais il devrait mettre davantage l'accent sur le fait que l'économie verte permettrait de créer plus d'emplois décents et offrirait une alternative au modèle prédominant fondé sur la technologie et le capital. La participation active de l'OIT à la conférence permettrait de mettre en valeur le rôle unique qu'elle est appelée à jouer dans les efforts visant à écologiser l'économie.
71. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit que l'enjeu de la conférence n'est pas seulement l'environnement, mais aussi le développement durable. La crise économique mondiale a mis en évidence la nécessité de passer à une nouvelle économie reposant sur l'inclusion sociale et des modes de production et de consommation durables. C'est pourquoi il est essentiel de mobiliser tous les acteurs pour réussir la transition vers une économie verte.
72. Le monde du travail a un rôle important à jouer dans la réalisation du développement durable. Le travail décent devrait être le principal objectif des politiques sociales, économiques et environnementales, de sorte que des emplois soient créés tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et en particulier dans des secteurs stratégiques et à forte

intensité de main-d'œuvre. Les relations entre entreprises et fournisseurs devraient être régies par les principes de la durabilité et du travail décent, compte tenu des priorités locales. Le dialogue social est essentiel pour trouver des solutions qui garantissent l'inclusion sociale et la création d'emplois décents.

73. Il faut espérer que la conférence permettra d'apporter des solutions durables aux problèmes mondiaux et déclenchera un changement dans le mode de fonctionnement de l'économie mondiale.
74. *Un représentant du Directeur général* constate qu'il y a consensus quant à la nécessité d'intégrer véritablement les piliers du développement durable et de faire en sorte que le document final repose sur le principe du travail décent. Il est très peu probable que la conférence produise des objectifs de développement durable, mais elle en préconisera l'élaboration. Il convient de garder à l'esprit que ces objectifs devraient s'inscrire dans le prolongement des objectifs du Millénaire pour le développement et qu'ils n'ont pas vocation à les remplacer. L'importance du dialogue et de la participation des acteurs concernés a été soulignée, de même que la nécessité de renforcer leurs capacités afin de leur permettre de prendre part à la gouvernance du développement durable. Toutefois, il y a encore des points de désaccord. Ainsi, il faut s'entendre sur l'utilisation de l'expression «transition juste» en se reportant aux conclusions sur les entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007 et préciser comment inscrire les normes de l'OIT dans le cadre international de gouvernance existant pour le développement durable. En outre, étant donné que la question des socles de protection sociale aura été abordée à la Conférence internationale du Travail qui se tiendra avant la Conférence Rio+20, il serait logique de tirer parti de cette conférence pour promouvoir un nouveau résultat. Il n'y aura pas d'autres occasions de contribuer officiellement aux travaux de cette conférence, et toutes les interventions qui pourront être faites à l'occasion des futures réunions intersessions seront brèves. L'OIT va continuer à prendre part à des manifestations parallèles, et la participation du Directeur général lui-même à la Conférence Rio+20 favorisera la diffusion des messages pertinents. La Conférence internationale du Travail sera l'occasion de concevoir la «feuille de route» mentionnée précédemment et de débattre de ces questions de manière plus approfondie. Si la promotion du travail décent en tant qu'élément fondamental du développement durable est clairement une priorité commune, le Bureau n'a pas été associé au processus de négociation. De ce fait, c'est aux représentants des gouvernements et aux partenaires sociaux que revient la responsabilité de veiller à ce que la dimension du travail décent soit prise en compte comme il se doit dans le document final.

Décision

75. Le Conseil d'administration:

- a) *invite le Bureau à continuer à participer activement aux préparatifs de la Conférence Rio+20, tels que présentés dans le document GB.313/INS/4;*
- b) *identifie les messages clés à souligner dans le document final de la conférence comme étant notamment les suivants: i) la nécessité d'un pilier social solide pour le développement durable, associé au travail décent, comme cadre conceptuel pour intégrer les piliers économique, social et environnemental et fournir une voie vers l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté; ii) la reconnaissance du dialogue social comme principal élément contribuant à la gouvernance du développement durable; ceci nécessitera le renforcement des capacités des parties prenantes du monde du travail; iii) l'importance du travail décent devrait être reflétée dans les*

indicateurs appropriés et dans les objectifs de développement durable que la Conférence Rio+20 pourrait formuler;

- c) invite le Bureau à anticiper un suivi important pour la mise en œuvre des résultats de la conférence;*
- d) demande au Bureau de tenir le Conseil d'administration informé des résultats de la conférence.*

(Document GB.313/INS/4, paragraphe 20, tel que modifié.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport et conclusions de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (GB.313/INS/5)

76. *Le Président*, rappelant que la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique avait été repoussée suite au séisme et au tsunami qui ont dévasté le Japon en mars 2011, rend hommage au gouvernement du Japon qui a accueilli la réunion en décembre 2011, dans des conditions rendues difficiles par la situation de catastrophe naturelle.
77. *La directrice du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique* dit que la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique a réuni près de 300 délégués tripartites, des représentants d'organisations non gouvernementales, des ministres et de nombreux autres participants, reflétant la diversité et le dynamisme de la région. La réunion a été l'occasion de faire un bilan à mi-parcours de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique (2006-2015). Grâce au travail des mandants tripartites, des programmes de promotion du travail décent (PPTD) adaptés aux priorités nationales ont été mis en place dans différents pays de la région. Les efforts dans ce cadre ont notamment porté sur l'accroissement de la compétitivité et de la productivité, le renforcement de la protection sociale, l'élimination du travail des enfants et l'emploi des jeunes.
78. Toutefois, la réunion régionale a mis en évidence plusieurs défis à relever pour remédier aux déficits de travail décent dans la région: la nécessité de promouvoir le travail décent et l'emploi productif, de renforcer les politiques sociales, de travailler à la création de marchés de l'emploi plus équitables – notamment sur le plan de l'égalité hommes-femmes –, de renforcer la coopération régionale et la cohérence des politiques et de lutter contre le travail informel. Cette réunion a également été l'occasion de débattre des partenariats régionaux qui gagneraient à être développés, notamment dans le domaine des emplois verts et des politiques de redressement axées sur l'emploi en cas de catastrophe naturelle. Il ressort de la réunion régionale que la croissance doit être axée sur le travail décent et l'équité en vue d'avancer sur la voie d'une meilleure protection sociale et d'un plus grand respect des normes du travail. Par ailleurs, une résolution sur la situation des syndicats à Fidji a été adoptée dans le cadre de la réunion et on ne peut qu'espérer que les recommandations du Comité de la liberté syndicale concernant le cas n° 2723 seront suivies d'effets.
79. L'intervenante donne lecture des conclusions énoncées dans le projet de décision (paragr. 209 a) et b)), auxquelles le Conseil d'administration est invité à donner suite. Le Bureau tiendra compte des priorités mises en évidence dans les conclusions de la réunion régionale dans l'élaboration de ses programmes et mettra sur pied une stratégie visant à

suivre l'avancement des actions engagées dans le cadre de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique et à en rendre compte.

80. En conclusion, l'oratrice souligne que l'Agenda du travail décent est désormais ancré dans les politiques mises en œuvre dans la région, ce qui a permis à l'OIT de raffermir sa position sur le plan de la coopération internationale.
81. *Le Directeur général* rend hommage à l'excellent travail accompli par la directrice du Bureau régional, M^{me} Yamamoto, dans ses fonctions, soulignant qu'elle a su promouvoir les objectifs de l'Organisation, mis à l'honneur dans la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique, tout en tenant compte des besoins des mandants tripartites dans l'élaboration des programmes pour la région, axés notamment sur les emplois verts, l'emploi des jeunes et les questions de migration. M^{me} Yamamoto s'est employée activement à mettre en place des initiatives de partage des connaissances et à favoriser l'instauration de partenariats avec les acteurs multilatéraux de la région, comme la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) ou l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Elle a montré son grand professionnalisme et sa connaissance des enjeux de la région à l'occasion de l'organisation de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique.
82. *Un membre employeur du Bangladesh*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, dit que le groupe des employeurs de l'Asie et du Pacifique a apprécié la coopération avec M^{me} Yamamoto et son équipe. La quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique a permis à l'OIT de mieux cerner les enjeux de la région, mais il aurait été souhaitable que l'action de l'OIT dans ce cadre soit davantage tournée vers les priorités de la région. Le groupe des employeurs se félicite que les conclusions de la réunion régionale fassent une large place au rôle du secteur privé et reconnaît l'importance de créer un cadre favorable au commerce. L'Organisation devrait en outre mieux intégrer le rôle des entreprises dans son action et favoriser l'adoption de règles plus équilibrées, propices à la création d'emplois et à la croissance. Le groupe des employeurs estime, comme énoncé au paragraphe 33, qu'il est essentiel d'encourager la productivité et d'améliorer les compétences et appelle le Bureau à renforcer l'assistance dans ce domaine, en axant ses politiques et mesures sur les besoins de toutes les parties prenantes, en tenant compte de la diversité de la région.
83. L'intervenant attire l'attention du Bureau sur le fait que les conclusions de la réunion auraient pu être plus brèves afin d'en rendre la lecture plus aisée et dit qu'il ne faudrait pas que le Bureau généralise la pratique consistant à faire animer les débats par des intervenants extérieurs, l'Organisation devant garder la maîtrise des débats, tripartites par essence.
84. Le groupe des employeurs a trouvé la session extraordinaire sur la politique de l'emploi à appliquer en cas de catastrophe naturelle très utile et instructive. En conséquence, il propose de placer cette question à l'ordre du jour des futures sessions du Conseil d'administration, ce qui permettrait de rendre les mandants attentifs à cette question et de faire le point sur les meilleures pratiques. Il encourage aussi l'OIT à examiner les raisons pour lesquelles certains Etats Membres ne participent pas, ou peu, aux réunions régionales et à envisager d'aborder la question dans le cadre du Conseil d'administration.
85. Enfin, l'intervenant demande quelles ont été les incidences financières de la réunion régionale, si le fait qu'elle se soit tenue ailleurs qu'à Bangkok a entraîné des frais supplémentaires et, plus généralement, si la tenue de réunions en dehors des villes où sont installés les bureaux régionaux entraîne des surcoûts. Faisant référence au paragraphe 63 des conclusions de la quinzième réunion régionale, l'orateur engage vivement le Bureau à donner suite aux engagements pris à Kyoto et à organiser des activités propres à répondre

aux priorités des mandants nationaux dans le cadre des PPTD, afin de réaliser les objectifs de la Décennie du travail décent en Asie et dans le Pacifique. Le groupe des employeurs appuie le point pour décision.

86. *Le Président* prend acte des remarques et des questions du membre employeur et l'assure qu'il en sera dûment tenu compte.
87. *Un membre travailleur de Fidji*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, souligne que cette réunion s'est tenue dans un contexte particulier du fait du tsunami et du tremblement de terre qui ont si durement frappé le pays et que la manière dont elle a été organisée témoigne de la capacité de résilience du peuple japonais.
88. Cette réunion a permis de souligner un certain nombre de points importants. Les travailleurs se sont inquiétés de la situation de la liberté syndicale et de la négociation collective au niveau régional; l'accent a aussi été mis sur la croissance des inégalités, le taux très élevé de chômage, les inégalités entre hommes et femmes, la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et le faible taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT dans la région, et plus particulièrement dans la région arabe, par rapport au reste du monde. Ces questions devront être prises en considération dans les programmes de coopération technique qui devront être dotés du financement et de l'expertise nécessaires.
89. S'agissant de la résolution concernant la situation des syndicats à Fidji adoptée lors de la réunion, les travailleurs souhaitent remercier les employeurs et les gouvernements de leur soutien. La situation des droits syndicaux ne cesse de se détériorer à Fidji comme en témoignent le rapport du Comité de la liberté syndicale présenté au Conseil d'administration en novembre 2011 et le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. La situation est grave et la communauté internationale se doit d'agir, sans attendre les hypothétiques élections de 2014. En application des conclusions et de la résolution adoptées à Kyoto, les travailleurs invitent le Bureau à donner suite à la demande du Comité de la liberté syndicale concernant l'envoi d'une mission de contacts directs dans le pays afin de favoriser le dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux, de faciliter la révocation de tous les décrets qui vont à l'encontre des droits de l'homme, des syndicats ou qui sont contraires aux normes fondamentales de l'Organisation et de faire pression auprès du gouvernement pour qu'il abandonne les accusations contre le dirigeant du Congrès des syndicats de Fidji. Les travailleurs demandent également au Bureau de continuer à suivre la situation à Fidji et de présenter un rapport au Conseil d'administration en novembre 2012.
90. Enfin, ils remercient la directrice régionale du travail accompli et lui présentent tous leurs vœux à l'occasion de son départ à la retraite. L'orateur termine en indiquant que son groupe appuie le point pour décision au paragraphe 209.
91. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran*, prenant la parole au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), remercie le gouvernement du Japon dont il loue le courage et la dignité dans l'épreuve qu'a traversée le pays et présente tous ses vœux à la directrice régionale.
92. L'orateur souligne le haut niveau de participation à la réunion de la part des trois groupes et se félicite du choix des thèmes de discussion dont les conclusions ont été particulièrement pertinentes. Pour son groupe, l'initiative du socle de protection sociale est très importante pour lutter contre la pauvreté partout dans le monde. La réunion régionale a fourni l'occasion d'examiner les progrès réalisés dans la Décennie du travail décent en Asie et d'identifier certains facteurs, dont la crise économique mondiale et les catastrophes naturelles, qui ralentissent les programmes de travail décent dans la région, et l'orateur

rappelle que 58 pour cent des jeunes et 45 pour cent des sans-emploi dans le monde vivent dans la région Asie-Pacifique.

93. Face à la situation de certains Etats arabes et aux difficultés des partenaires sociaux dans les territoires arabes occupés, il est important de renforcer le bureau de Beyrouth qui fait déjà un travail considérable. Enfin, eu égard aux nombreuses catastrophes naturelles qui frappent la région, le groupe se félicite de la session extraordinaire organisée par le gouvernement du Japon sur la politique de l'emploi à appliquer en cas de catastrophe naturelle.
94. L'intervenant appuie le point pour décision et invite le Directeur général à garantir l'application des conclusions de la réunion tant au siège que sur le terrain.
95. *Un représentant du gouvernement du Japon* exprime sa gratitude pour la solidarité avec le peuple japonais qui a été témoignée lors de la réunion. Les résultats de cette réunion en matière de promotion du travail décent sont très satisfaisants, et le gouvernement du Japon continuera à collaborer avec l'OIT à l'instauration du travail décent dans la région Asie et Pacifique. Les politiques de l'emploi jouent un rôle très important dans le redressement après les catastrophes qui touchent si souvent la région comme l'a montré la session extraordinaire sur les politiques de l'emploi à appliquer en cas de catastrophe naturelle.
96. Sur la question de Fidji, l'intervenant souligne la nécessité d'instaurer un véritable dialogue avec le gouvernement pour garantir la tenue d'élections libres et équitables avant 2014. Il appuie la proposition faite par les travailleurs pour que le Bureau poursuive ses démarches et fasse rapport au Conseil d'administration sur la situation à Fidji en novembre 2012. Pour terminer, il s'associe aux remerciements et aux vœux déjà exprimés envers la directrice régionale.
97. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* estime que les enseignements de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique joueront un rôle très important dans la création d'emplois. L'emploi et la lutte contre la pauvreté doivent être au centre des stratégies économiques. Les pays en développement de la région Asie et Pacifique sont les moteurs de la croissance économique et du développement, et l'échange d'idées et d'expériences est à cet égard particulièrement important. L'orateur rappelle que son pays vient d'organiser, avec l'appui technique du BIT, une conférence internationale Inde/Brésil/Afrique du Sud destinée à renforcer les capacités et à partager les connaissances, l'objectif final étant une croissance inclusive et équitable associant emploi et protection sociale.
98. L'Inde a mis en place des politiques actives du marché du travail axées autant sur l'emploi salarié que sur l'emploi indépendant, et elle passe graduellement d'un programme de sécurité sociale basé sur les besoins à une approche fondée sur les droits. L'intervenant appuie le point pour décision.
99. *Un représentant du gouvernement de l'Australie* s'associe à la déclaration faite au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique. Il appuie la résolution sur la situation des syndicats à Fidji, soutient les efforts déployés par l'OIT et lance un nouvel appel au gouvernement pour qu'il prenne les mesures nécessaires à la tenue d'élections équitables et libres.
100. *Un représentant du gouvernement de la Zambie* se félicite du rapport et des conclusions présentés. Il fait part de sa préoccupation face à la situation à Fidji, en particulier s'agissant de l'application des conventions n^{os} 87 et 98 et soutient la proposition des travailleurs.

101. *Le Directeur général* indique que le Bureau a pris note de la requête du groupe des travailleurs à laquelle il donnera suite et qu'il présentera un rapport sur la situation à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration.
102. *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* attire l'attention sur le fait que le cas de Fidji est un cas difficile, et il demande au Bureau de faire le maximum pour que les recommandations du Comité de la liberté syndicale soient appliquées.

Décision

103. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général:*

- a) *d'appeler l'attention des gouvernements des Etats Membres de la région de l'Asie et du Pacifique et, à travers eux, celle de leurs organisations d'employeurs et de travailleurs nationales sur les conclusions adoptées par la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique;***
- b) *de tenir compte de ces conclusions lors de la mise en œuvre des programmes en cours et de l'élaboration 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 dotées du statut consultatif.***

(Document GB.313/INS/5, paragraphe 209.)

Sixième question à l'ordre du jour

**Faits nouveaux concernant la question
de l'exécution par le gouvernement
de la République de l'Union du Myanmar
de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
(GB.313/INS/6, GB.313/INS/6(Add.)
et GB.313/INS/6(Add.2))**

104. *L'ambassadeur de la République de l'Union du Myanmar, M. Maung Wai*, confirme que son pays est déterminé à assurer une bonne gouvernance, à faire régner la transparence et la responsabilisation, à créer une société harmonieuse et à mener des réformes socio-économiques. Ces réformes commencent à prendre forme mais sont freinées par les sanctions économiques internationales. L'intervenant estime qu'il est temps de revoir ces sanctions afin de faciliter les investissements étrangers et de créer des opportunités d'emploi.

- 105.** Le gouvernement du Myanmar en place depuis une année a déjà pris plusieurs mesures constructives, notamment la libération de plus de 28 000 prisonniers et la consolidation du processus politique destiné à assurer une large participation des partis politiques aux élections partielles qui doivent se dérouler le 1^{er} avril 2012. L'ambassadeur déclare que les élections seront libres et équitables et que des observateurs internationaux et régionaux y seront conviés. Son gouvernement accorde par ailleurs beaucoup d'importance aux droits et au bien-être des travailleurs, et prend des mesures pour protéger les investissements réalisés dans le pays. La loi récemment adoptée sur les organisations syndicales a permis la création de syndicats.
- 106.** Le Protocole d'entente complémentaire conclu entre le gouvernement du Myanmar et l'Organisation internationale du Travail a été prorogé d'une année, soit jusqu'au 25 février 2013. Le travail forcé n'a jamais été une politique au Myanmar, et le gouvernement a engagé une coopération constructive avec l'OIT pour assurer son élimination. Le Myanmar tient à faire respecter la justice et la transparence. La loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages a été adoptée par le Parlement et abroge la loi sur les villages et la loi sur les villes de 1907. Compte tenu de la nécessité de criminaliser au plus vite le travail forcé, cette loi a été modifiée le 23 mars 2012, à la lumière des recommandations formulées par le BIT, afin de proposer une définition du travail forcé qui soit conforme à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Les dispositions nécessaires pour assurer l'application de la loi sont en cours d'élaboration et il sera dûment tenu compte, le cas échéant, des suggestions de l'OIT.
- 107.** Un mémorandum d'accord, consignant la volonté des parties de mettre au point une stratégie commune pour assurer l'élimination du travail forcé d'ici à 2015, a été signé par le gouvernement du Myanmar et l'Organisation internationale du Travail. Un groupe de travail conjoint, composé de représentants désignés par le gouvernement et l'OIT, sera établi pour assurer la mise en œuvre de la stratégie.
- 108.** La mission de haut niveau de l'OIT au Myanmar a été consultée sur la refonte de la loi sur les prisons, l'objectif étant d'aligner cette loi sur la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi que sur d'autres normes internationales du travail. La mission de haut niveau a également été informée des mesures prises pour empêcher le recrutement de mineurs, notamment les campagnes de sensibilisation et la diffusion de brochures. Le recrutement des mineurs constitue une question hautement prioritaire pour le gouvernement; des mesures ont été prises contre les contrevenants, et les mineurs ont été libérés. Le gouvernement attache une grande importance à la protection des droits des paysans et est en mesure de confirmer que les cas de la région de Magwe ont été résolus. Une amnistie a été accordée à des prisonniers, et certaines personnes dont le sort préoccupait l'OIT ont été libérées. Suite à une demande du Conseil d'administration, le visa pour le fonctionnaire international qui doit être affecté au bureau de liaison a été accordé.
- 109.** Le gouvernement a accompli d'importantes avancées en ce qui concerne le processus de réforme et la promotion des droits des travailleurs. Compte tenu de cette notable évolution et de la coopération fructueuse entre le gouvernement et l'OIT, il n'y a désormais plus lieu d'inscrire une question relative au Myanmar à l'ordre du jour de chaque réunion de l'Organisation; il est également temps de réexaminer les résolutions de l'OIT relatives au Myanmar.
- 110.** *Le Vice-président travailleur* constate avec regret qu'en dépit des progrès accomplis quatorze ans se sont écoulés depuis que le Conseil d'administration a exprimé son point de vue sur le travail forcé au Myanmar, sans que le gouvernement soit parvenu à éradiquer cette pratique. Les observations formulées par la commission d'experts à propos de l'inexécution par le Myanmar de la convention n° 29 constituent un élément crucial qui ne peut pas être ignoré. Les changements tant espérés qui se produisent actuellement dans le

pays sont certes les bienvenus mais ne vont toutefois pas jusqu'à l'élimination immédiate de toutes les formes de travail forcé.

111. L'intervenant regrette qu'il n'ait pas été tenu compte des conseils du BIT lors de l'abrogation de la loi de 1907 sur les villes et les villages et estime qu'en dépit des modifications apportées l'attitude du gouvernement du Myanmar ne témoigne pas d'une véritable volonté de collaboration avec l'OIT. La commission d'experts a confirmé que le travail forcé est une pratique largement répandue, en particulier chez les militaires, et qu'elle est toujours en usage. Le recours au travail forcé s'est même intensifié dans plusieurs Etats, et aucune instruction précise n'a à cet égard été donnée ni à l'armée ni à la population dans son ensemble. L'OIT n'a reçu aucune information concernant les sanctions infligées au titre de l'article 374 du Code pénal aux individus reconnus coupables d'avoir recouru au travail forcé. Seuls quelques contrevenants ont pour l'instant fait l'objet de poursuites; le groupe des travailleurs prend toutefois acte des modifications apportées à la législation et attend avec intérêt de voir de quelle manière la situation va évoluer.
112. Le groupe des travailleurs se félicite que le Protocole d'entente complémentaire soit reconduit pour un an. Il conviendra toutefois de mettre l'accent sur les mesures destinées à prévenir le travail forcé ainsi que sur le renforcement du bureau de liaison. Le groupe se félicite de la libération de certains militants syndicaux mais note que onze d'entre eux sont encore incarcérés ou introuvables.
113. Le groupe se félicite du mémorandum d'accord de trois ans conclu entre le gouvernement et l'OIT en vue de l'élaboration d'une stratégie commune destinée à assurer l'élimination de toutes les formes de travail forcé au Myanmar d'ici à 2015. Il insiste toutefois sur la nécessité pour le gouvernement d'adopter des mesures en vue de l'élimination immédiate du travail forcé et sur le fait que tous les programmes et activités du BIT doivent concourir à la réalisation de cet objectif. Les activités de sensibilisation et de formation doivent être fondées sur les dispositions de la convention n° 29, les recommandations de la commission d'enquête et les observations de la commission d'experts. La stratégie commune doit se référer aux sanctions pénales prévues pour le recours au travail forcé. Le groupe des travailleurs espère que ses observations ainsi que le point de vue de la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) et du Mouvement syndical international seront pris en considération lors de l'élaboration de la stratégie commune, laquelle devrait être achevée le 31 mai 2012 au plus tard.
114. Le groupe des travailleurs estime enfin qu'il est prématuré d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence en vue de réexaminer la résolution adoptée par la CIT à sa 88^e session (2000) mais se déclare disposé à revoir les mesures figurant au paragraphe 3 b) et c) de la résolution adoptée par la CIT à sa 87^e session (1999) et approuve l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de juin 2012 de la Conférence.
115. *Le Vice-président employeur* note que le gouvernement du Myanmar a réalisé des progrès encourageants au fil des ans. La conclusion du mémorandum d'accord est une initiative bienvenue, mais le travail forcé persiste cependant. En attendant, une approche cohérente s'impose dans l'ensemble du pays tant à l'égard des autorités civiles qu'à l'égard des autorités militaires. Les défenseurs des droits de l'homme et des droits du travail ne doivent subir aucune pression, et ceux qui sont actuellement en détention doivent être libérés. Le gouvernement pourrait montrer qu'il respecte les règles et les principes de la communauté internationale concernant le travail forcé en mettant fin à l'impunité. Il importe que le bureau de liaison puisse continuer à participer à certaines actions spécifiques et aux analyses de cas et de situations. Le groupe des employeurs souhaite savoir comment le bureau de liaison a prévu de mener à bien ses missions de coopération technique et son travail de surveillance, et demande à être précisément informé de la situation.

- 116.** Le groupe des employeurs invite instamment le gouvernement à clarifier la situation et à donner des informations précises sur les mesures concernant l'utilisation du travail forcé pour les besoins des forces armées, pratique attestée dans certains territoires. Le processus de démocratisation doit s'accompagner d'améliorations tangibles dans le domaine du travail forcé; il ne faudrait pas à cet égard que les forces armées bénéficient d'un régime spécial. Le groupe demande à être informé des sanctions imposées aux militaires qui ont violé la convention n° 29. La proposition figurant au paragraphe 29 du document GB.313/INS/6 devrait être inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Il faut élaborer une vision plus globale, qui tienne compte à la fois de la volonté de renforcer la coopération entre le gouvernement et le Bureau sur la question du travail forcé et de la nécessité d'accélérer le processus de démocratisation.
- 117.** *Un représentant du gouvernement de l'Australie*, s'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), déclare que le groupe se félicite de l'évolution positive constatée au Myanmar depuis novembre 2011 en ce qui concerne la convention n° 29 et encourage le gouvernement à poursuivre son programme de réforme, notamment les mesures visant à éliminer le travail forcé.
- 118.** *Un représentant du gouvernement du Danemark*, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, déclare que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Islande, le Monténégro, la Serbie et l'Ukraine se sont ralliés à la déclaration, qui bénéficie également du soutien de la Norvège. L'UE se félicite des progrès constatés récemment au Myanmar, en particulier la signature du mémorandum d'accord, dont il importe qu'elle soit relayée par la mise en œuvre de la convention et le strict respect de ses dispositions. L'UE a noté que le travail forcé est désormais expressément interdit par la loi et souligne que l'armée doit cesser immédiatement de recourir à cette pratique. Il importe qu'un dialogue constructif sur cette question se poursuive avec l'OIT et que le gouvernement du Myanmar continue de prendre les mesures qui s'imposent contre ceux qui ont violé la convention n° 29.
- 119.** L'UE invite instamment le gouvernement à poursuivre ses activités de sensibilisation, notamment la distribution de brochures d'information dans les langues pertinentes. Elle appelle à la libération rapide et inconditionnelle de tous les prisonniers politiques encore incarcérés et invite le gouvernement à consulter à cette fin toutes les parties prenantes. Elle encourage en outre les autorités à faciliter le travail du Chargé de liaison et à solliciter le concours du BIT en vue d'éliminer le travail forcé dans l'ensemble du pays. L'UE reconnaît les progrès accomplis et invite instamment le gouvernement à redoubler d'efforts. Elle est favorable à un réexamen de la résolution adoptée par la CIT en 1999 lors de la session de juin 2012 de la Conférence.
- 120.** *Un représentant du gouvernement du Viet Nam*, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), déclare que le groupe se félicite de l'évolution de la situation et soutient pleinement les initiatives prises par le gouvernement du Myanmar pour promouvoir la réforme démocratique et protéger les droits des travailleurs. L'ASEAN encourage le gouvernement à solliciter l'assistance de la communauté internationale, y compris l'OIT, pour surmonter les difficultés qui subsistent et appelle la communauté internationale à soutenir le processus de démocratisation au Myanmar. Le rôle joué par le Chargé de liaison dans le travail de sensibilisation et la diffusion des bonnes pratiques a été très apprécié.
- 121.** *Un représentant du gouvernement du Japon* déclare que son gouvernement se félicite de la détermination dont fait preuve le Bureau pour améliorer la situation relative au travail forcé au Myanmar. Il salue par ailleurs l'acceptation par le Myanmar de la mission de haut niveau de l'OIT, la prorogation du Protocole d'entente complémentaire et la signature du mémorandum d'accord, qui devrait permettre l'élaboration et la mise en œuvre d'une

stratégie concrète. Il se félicite également de la modification apportée à la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages pour assurer sa conformité avec la convention n° 29 et prend note avec intérêt des mesures positives prises pour accorder des visas aux fonctionnaires du BIT. De nombreuses difficultés demeurent néanmoins. Il faut espérer que le gouvernement du Myanmar mettra pleinement en œuvre la législation pertinente sur le travail forcé et continuera de sensibiliser la population, en assurant notamment la traduction dans les langues minoritaires des brochures sur le mécanisme de traitement des plaintes.

122. *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* indique que sa délégation souscrit à la déclaration de l'ASEAN. Son pays se félicite de l'évolution politique du Myanmar et du fait qu'il respecte la convention, et constate avec satisfaction sa volonté d'instaurer un dialogue constructif avec l'OIT. La prorogation du Protocole d'entente complémentaire, la signature du mémorandum d'accord et les modifications apportées à la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages sont des initiatives très encourageantes. L'octroi de visas au personnel du BIT afin d'aider le Chargé de liaison à faire face à l'augmentation de sa charge de travail montre également que le gouvernement tient à faire aboutir les réformes entreprises. Son pays souhaite que le Myanmar poursuive dans ce sens et que la question de l'exécution de la convention n° 29 cesse d'être inscrite systématiquement à l'ordre du jour du Conseil. On ne peut que se féliciter de la récente décision du gouvernement d'inviter des observateurs internationaux et les médias à contrôler la bonne marche des élections partielles du mois d'avril. Malgré la persistance de certaines difficultés, la communauté internationale devrait favoriser l'instauration d'un climat propice au dialogue et à la coopération. Son pays est favorable à la levée des sanctions économiques imposées au Myanmar afin de lui permettre de poursuivre sur la voie du progrès économique et social.
123. *Un représentant du gouvernement du Cambodge* déclare que sa délégation souscrit à la déclaration de l'ASEAN. Des progrès considérables ont été réalisés, et des mesures ont été prises pour promouvoir une réforme démocratique, améliorer les conditions de travail, renforcer les libertés et éliminer le travail forcé. Sa délégation se félicite de la poursuite de la collaboration engagée avec le Chargé de liaison et de la volonté du Bureau de continuer à assurer une assistance technique. Le Myanmar devrait continuer d'établir des liens avec la communauté internationale et solliciter son assistance, y compris celle de l'OIT, pour donner une assise encore plus solide au processus de démocratisation et de développement.
124. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* prend note des progrès encourageants survenus au cours des derniers mois, en particulier la prorogation du Protocole d'entente complémentaire. Sa délégation espère que le climat de dialogue et de coopération va se maintenir et que le mémorandum d'accord va déboucher sur la mise en œuvre d'une stratégie renforcée. Le moment est venu pour le gouvernement du Myanmar et l'OIT de réfléchir ensemble aux moyens d'élargir le mandat de cette dernière dans le pays et de favoriser les contacts directs. La Conférence pourrait envisager de revoir, lors de sa session de 2012, les mesures qu'elle a adoptées pour assurer l'exécution par le Myanmar des recommandations de la commission d'enquête.
125. *Une représentante du gouvernement du Canada* déclare que son gouvernement salue la volonté du Myanmar de poursuivre la réforme démocratique et de libérer les prisonniers politiques, et confirme son appel en faveur d'une libération inconditionnelle de l'ensemble de ces prisonniers. Son gouvernement se félicite également de la signature d'accords de cessez-le-feu avec plusieurs groupes non étatiques armés et invite instamment toutes les parties à tenter de résoudre les conflits, qui durent depuis si longtemps, et à respecter les droits des populations locales. Le recours au travail forcé se poursuit, en particulier dans les zones de conflit. On ne peut que se féliciter des efforts déployés par le gouvernement pour sensibiliser à la question du travail forcé, mettre en place de nouvelles structures de gouvernance et de responsabilisation et former notamment les forces de police afin

d'éliminer cette pratique. La prorogation du Protocole d'entente complémentaire et la signature du mémorandum d'accord constituent une avancée notable. Sa délégation encourage les autorités à continuer d'apporter un appui au Chargé de liaison en octroyant un visa à ses collaborateurs et invite le gouvernement à prendre encore davantage de mesures proactives et préventives pour éliminer le travail forcé.

126. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que sa délégation se félicite des progrès récemment accomplis par le Myanmar, notamment en ce qui concerne l'application de la convention et la coopération avec l'OIT. La promulgation de la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages, qui garantit une interdiction effective du travail forcé, revêt une importance capitale, au même titre que les initiatives prises par le gouvernement eu vue d'élaborer une nouvelle législation pénitentiaire. Son pays salue les efforts déployés par le Directeur général du BIT pour aider le Myanmar à mettre fin au travail forcé et invite instamment le gouvernement à poursuivre résolument sur cette voie.
127. Compte tenu des progrès notables accomplis par le Myanmar, l'Inde estime également qu'il n'est plus nécessaire que la question de l'exécution de la convention soit inscrite d'office à l'ordre du jour de chaque réunion de l'Organisation.
128. *Un représentant du gouvernement de l'Australie*, s'exprimant également au nom de la Nouvelle-Zélande, déclare que les deux pays font grand cas du travail accompli avec dévouement par le bureau de liaison au Myanmar et des améliorations qui en ont résulté sur le terrain. Ils se félicitent de la prorogation du Protocole d'entente complémentaire dans la mesure où l'armée continue de recourir au travail forcé. L'initiative du gouvernement visant à élaborer une stratégie commune avec l'OIT, au même titre que la signature d'un mémorandum d'accord par le ministère du Travail et le ministère de la Défense, témoigne clairement de sa volonté d'éliminer le travail forcé. On ne peut que se féliciter de la modification apportée à la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages dans le but d'interdire expressément le travail forcé. Il appartient désormais aux autorités de s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu de la législation nationale modifiée et des obligations internationales du Myanmar. L'Australie et la Nouvelle-Zélande encouragent le gouvernement du Myanmar à adopter les recommandations de l'OIT sur l'application des modifications apportées à la loi sur les prisons, y compris le Code pénitentiaire, à faire appel autant que nécessaire au bureau de liaison et à honorer son engagement d'octroyer des visas aux fonctionnaires internationaux qui seraient affectés au bureau de liaison.
129. La libération des prisonniers politiques survenue au cours derniers mois, notamment des militants syndicaux nommément désignés dans les conclusions du Conseil d'administration de novembre 2011, constitue une importante avancée, mais un certain nombre d'entre eux sont encore incarcérés et doivent être libérés immédiatement et sans condition. Le gouvernement du Myanmar devrait veiller à ce que les normes démocratiques soient respectées pendant les élections d'avril. A cet égard, l'invitation faite par le gouvernement du Myanmar à des observateurs internationaux mérite d'être saluée; il importe que tous les observateurs, y compris les journalistes, puissent bénéficier d'une pleine et entière liberté de déplacement pendant leur séjour. Le recours au travail forcé dans les situations de conflit ainsi que les violations des droits de l'homme continuent de poser un grave problème. Si la signature par plusieurs groupes armés d'accords provisoires de cessez-le-feu est encourageante, le gouvernement du Myanmar doit poursuivre ses efforts pour mettre un terme à des conflits ethniques qui existent depuis longtemps.
130. La mise en œuvre effective de la nouvelle législation sera décisive pour déterminer si le gouvernement du Myanmar a respecté toutes les recommandations formulées par la commission d'enquête en 1998. A cet égard, on peut craindre que le mandat actuel du Chargé de liaison de l'OIT ne lui permette pas de faire davantage pour aider le

gouvernement du Myanmar. Il importe par conséquent que le Conseil d'administration inscrive à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail une question relative au mandat de l'Organisation au Myanmar.

131. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que l'adoption de la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages, la stratégie commune visant à éliminer toutes les formes de travail forcé, la libération des personnes emprisonnées suite aux plaintes déposées pour recours au travail forcé, les sanctions prises contre les militaires pour recrutement de mineurs et la prorogation du Protocole d'entente complémentaire jusqu'en février 2013 constituent autant d'éléments encourageants. Le fait que le gouvernement du Myanmar a adopté une législation et qu'il poursuit les personnes qui recourent au travail forcé marque à l'évidence sa volonté de mettre un terme à cette pratique. Il conviendrait donc d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail un réexamen de la situation en ce qui concerne la résolution de 1999. Il serait également souhaitable d'engager dès que possible le débat sur la levée des sanctions imposées au Myanmar.
132. *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* déclare que la mission de haut niveau de l'OIT qui s'est rendue au Myanmar en janvier 2012 a été le témoin direct des progrès accomplis par le gouvernement dans l'élimination du travail forcé. Il faut espérer que la prorogation du Protocole d'entente complémentaire et le mémorandum d'accord ouvriront la voie à de nouvelles avancées. Il conviendrait d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail le réexamen des mesures adoptées pour assurer l'application des recommandations de la commission d'enquête et de ne plus inscrire d'office à l'ordre du jour du Conseil la question de l'exécution par le gouvernement de la convention n° 29.
133. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* note que, grâce aux progrès accomplis récemment, le Myanmar dispose désormais d'une base juridique solide pour l'élimination du travail forcé. Donnant effet aux trois recommandations formulées par la commission d'enquête en 1998, l'adoption de la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages répond à la question de la mise en conformité des textes législatifs avec la convention n° 29 et constitue la première étape vers l'application effective de sanctions pénales contre les personnes qui recourent au travail forcé. Le gouvernement du Myanmar doit désormais axer tous ses efforts sur l'application des sanctions prévues par la nouvelle législation.
134. Malgré les nombreux signes positifs mentionnés dans le rapport du Chargé de liaison de l'OIT, les militaires continuent de recourir au travail forcé dans les zones de conflit et recrutent fréquemment des mineurs. Si les initiatives de sensibilisation aux droits fondamentaux des travailleurs sont plus nombreuses, elles restent toutefois insuffisantes pour un pays qui compte plus de 50 millions d'habitants. La population est peu au fait des droits des travailleurs dans de nombreuses régions, et le nombre de poursuites engagées pour recours au travail forcé est limité.
135. Le mémorandum d'accord signé entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT permet d'aborder la problématique récurrente du travail forcé dans une nouvelle perspective et définit une stratégie qui permettra au gouvernement de s'attaquer efficacement au problème. Les treize points qui y sont abordés couvrent l'ensemble des questions soulevées par le Conseil d'administration. Le fait est qu'il faudra mobiliser d'importantes ressources pour assurer le succès de cette stratégie. Il importe en outre que les responsables gouvernementaux et les officiers de l'armée soient bien conscients de l'existence de cette loi et de la nécessité de l'appliquer.

136. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que la nouvelle législation destinée à éliminer le travail forcé est le signe d'une évolution positive et que le gouvernement devrait libérer toutes les personnes encore incarcérées, éradiquer le recrutement de mineurs par des militaires et sanctionner tous ceux qui recourent au travail forcé. La prorogation du Protocole d'entente complémentaire et la signature du mémorandum d'accord constituent deux initiatives importantes en vue de l'élimination du travail forcé d'ici à 2015. La situation au Myanmar ne doit plus figurer à l'ordre du jour du Conseil d'administration, mais il faudra que la Conférence internationale du Travail procède à cet effet à un examen attentif de la situation.
137. *Une représentante du gouvernement de Cuba* souligne l'importance de la réforme législative engagée pour rétablir le système juridique et aligner la législation nationale sur la convention n° 29. En outre, le travail forcé fait pour la première fois l'objet d'une définition explicite dans la législation nationale. Une disposition de la Constitution interdit expressément le travail forcé et prévoit l'application des sanctions du Code pénal aux personnes reconnues coupables de recourir à cette pratique.
138. Il importe en outre de faire avancer la mise en œuvre de la stratégie commune visant à éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015 et de veiller à ce que la coopération se poursuive entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT afin d'atteindre les objectifs énoncés dans la convention n° 29.
139. *L'ambassadeur de la République de l'Union du Myanmar* informe le Conseil d'administration que, comme preuve de l'engagement des plus hauts dignitaires de l'armée à respecter les lois civiles, le commandant en chef des forces armées a récemment rappelé à tous les militaires qu'ils étaient tenus de respecter non seulement les lois militaires mais aussi les lois civiles.

Conclusions

140. *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:*
1. *Salue les progrès importants accomplis au Myanmar depuis la 312^e session du Conseil d'administration (novembre 2011), et en particulier la nouvelle prorogation du Protocole d'entente complémentaire et l'adoption de la loi abrogeant la loi sur les villes et la loi sur les villages de 1907, qui définit le travail forcé et prévoit la poursuite pénale des contrevenants.*
 2. *Salue également l'initiative prise par le gouvernement, y compris les services de la défense, pour officialiser sa volonté d'élaborer conjointement avec l'OIT une stratégie globale et volontariste visant à abolir totalement toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015. Ce faisant, le Conseil d'administration insiste sur le fait que des mesures immédiates sont requises et qu'aucun effort ne doit être ménagé pour atteindre plus rapidement cet objectif. L'intention de maintenir sur cette question des liens de coopération directs entre les services de la défense et l'OIT constitue un volet important du processus dès lors que tous les secteurs du gouvernement doivent respecter la nouvelle législation.*

3. *Fait observer, tout en reconnaissant que ces progrès constituent des avancées majeures vers la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, que l'application stricte de la nouvelle loi, d'une part, et la poursuite des éventuels contrevenants et l'imposition à ces derniers de sanctions appropriées, d'autre part, sont essentielles pour atteindre cet objectif et que ces mesures devraient donc faire partie intégrante de la stratégie proposée. Cette nouvelle stratégie devrait s'accompagner d'un fort engagement public en faveur de sa mise en œuvre et du plein respect de la convention n° 29.*
4. *Souligne la nécessité de faire en sorte que la politique porte et soit appliquée sur l'ensemble du territoire du Myanmar, y compris les zones frontalières dans le contexte de la conclusion d'accords de paix durables.*
5. *Prend note des informations concernant la poursuite de plusieurs contrevenants et encourage le gouvernement à maintenir un processus fondé sur l'éducation préventive et la sensibilisation, la pleine application de la loi et le suivi des responsabilités par le biais de sanctions pénales en tant que moyens de combattre l'impunité.*
6. *Se félicite de la multiplication des activités de sensibilisation, et notamment de la mise à disposition, en langue birmane et dans les quatre autres langues nationales, de la brochure conjointe du gouvernement et de l'OIT, et attend avec intérêt que cette brochure soit traduite dans d'autres langues et largement diffusée.*
7. *Salue également la récente libération d'autres militants syndicaux et demande la libération immédiate et sans condition de tous les militants syndicaux et prisonniers d'opinion encore incarcérés.*
8. *Prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau, et notamment de consultations pour la rédaction de la législation pertinente.*
9. *Salue les travaux du Bureau, et en particulier ceux du Chargé de liaison et de sa petite équipe dévouée et souligne à nouveau la nécessité de renforcer et étendre les capacités du bureau de liaison, notamment par la fourniture de ressources appropriées, l'approbation rapide, par le gouvernement, des demandes de visas, et l'engagement des coordonnateurs locaux en faveur du renforcement des réseaux communautaires.*
10. *Encourage vivement le gouvernement et le peuple du Myanmar à poursuivre leurs efforts de démocratisation et souligne à cet égard la nécessité de respecter pleinement les droits de l'homme et les normes internationales.*
11. *Décide d'inscrire à l'ordre du jour de la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2012) une question supplémentaire permettant un réexamen des mesures adoptées par la Conférence pour assurer l'exécution par le Myanmar des recommandations de la commission d'enquête.*

12. *Enfin, prie le bureau du Conseil d'administration de dépêcher une mission au Myanmar et de faire rapport à la Conférence sur toutes les questions pertinentes afin de faciliter l'examen de ce rapport.*
13. *Le coût total de cette mission, estimé à 58 000 dollars E.-U., sera financé avec les économies réalisées au titre de la partie I du budget ou, à défaut, en recourant à la partie II.*

(Documents GB.313/INS/6, GB.313/INS/6(Add.) et GB.313/INS/6(Add.2).)

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, déposée par des délégués à la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail (GB.313/INS/7 et GB.313/INS/7(Add.))

141. *Le Vice-président travailleur* dit que la loi sur les organisations syndicales, adoptée en octobre 2011, entrée en vigueur en mars 2012, a créé un cadre légal qui permettra aux organisations syndicales d'être enregistrées et d'opérer librement. Bien que le gouvernement ait relâché un certain nombre de militants syndicaux emprisonnés au motif de leurs activités syndicales, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, n'est toujours pas reconnue en général. En outre, la loi sur les organisations syndicales ne protège pas pleinement les droits garantis par la convention. La commission d'experts a mené à bien un examen préliminaire concernant cette loi, mais elle ne s'est pas penchée sur le règlement d'application de la loi qui était alors à l'état de projet. Cependant, elle a noté certains domaines dans lesquels la loi n'est pas en conformité avec la convention n° 87. De plus, il semble que divers décrets et ordonnances touchant à l'exercice de la liberté syndicale sont toujours en vigueur, y compris l'ordonnance n° 2/88, l'ordonnance n° 6/88, la loi sur les associations illégales, la déclaration n° 1/2006 et la loi de 1929 sur les conflits du travail. La commission d'experts en a appelé une fois encore au gouvernement du Myanmar pour qu'il abroge ces ordonnances et décrets en 2012, et, s'agissant de la loi de 1929 sur les conflits du travail, un nouveau projet de loi a été soumis au parlement, mais on ne sait s'il a été ou non ratifié. Par conséquent, le cadre qui régit la négociation, le règlement des conflits et les grèves pourrait ne pas entrer en vigueur pendant longtemps encore. Le groupe des travailleurs est également inquiet de constater que, alors que le ministre du Travail a assuré au représentant de la CIS que la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) pourrait être enregistrée et opérer librement, il n'a pas encore abrogé la déclaration n° 1/2006.
142. Le groupe des travailleurs n'est pas encore en mesure de faire des commentaires concernant l'impact de la nouvelle législation sur l'exercice de la liberté syndicale. Il est escompté que les demandes d'enregistrement soumises précédemment soient approuvées dès que possible et que les syndicats enregistrés puissent opérer librement sans craindre l'ingérence des gouvernements ou des employeurs. Cependant, à ce jour, aucun syndicat n'a été enregistré. Un certain nombre de militants syndicaux ont bien été relâchés mais d'autres sont encore emprisonnés et personne ne sait où ils sont. A ce jour, rien ne permet d'affirmer que les principes de la liberté syndicale sont respectés en Birmanie. Dans ces conditions, le groupe des travailleurs demande au Conseil d'administration de reporter la

prise de décisions sur la création d'une commission d'enquête à la session de novembre 2012.

143. Pendant ce temps, le gouvernement du Myanmar doit œuvrer de concert avec le Bureau pour renforcer la position du Chargé de liaison, notamment en recrutant du personnel supplémentaire pour promouvoir le respect de la convention n° 87 et pour aider le gouvernement et les partenaires sociaux à mettre en œuvre la loi sur la liberté syndicale. Ils devraient aussi faire rapport sur le processus d'enregistrement, notamment en ce qui concerne la FTUB, se pencher sur les incohérences de la loi sur les organisations syndicales, relâcher les militants qui sont encore emprisonnés et renforcer la capacité des syndicats au Myanmar. En outre, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau devraient être associés à la formation de toutes les parties concernées.
144. *Le Vice-président employeur* déclare que les méthodes de travail du Chargé de liaison du BIT devraient prendre en compte les événements survenus récemment concernant la loi qui est entrée en vigueur en mars 2012. La loi servira d'indicateur pour déterminer comment le processus d'enregistrement fonctionnera et quel accès les partenaires sociaux pourront avoir à ces informations. Le groupe des employeurs n'est pas favorable à la constitution d'une commission d'enquête et il propose d'élargir le mandat du Chargé de liaison du BIT pour lui permettre de traiter des questions liées à la convention n° 87, des préoccupations liées à l'emploi et à la convention n° 29, et d'encourager une coopération technique étroite entre les parties concernées pour anticiper le changement culturel que l'exercice démocratique de la liberté syndicale ne manquera pas d'entraîner. ACTRAV et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ont un rôle à jouer pour encourager cette coopération technique, notamment parce qu'il est nécessaire de promouvoir le tripartisme au Myanmar, et compte tenu des résultats positifs que ce type d'initiative a déjà produits par le passé. Le progrès ne sera avéré que lorsque la loi et les droits fondamentaux concernant le travail forcé seront respectés.
145. Enfin, l'orateur demande au Bureau de préciser comment il entend communiquer le suivi de la question de l'enregistrement, étant donné la nécessité de déterminer la mesure dans laquelle l'enregistrement des organisations syndicales témoigne de l'exercice de la liberté syndicale en pratique.

Décision

146. *Le Conseil d'administration, se félicitant des progrès importants enregistrés depuis son dernier examen de la question en novembre 2011:*
 - a) *décide de reporter à sa 316^e session (novembre 2012) une décision sur la nomination d'une commission d'enquête;*
 - b) *dans l'intervalle, se félicitant de l'engagement pris par le gouvernement, exprime le ferme espoir que celui-ci facilitera le renforcement et l'extension des capacités du bureau de liaison de l'OIT, notamment en approuvant les demandes de visa du nouveau personnel chargé de s'assurer de l'existence des conditions nécessaires à la mise en œuvre effective de la loi sur les organisations syndicales et de son règlement d'application d'une manière qui soit pleinement conforme à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. A cet effet, le Conseil d'administration demande instamment le démarrage immédiat d'une intense coopération technique et d'une véritable campagne de sensibilisation concernant le nouveau cadre législatif et les normes et principes internationaux afférents à la liberté syndicale, à l'intention de l'ensemble*

des parties intéressées, notamment les travailleurs, les employeurs, leurs représentants et les fonctionnaires (par exemple, les greffiers, les magistrats et les membres de la police et des forces armées).

(Documents GB.313/INS/7, paragraphe 8, tel que modifié, et GB.313/INS/7(Add.).)

147. *L'Ambassadeur de la République de l'Union du Myanmar* dit que son pays est prêt à coopérer avec l'OIT et qu'il approuve les décisions prises, mêmes si elles ne correspondent pas entièrement aux attentes du gouvernement. Il espère vivement qu'à partir de 2013 la question du Myanmar cessera de figurer comme question permanente à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport de la mission tripartite de haut niveau en République bolivarienne du Venezuela

148. *Le Président*, rappelant que la question a été placée à l'ordre du jour pour information, indique au Conseil d'administration que la mission tripartite aura lieu en octobre 2012.

Neuvième question à l'ordre du jour

Rapports du Comité de la liberté syndicale (GB.313/INS/9)

149. *Le Président* du comité indique que, sur les 172 cas soumis au comité, 38 ont été examinés quant au fond. S'agissant des cas n^{os} 2726, 2847 et 2861 (Argentine), 2765 (Bangladesh), 2863 (Chili) et 2712 (République démocratique du Congo), le comité a fait observer que, malgré 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.
150. Concernant le suivi de ses recommandations, le comité a constaté avec satisfaction que, sur les 21 cas dans lesquels les gouvernements l'ont tenu informé des mesures prises pour donner effet à ses recommandations, il a noté avec satisfaction ou intérêt des évolutions positives dans huit d'entre eux: cas n^{os} 2433 (Bahreïn), 2355 (Colombie), 1865 (République de Corée), 2463 (Iraq), 1991 (Japon), 2591 (Myanmar), 2669 (Philippines) et 2611 (Roumanie). Dans le cas concernant le Japon, le comité s'est félicité qu'une solution ait été trouvée à ce conflit de longue date. Dans le cas de la République de Corée, le comité a salué l'introduction du pluralisme syndical au niveau de l'entreprise. Dans le cas des Philippines, il note avec intérêt la signature d'une déclaration d'engagement entre le ministère du Travail et de l'Emploi, le secteur syndical et les forces armées. Enfin, dans le cas concernant le Myanmar, le comité s'est félicité des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles les six travailleurs détenus ont été libérés, et le cadre législatif nécessaire à l'exercice de la liberté syndicale est maintenant en place.
151. Le comité souhaite attirer l'attention du Conseil d'administration sur trois cas qu'il considère graves et urgents: les cas n^{os} 2761 (Colombie), 2609 (Guatemala) et 2254 (République bolivarienne du Venezuela). Le cas colombien concerne des allégations d'assassinat, de tentatives d'assassinat et menaces de mort et de détentions arbitraires. Le comité a pris note des informations fournies par le gouvernement sur les mesures prises

pour combattre l'impunité et la violence mais il a relevé que seul un petit nombre d'enquêtes ont été menées sur les actes dénoncés. Il s'attend à ce que ces enquêtes permettent de faire la lumière sur les faits et de sanctionner les coupables et a prié instamment le gouvernement d'ouvrir des enquêtes judiciaires sur les cas encore non examinés.

152. Dans le deuxième cas grave et urgent, cas n° 2609 (Guatemala), concernant des allégations d'assassinats, tentatives d'assassinat, agressions, menaces de mort, enlèvements, persécutions et intimidations ainsi qu'établissement de listes noires, le comité a rappelé que les droits syndicaux ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces, et il a prié instamment le gouvernement d'ouvrir des enquêtes indépendantes sur tous les cas en suspens et de veiller à ce qu'elles aboutissent au plus vite afin que les coupables soient punis comme il convient.
153. Le dernier cas grave et urgent, cas n° 2254 (République bolivarienne du Venezuela), concerne une plainte présentée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Fédération vénézuélienne des chambres et associations de commerce et de production (FEDECAMARAS) et des allégations de marginalisation et d'exclusion de la FEDECAMARAS du dialogue social, actes de discrimination et d'intimidation, lois contraires aux libertés publiques et aux droits des organisations d'employeurs et de leurs adhérents, harcèlement violent au siège de la FEDECAMARAS, enlèvement temporaire de trois de ses dirigeants, dont M^{me} Albis Munoz, membre employeur du Conseil d'administration. Le comité a une nouvelle fois prié instamment le gouvernement de mettre en place, avec l'assistance du BIT, une commission nationale mixte pour examiner toutes les allégations et questions pendantes afin de résoudre les problèmes grâce à un dialogue social direct.
154. *Le porte-parole des employeurs* indique que, lors de cette session, le comité a examiné un nombre particulièrement important de cas concernant des pays d'Amérique latine. Ce phénomène n'est pas nouveau mais il mérite que le comité, le Bureau et le Conseil d'administration s'y attardent. Un autre phénomène que les employeurs jugent préoccupant est l'apparition de cas concernant des questions de gestion des ressources humaines qui devraient être traitées dans des instances administratives ou juridiques nationales. Le cas n° 2875 (Honduras) est un exemple de cette évolution tout comme d'une autre tendance à regrouper dans un seul cas une série de plaintes distinctes concernant plusieurs entreprises ou entités nationales. Si ces cas devenaient plus courants, le comité pourrait être appelé à revoir ses procédures pour garantir que toutes les questions traitées dans un même cas sont apparentées.
155. Le cas n° 2254 (République bolivarienne du Venezuela) reste un cas très préoccupant pour les employeurs qui constatent que le gouvernement n'a pas mis en œuvre nombre des recommandations formulées par le comité lors de sa session de mars 2010. De plus, le gouvernement cherche maintenant à refuser aux dirigeants de l'organisation d'employeurs les droits à la propriété privée. Les employeurs souhaitent insister sur le caractère grave et sérieux des questions soulevées et soulignent que les promesses du gouvernement sont restées lettre morte.
156. Les cas n°s 2743 (Argentine) et 2609 (Guatemala) soulèvent des points intéressants quant à la nature des enquêtes demandées par le comité. En effet, le comité demande souvent au gouvernement de mener une investigation; selon la situation, celle-ci peut relever de l'inspection du travail pertinente. Si le gouvernement agit en sa capacité d'employeur, une enquête indépendante est régulièrement demandée. Le cas n° 2867 (Etat plurinational de Bolivie) montre que les autorités ne doivent pas entraver la négociation collective par la violence ou la coercition des non-grévistes. Dans le cas n° 2684 (Equateur), qui est un cas législatif, une mission de coopération technique a eu lieu.

157. Dans un certain nombre de cas, le comité s'est félicité des mesures prises par les gouvernements pour mettre en œuvre ses recommandations; le cas n° 2751 (Panama) en est un exemple. Il est important de reconnaître que des progrès ont été accomplis dans le domaine législatif.
158. Le cas n° 2888 (Pologne) pose une importante question de principe quant à la portée des conventions. Le comité a indiqué clairement que les travailleurs indépendants et ceux employés sur la base de contrats civils jouissent du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.
159. Le cas n° 2704 (Canada) concerne une question législative sur laquelle la Cour suprême du Canada a récemment rendu une décision. Le comité a accueilli favorablement les conclusions de la Cour, selon lesquelles les employeurs agricoles ont l'obligation de prendre en compte les revendications des employés de bonne foi, mais a estimé que la protection de la convention va plus loin et que la négociation collective implique un engagement continu qui reconnaît la nature volontaire de la négociation collective et l'autonomie des parties.
160. Dans le cas n° 2780 (Irlande), les employeurs se félicitent que le gouvernement ait pris des mesures pour que le point de vue des employeurs irlandais soit pris en compte dans la réponse à la plainte. Ils souhaitent faire deux remarques sur ce cas: premièrement, un certain nombre de conflits factuels ne peuvent être réglés par le comité et, deuxièmement, ils souhaitent attirer l'attention du Conseil d'administration sur la manière dont le comité a établi une distinction entre la question liée à l'entreprise et la question législative plus large. Le comité a également reconnu que le dialogue social tripartite portant sur les questions sociales a donné de bons résultats en Irlande, et il souhaite utiliser cet atout pour revoir le cadre en place.
161. En conclusion, les membres employeurs appuient l'adoption du rapport du Comité de la liberté syndicale et invitent les gouvernements à répondre de manière constructive aux recommandations formulées, notamment dans les cas graves et urgents.
162. *Le porte-parole des travailleurs* souligne que la session s'est déroulée dans de très bonnes conditions. Il regrette néanmoins que l'examen de plusieurs cas ait dû être retardé du fait de l'arrivée tardive d'informations des gouvernements et s'inquiète que certains gouvernements n'aient, une fois de plus, pas répondu aux demandes du comité ou seulement de façon très partielle. Cette situation est particulièrement inquiétante s'agissant des cas n°s 2655 (Cambodge) et 2753 (Djibouti) examinés depuis de très nombreuses années sans progrès, ainsi que des cas n°s 2609 et 2768 (Guatemala) et 2714 (République démocratique du Congo).
163. Le comité a examiné un certain nombre de cas graves et urgents. Ainsi, le cas n° 2761 (Colombie) fait état de très nombreuses allégations d'assassinats de syndicalistes et de dirigeants syndicalistes.
164. Le cas n° 2609 (Guatemala) est tout aussi inquiétant car le gouvernement n'a fourni que des informations partielles alors qu'un grand nombre d'assassinats, de tentatives d'assassinats, d'agressions et de menaces de mort ou encore d'enlèvements sont allégués. Les travailleurs en appellent à la communauté de l'OIT pour intervenir auprès du gouvernement afin que tout soit fait pour mettre au plus vite un terme à cette situation.
165. Dans les cas n°s 2809 (Argentine), 2850 (Malaisie), 2752 (Monténégro) et 2751 et 2868 (Panama), les travailleurs constatent l'existence de procédures dilatoires concernant la reconnaissance de syndicats et des ingérences contraires au respect effectif du droit d'organisation syndicale. A plusieurs reprises, le comité a justement rappelé que tout

devait être mis en œuvre pour que les syndicalistes licenciés du fait de leur activité syndicale soient réintégrés. Dans le cas n° 2875 (Honduras), les allégations portent sur le licenciement de comités exécutifs entiers.

166. Le cas n° 2807 (République islamique d'Iran) est important du point de vue des principes de la liberté syndicale puisqu'il pose le problème des délégations à la Conférence internationale du Travail et qu'il a été examiné par la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence.
167. Le comité s'est penché sur plusieurs cas d'entrave au droit et à la liberté de négociation collective et a dû rappeler les gouvernements concernés à leurs obligations. Dans plusieurs cas, ces entraves s'accompagnent d'allégations concernant la mise en cause du droit de grève, qui est indissociable du droit effectif de négociation collective.
168. Concernant le cas n° 2704 (Canada), le comité a rappelé que les travailleurs agricoles doivent bénéficier d'un droit effectif plein et entier sans encourir de sanction.
169. Le cas n° 2684 (Equateur) concerne notamment le droit de négociation collective dans le secteur public.
170. Dans le cas n° 2780 (Irlande), le comité a appelé à renforcer et à promouvoir la négociation collective conformément aux principes de la liberté syndicale face à l'attitude d'une entreprise importante du transport aérien qui apparaît faire du contournement du droit à la négociation collective un mode de gestion économique.
171. Les travailleurs se félicitent de l'évolution favorable de la situation dans les cas n°s 2177 et 2183 (Japon).
172. Le cas n° 2854 (Pérou) concerne le respect du droit de grève dans le secteur portuaire. Les travailleurs soulignent la contradiction entre l'invocation par le gouvernement d'obligation de services minimums alors qu'il a pris la décision, sans consultation préalable, de privatiser les entreprises concernées.
173. En ce qui concerne le cas n° 2789 (Turquie), l'OIT appelle depuis plusieurs années à une évolution de la législation, actuellement très restrictive.
174. Les cas n°s 2602 (République de Corée), 2786 (République dominicaine) et 2888 (Pologne) rappellent aux gouvernements que le droit de négociation collective s'applique aux travailleurs indépendants, aux travailleurs employés dans les entreprises sous-traitantes ainsi qu'aux travailleurs domestiques.
175. Les travailleurs insistent sur le fait que, très souvent, le comité demande aux gouvernements de mener des enquêtes sur les allégations transmises dans les plaintes. Cette demande traduit la nécessité pour les gouvernements, qui sont responsables du respect effectif des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et qui ont les moyens de conduire les investigations nécessaires, d'apporter tous les éléments objectifs.
176. Enfin, les travailleurs soulignent eux aussi les progrès mentionnés dans plusieurs cas examinés au cours de la session.
177. *Un représentant du gouvernement du Brésil, s'exprimant au nom du GRULAC, réaffirme l'importance qu'il accorde aux activités du Comité de la liberté syndicale, ainsi que la priorité que les gouvernements de la région donnent au respect de la liberté syndicale et de la négociation collective.*

- 178.** Comme les fois précédentes, l'intervenant se dit préoccupé par le nombre de cas concernant la région dont est saisi le Comité de la liberté syndicale, à savoir 23 des 37 cas actuellement examinés par le comité, soit 62,1 pour cent.
- 179.** Il rappelle que la liberté syndicale ainsi que les activités des partenaires sociaux sont des aspects auxquels les Etats de la région sont très attachés et qui, en même temps, occasionnent le plus grand nombre de cas. A cet égard, le GRULAC regrette que les conditions de recevabilité des cas que le Comité de la liberté syndicale devrait respecter ne soient pas toujours réunies.
- 180.** De fait, dans de nombreux cas, le comité décide d'examiner des plaintes sans preuve aucune de la part des organisations plaignantes et, qui plus est, il renverse la charge de la preuve en demandant aux gouvernements des informations et des éléments de preuve que ces derniers ne détiennent évidemment pas. Ainsi, les gouvernements se trouvent dans l'impossibilité d'assurer leur défense eu égard aux demandes du comité.
- 181.** Le GRULAC rappelle au Comité de la liberté syndicale le principe universel de droit selon lequel le demandeur doit fournir des preuves, et il ne saurait accepter que le comité ne respecte pas ce principe. Par ailleurs, plusieurs cas ou situations examinés par le Comité de la liberté syndicale font ou pourraient faire l'objet d'un recours au niveau national, par voie administrative ou judiciaire, le sujet de l'allégation ou sa complexité ne justifiant pas l'intervention du BIT.
- 182.** De même, dans certains cas, le comité présente des requêtes sans tenir compte de la réalité de la région ni des systèmes juridiques en vigueur dans les différents pays, requêtes qui sont impossibles à satisfaire.
- 183.** Le GRULAC observe que, souvent, le Comité de la liberté syndicale examine des questions qui ne relèvent pas stricto sensu de sa compétence et se prononce à cet égard, allant jusqu'à émettre des considérations qui touchent à la sphère pénale ou judiciaire, entre autres.
- 184.** La facilité et la complaisance excessives avec lesquelles les plaintes sont jugées recevables ont un effet direct sur la crédibilité, l'efficacité et la qualité des travaux que pourrait effectuer le Comité de la liberté syndicale dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Compte tenu de l'importance que le GRULAC accorde à cet organe de contrôle de l'application des normes, il fait part de ses préoccupations au Conseil d'administration pour éviter que, en raison du non-respect par le comité de procédures claires et rigoureuses, l'action de ce dernier perde de son importance. En conséquence, le GRULAC, avec tout le respect voulu, lance un appel au Comité de la liberté syndicale pour qu'il satisfasse les prescriptions en matière de recevabilité des plaintes, qu'il s'en tienne strictement à ce qui relève de sa compétence, qu'il observe le principe universel de la charge de la preuve et qu'il respecte les systèmes juridiques des pays concernés.
- 185.** Pour conclure, le GRULAC invite le comité à agir de manière plus équilibrée et objective à l'égard des pays de la région pour que le nombre de cas concernant l'Amérique latine et les Caraïbes cesse d'augmenter.

Décision

186. *Le Conseil d'administration prend note de l'introduction au rapport du comité, telle qu'elle figure aux paragraphes 1 à 237, et adopte les recommandations figurant aux paragraphes suivants du rapport: 247 (cas n° 2660: Argentine); 261 (cas n° 2702: Argentine); 278 (cas n° 2743: Argentine); 289 (cas n° 2809: Argentine); 312 (cas n° 2837: Argentine); 361 (cas n° 2867: Etat plurinational de Bolivie); 377 (cas n° 2792: Brésil); 387 (cas n° 2655: Cambodge); 401 (cas n° 2704: Canada); 437 (cas n° 2761: Colombie); 467 (cas n° 2602: République de Corée); 486 (cas n° 2753: Djibouti); 508 (cas n° 2786: République dominicaine); 539 (cas n° 2819: République dominicaine); 573 (cas n° 2684: Equateur); 619 (cas n° 2609: Guatemala); 644 (cas n° 2768: Guatemala); 663 (cas n° 2811: Guatemala); 694 (cas n° 2875: Honduras); 705 (cas n° 2740: Iraq); 722 (cas n° 2807 (République islamique d'Iran); 815 (cas n° 2780: Irlande); 852 (cas n° 2177 et 2183: Japon); 877 (cas n° 2850: Malaisie); 899 (cas n° 2828: Mexique); 922 (cas n° 2752: Monténégro); 950 (cas n° 2751: Panama); 1010 (cas n° 2868: Panama); 1045 (cas n° 2854: Pérou); 1065 (cas n° 2856: Pérou); 1087 (cas n° 2888: Pologne); 1097 (cas n° 2714: République démocratique du Congo); 1132 (cas n° 2789: Turquie); 1156 (cas n° 2892: Turquie); 1201 (cas n° 2839: Uruguay); 1240 (cas n° 2876: Uruguay); 1358 (cas n° 2254: République bolivarienne du Venezuela), et approuve le 363^e rapport du Comité de la liberté syndicale dans sa totalité.*

(Document GB.313/INS/9.)

Dixième 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
(GB.313/INS/10)**

187. *Le Vice-président employeur appuie le point pour décision et invite le Bureau à faire en sorte que les réunions se tiennent rapidement afin qu'une proposition concrète puisse être présentée à la session de novembre du Conseil d'administration.*

Décision

188. *Le Conseil d'administration demande au Bureau de convoquer des réunions du groupe consultatif tripartite basé à Genève, afin d'établir un plan de travail assorti de délais et de présenter un document actualisé qui tienne compte des interventions faites à la 313^e session (mars 2012) du Conseil d'administration, pour que le groupe de travail l'examine à sa prochaine réunion en novembre 2012.*

(Document GB.313/INS/10, paragraphe 28.)

Onzième question à l'ordre du jour

Rapport sommaire du président du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation (GB.313/INS/11)

189. *Le Président* rappelle que le document présenté reprend juste les principaux points de la discussion portant sur le rôle que peut jouer l'OIT pour endiguer la menace d'une nouvelle crise.
190. *Un représentant du gouvernement de l'Algérie*, parlant au nom du groupe de l'Afrique, rappelle que celui-ci a souligné, dans la discussion, la nécessité d'une réforme du système monétaire mondial pour une mondialisation plus équitable et plus juste. Il a également demandé un mécanisme de suivi du Pacte mondial pour l'emploi.

Résultat

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

(Document GB.313/INS/11.)

Douzième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général (GB.313/INS/12)

Avis de décès

Décision

192. *Le Conseil d'administration rend hommage à la mémoire de M^{me} María Rozas Velásquez, ancienne membre travailleuse du Conseil d'administration, et invite le Directeur général à transmettre ses condoléances à la Centrale unitaire des travailleurs du Chili ainsi qu'à la famille de M^{me} María Rozas Velásquez.*

(Document GB.313/INS/12, paragraphe 7.)

193. *Le Conseil d'administration prend note des informations fournies dans le rapport.*

Deuxième rapport supplémentaire: Suivi des décisions du Conseil d'administration (GB.313/INS/12/2)

194. *Le Président* invite le Conseil d'administration à formuler des commentaires et à fournir des orientations quant au format du rapport.

195. Les membres du Conseil d'administration s'accordent à dire que le rapport est présenté de manière pratique et claire et qu'il est utile.
196. Pour *le Vice-président travailleur*, les futurs rapports gagneraient à être plus concis et à porter essentiellement sur les faits marquants intervenus depuis la présentation du rapport précédent. Il conviendrait d'y mettre en lumière les mesures de suivi adoptées et d'y faire état de certaines informations spécifiques.
197. *Une représentante du gouvernement du Kenya*, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, préconise d'utiliser le format de rapport simplifié dans son état actuel.
198. *Une représentante du gouvernement de la Suisse*, prenant la parole au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), propose l'ajout d'une colonne supplémentaire consacrée aux obstacles à la mise en œuvre des décisions et demande des éclaircissements au sujet des critères d'inclusion des décisions dans le rapport. Les décisions qui nécessitent l'adoption de mesures de suivi par le Conseil d'administration lors de la session en cours, ainsi que celles concernant la session précédente qui doivent encore faire l'objet d'un suivi, devraient figurer dans les prochains rapports.

Décision

199. *Suite à la décision adoptée dans le cadre du paquet de réformes, le Conseil d'administration demande au Bureau de préparer pour ses sessions de mars et de novembre un rapport supplémentaire sur le suivi de ses décisions précédentes, en tenant compte des orientations formulées en mars 2012 au sujet du format des futurs rapports.*

(Document GB.313/INS/12/2, paragraphe 4.)

Troisième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Japon de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération des syndicats communautaires du Japon (GB.313/INS/12/3)

Décision

200. *Au vu des conclusions figurant dans le document GB.313/INS/12/3, le Conseil d'administration:*
- a) *approuve le rapport;*
 - b) *invite le gouvernement à prendre dûment note de toutes les questions soulevées dans les conclusions du comité ainsi que des mesures demandées aux paragraphes 38, 41, 42 et 43 du rapport et à fournir cette année un rapport détaillé en vertu de l'article 22 de la Constitution sur la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;*

- c) *confie à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations le suivi des questions soulevées dans le rapport en ce qui concerne l'application de la convention n° 181;*
- d) *décide de rendre ce rapport public et de clore la procédure engagée suite à la réclamation de la Fédération des syndicats communautaires du Japon relative à l'inexécution par le Japon de la convention n° 181.*

(Document GB.313/INS/12/3, paragraphe 44.)

**Quatrième rapport supplémentaire: Rapport
du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant
l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 71)
sur les pensions des gens de mer, 1946, présentée
en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par
la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)
(GB.313/INS/12/4)**

Décision

201. Le Conseil d'administration, à la lumière des conclusions qui figurent dans les paragraphes 24 à 40 du document GB.313/INS/12/4:

- a) *approuve le présent rapport;*
- b) *demande au gouvernement:*
 - i) *de prendre les mesures nécessaires pour que les cotisations des pêcheurs ne représentent effectivement pas plus de la moitié du coût des pensions payables en conformité du régime, quelles que soient les circonstances, conformément au paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 71;*
 - ii) *de procéder, dans les plus brefs délais, au paiement des prestations que la Caisse de prestations et de sécurité sociale des pêcheurs (CBSSP) n'a pas encore servies;*
 - iii) *une fois menées à leur terme la dissolution et la liquidation de la CBSSP, de continuer à garantir le maintien d'un régime de pensions qui soit conforme aux exigences de la convention en ce qui concerne tant le financement collectif que le taux garanti des prestations de retraite et, à cet égard, de tenir le Bureau informé de tout développement qui interviendrait à propos de l'adoption du projet de texte remplaçant le projet de loi n° 4506-2010-PE;*
 - iv) *de garantir l'exécution intégrale de la décision rendue le 24 novembre 2009 par la Chambre civile transitoire de la Cour suprême de justice;*

- v) *de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer que le montant des pensions versées aux anciens salariés de la Compagnie péruvienne des vapeurs (CPV) qui étaient précédemment des gens de mer et qui ont accompli une période déterminée de service à la mer soit, en toute hypothèse, au moins égal à celui résultant de l'application du taux de remplacement minimum prescrit par l'article 3, paragraphe 1 a), de la convention n° 71, en révisant si nécessaire le plafond applicable à ces pensions;*
- c) *invite le gouvernement à fournir, dans un rapport qu'il présentera en vue de son examen lors de la prochaine session de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, des informations détaillées sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations formulées ci-dessus; et*
- d) *déclare close la procédure engagée à la suite de la réclamation dans laquelle la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) allègue le non-respect de la convention n° 71 par le Pérou.*

(Document GB.313/INS/12/4, paragraphe 41.)

Cinquième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le 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)
(GB.313/INS/12/5)

Décision

202. Le Conseil d'administration, à la lumière des conclusions qui figurent aux paragraphes 26 à 35 du document GB.313/INS/12/5:

- a) *approuve le rapport contenu dans le document précité;*
- b) *demande au gouvernement que les études de viabilité technique, économique et environnementale soient réalisées en coopération avec les populations autochtones concernées, en application de l'article 7, paragraphe 3, de la convention n° 169. Le comité a exprimé l'espoir que les récentes avancées enregistrées dans le pays sur le plan législatif permettront d'associer, dans les meilleurs délais, les populations autochtones aux processus de prise de décisions concernant les mesures législatives ou administratives susceptibles de les toucher directement;*
- c) *décide de diffuser le présent rapport et déclare close la présente procédure.*

(Document GB.313/INS/12/5, paragraphe 36.)

Sixième rapport supplémentaire: Documents soumis pour information uniquement (GB.313/INS/12/6)

Décision

203. *Le Conseil d'administration prend note de l'information contenue dans les documents énumérés en annexe au document GB.313/INS/12/6.*

(Document GB.313/INS/12/6, paragraphe 4.)

Treizième question à l'ordre du jour

Rapport du bureau du Conseil d'administration

Premier rapport: Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement de Bahreïn pour non-respect 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 (GB.313/INS/13/1)

204. *Le Président*, présentant le document à l'examen, propose un amendement au point appelant une décision (paragraphe 9, alinéa a)), libellé comme suit: «suspendre tout examen de la plainte pendant sa présente session en attendant l'achèvement (et la soumission) des rapports du gouvernement et du Directeur général pour la 316^e session du Conseil d'administration, en novembre 2012». Il précise que cet amendement est le résultat de consultations entre le bureau du Conseil d'administration, le gouvernement de Bahreïn et les représentants des travailleurs et des employeurs de Bahreïn.
205. *Le Vice-président travailleur* se dit satisfait de l'évolution positive de la situation à Bahreïn et de la réintégration dans leurs fonctions de centaines de travailleurs licenciés. Le groupe des travailleurs se félicite de l'accord tripartite conclu entre les différentes parties prenantes, espérant qu'il permettra de résoudre les problèmes en suspens, et notamment de réintégrer les travailleurs qui sont encore suspendus. La question de leur indemnisation est de la plus haute importance et mérite d'être examinée avec soin. Le groupe des travailleurs souscrit au point appelant une décision tel qu'amendé.
206. *Le Vice-président employeur* salue la prompte réaction du Bureau dans cette affaire et les efforts des diverses parties qui ont permis d'aboutir à la conclusion de l'accord tripartite.
207. *Un représentant du gouvernement de l'Égypte* salue les efforts faits par Bahreïn pour respecter les principes de non-discrimination et l'engage à poursuivre et à renforcer sa coopération avec l'OIT.
208. *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, prenant note des informations actualisées fournies dans les annexes du rapport dont le Conseil d'administration est saisi, félicite Bahreïn qui s'est efforcé d'instaurer un climat de confiance et d'équité tout en s'attaquant aux problèmes faisant l'objet de la plainte. Compte tenu des progrès sensibles qui ont été

réalisés, les travaux d'une commission d'enquête constituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT feraient double emploi avec les activités en cours à l'échelon national.

- 209.** *Le Président* précise que la proposition soumise au Conseil d'administration vise à suspendre tout examen de la plainte.

Décision

- 210.** *Le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau et en se basant sur les éléments présentés:*

- a) suspend l'examen de la plainte pendant la session en cours en attendant l'achèvement (et la soumission) des rapports du gouvernement et du Directeur général pour la 316^e session du Conseil d'administration (novembre 2012);*
- b) demande au gouvernement de continuer à présenter des rapports au sujet de la mise en œuvre effective de l'accord tripartite, signé par les mandants tripartites de Bahreïn le 11 mars 2012, et de rendre compte au Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012) des progrès accomplis en vue de la pleine application des dispositions dudit accord;*
- c) demande au Directeur général d'écrire au gouvernement, à la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et à la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) pour les féliciter des importants progrès accomplis et les inviter à poursuivre dans cette voie;*
- d) demande au Directeur général de prendre les mesures qui s'imposent pour apporter toute l'assistance technique sollicitée par les mandants tripartites, si le gouvernement ou les représentants des travailleurs ou des employeurs en font la demande, pour garantir l'application effective de l'accord tripartite, et de faire rapport au Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012) au sujet des progrès accomplis.*

(Document GB.313/INS/13/1, paragraphe 9, tel que modifié.)

- 211.** *Un représentant du gouvernement de Bahreïn* remercie le Bureau et les mandants tripartites d'avoir apporté leur appui à son gouvernement pour surmonter les conséquences néfastes des regrettables événements de 2011. Grâce à cette aide, un accord tripartite a pu être conclu dans son pays au sujet de la réintégration des travailleurs qui ont été licenciés en violation des dispositions de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et les syndicats ont pu reprendre leurs activités. C'est également dans le cadre d'une coopération tripartite que Bahreïn traitera tous les problèmes qui subsistent encore, en préservant les droits de chaque partie et en créant un environnement de travail sain et propice à la productivité, dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs. Sa Majesté le Roi a souligné combien il était important que tous les citoyens aient accès au travail décent car ils sont les piliers du développement économique du pays. Bahreïn continuera d'honorer les obligations qui lui incombent au titre des conventions auxquelles il est partie et poursuivra la mise en œuvre des normes du travail. Le gouvernement s'efforcera de lutter contre la discrimination, de soutenir les syndicats et de défendre les droits des travailleurs et de mettre la législation locale en conformité avec les normes internationales du travail.

Deuxième rapport: Calendrier des sessions du Conseil d'administration (GB.313/INS/13/2)

212. *Une représentante du gouvernement du Kenya*, prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique, relève que la modification proposée du calendrier des sessions du Conseil d'administration vise à faciliter la mise en œuvre du paquet de réformes. Etant donné que ces réformes sont destinées à renforcer l'efficacité et l'efficience institutionnelles, le groupe de l'Afrique approuve le projet de décision figurant au paragraphe 9 du document dont le Conseil d'administration est saisi, sous réserve que les dates proposées ne coïncident pas avec celles d'autres réunions et qu'il n'y ait aucune incidence budgétaire ou financière.
213. *Un représentant du gouvernement du Soudan*, prenant la parole au nom du groupe gouvernemental, déclare que, au vu des informations figurant dans le document considéré, son groupe demande davantage de temps pour procéder à des consultations.
214. *Un représentant du gouvernement du Brésil*, s'exprimant au nom du GRULAC, déclare qu'il comprend tout à fait les raisons qui plaident en faveur de l'organisation d'une session du Conseil d'administration en octobre, mais il ajoute que la liste des réunions figurant en annexe du document considéré est vraisemblablement incomplète. Plusieurs autres réunions de tout premier plan ont en effet lieu en octobre, comme par exemple celle du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ou encore celle du Groupe de travail intergouvernemental sur l'application effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban. L'intervenant suppose par conséquent que le bureau du Conseil d'administration souhaitera sans doute s'assurer qu'il dispose d'informations complètes et exactes avant de prendre quelque décision que ce soit.
215. *Le Président* déclare qu'il n'a pour l'heure été tenu compte que des organes exécutifs qui se réunissent habituellement en octobre. Il n'en reste pas moins que, avec l'accord de son bureau, il est en effet loisible au Conseil d'administration de décider de surseoir à l'examen de cette question. Le Bureau pourra vérifier les informations qu'il a reçues et inscrire la question à l'ordre du jour de sa session de juin, en vue d'une nouvelle discussion à la lumière d'éventuelles données complémentaires.
216. *Une représentante du gouvernement du Canada*, prenant la parole au nom du groupe des PIEM, propose que l'on envisage également de modifier le calendrier des réunions du Conseil du Centre de Turin, lesquelles ont habituellement lieu immédiatement après la session de novembre du Conseil d'administration. Le groupe des PIEM apprécierait également de savoir si le fait d'avancer au mois d'octobre la session de novembre aura un quelconque coût. L'intervenante souligne que le Conseil d'administration pourrait examiner ces questions lors de sa prochaine session.
217. *Le Directeur général* appelle l'attention sur le fait que, si le projet de décision figurant dans le document considéré est adopté, il n'y aura jamais que 18 semaines entre la session d'octobre et celle de mars, contre 28 entre la session de mars et celle d'octobre. C'est pourquoi il propose que, lorsque la question sera examinée à nouveau, le nombre de points inscrits à l'ordre du jour et donc le nombre des documents demandés soient répartis en conséquence.

Décision

218. *Le Conseil d'administration reporte à sa 315^e session (juin 2012) l'adoption d'une décision sur cette question.*

(Document GB.313/INS/13/2, paragraphe 9.)

**Troisième rapport: Réclamation alléguant l'inexécution par la France 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 le syndicat SUD Travail – Affaires Sociales
(GB.313/INS/13/3)**

Décision

219. *Le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et constitue un comité pour l'examiner.*

(Document GB.313/INS/13/3, paragraphe 5.)

**Quatrième rapport: Demande du gouvernement du Royaume du Bhoutan d'envoyer une délégation d'observateurs à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail
(GB.313/INS/13/4)**

Décision

220. *Le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau, autorise le Directeur général à adresser au gouvernement du Royaume du Bhoutan une invitation à envoyer une délégation d'observateurs à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 30 mai - 15 juin 2012).*

(Document GB.313/INS/13/4, paragraphe 3.)

**Cinquième rapport: Retrait du statut consultatif régional à la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA)
(GB.313/INS/13/5)**

Décision

221. *Le bureau du Conseil d'administration décide que le Conseil d'administration n'examinera pas cette question.*

(Document GB.313/INS/13/5, paragraphe 4.)

Sixième rapport: Procédures pour l'élection du Directeur général (GB.313/INS/13/6)

Décision

222. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) *que le scrutin pour l'élection du Directeur général se déroulera dans le cadre d'une séance privée du Conseil d'administration;*
- b) *que, immédiatement après la séance, une séance publique sera organisée pour permettre d'annoncer publiquement les résultats du scrutin et, éventuellement, de donner au Directeur général élu l'occasion de s'adresser au Conseil d'administration;*
- c) *que, dans le cadre des dispositions des articles 2.1.1bis et 2.2.1bis du Règlement du Conseil d'administration, le Président, d'un commun accord avec les deux autres membres du bureau, engagera les consultations appropriées en vue de l'organisation de la séance du 28 mai 2012.*

(Document GB.313/INS/13/6, paragraphe 2.)

Septième rapport: Conditions de la nomination du Directeur général (GB.313/INS/13/7)

Décision

223. *Le Conseil d'administration décide que la rémunération et les conditions d'emploi du Directeur général seront composées des éléments suivants:*

- a) *un traitement de base net égal à celui de l'administrateur du PNUD ¹;*
- b) *un ajustement de poste à Genève, tel que déterminé par la Commission de la fonction publique internationale ²;*
- c) *une indemnité de représentation de 40 000 francs suisses (CHF) par an;*
- d) *une allocation de logement, couvrant le loyer et les charges fixes, d'un montant maximal de 12 000 CHF par mois;*
- e) *toutes les autres indemnités et prestations dues aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures conformément au Statut du personnel du BIT;*

¹ Actuellement, 156 760 dollars E.-U. pour un fonctionnaire sans charges de famille et 176 272 dollars E.-U. pour un fonctionnaire avec charges de famille.

² Actuellement, 101,5 pour cent du traitement de base net.

- f) *la participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) au taux de la rémunération considérée aux fins de la pension applicable à l'administrateur du PNUD³ ou le supplément prévu en matière de pension pour les fonctionnaires hors cadre du système commun des Nations Unies qui ne participent pas à la CCPPNU (résolution 47/203 de l'Assemblée générale des Nations Unies).*

224. *Les montants indiqués aux points c) et d) ci-dessus peuvent être ajustés périodiquement par le bureau du Conseil d'administration pour tenir compte de l'inflation ou d'autres facteurs liés aux circonstances locales du lieu d'affectation. Le Conseil d'administration sera informé de tout ajustement de cette nature.*

(Document GB.313/INS/13/7, paragraphe 3.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions (GB.313/INS/14)

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

Nouvelles nominations

Décision

225. *En vue de pourvoir deux des quatre sièges actuellement vacants, le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau, a nommé membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour une période de trois ans les personnes ci-après:*

- *M. Dierk Lindemann (Allemagne);*
- *M. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Espagne).*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 1.)

³ Actuellement, 352 123 dollars E.-U.

101^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 30 mai - 15 juin 2012)

Invitation d'organisations intergouvernementales

226. Le Conseil d'administration a noté que, outre les organisations intergouvernementales pour lesquelles des dispositions permanentes, approuvées par le Conseil d'administration, prévoient leur invitation automatique à la Conférence internationale du Travail, son bureau a autorisé le Directeur général à inviter les organisations intergouvernementales et les institutions suivantes à se faire représenter à la Conférence en qualité d'observatrices:

- Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC);
- African Regional Labour Administration Centre (ARLAC);
- Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC);
- Centre arabe pour l'administration du travail et de l'emploi (ACLAE);
- Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT);
- Commonwealth;
- Banque interaméricaine de développement (BID);
- Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (IAESCSI);
- Comité international de la Croix-Rouge (CICR);
- Système économique latino-américain (SELA);
- Accord de libre-échange nord-américain (ALENA);
- Conseil nordique (NC);
- Conseil des ministres des pays nordiques (NMR);
- Organisation de la Conférence islamique (OCI);
- Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE);
- Secrétariat de la communauté du Pacifique (SPC);
- Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA);
- Organisation mondiale du commerce (OMC).

**Réunion tripartite d'experts des statistiques
du travail sur le développement des statistiques
concernant l'emploi et le chômage**
(Genève, 28 janvier - 1^{er} février 2013)

Composition

Décision

227. *Le Conseil d'administration a approuvé la formule de composition de la réunion, à savoir 12 experts désignés après consultation des gouvernements, six experts désignés après consultation du groupe des employeurs et six experts désignés après consultation du groupe des travailleurs du Conseil d'administration; les experts désignés devraient être au fait des questions inscrites à l'ordre du jour.*
228. *Le Conseil d'administration a noté que, pour la nomination des experts gouvernementaux, le Directeur général a l'intention de contacter les gouvernements des pays suivants: Afrique du Sud, Brésil, Etats-Unis, France, Inde, Irlande, Maroc, Mexique, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Philippines et Suisse; par ailleurs, les gouvernements des pays ci-après figureraient sur une liste de réserve: Colombie, Espagne, Maurice, Norvège et Turquie.*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 6.)

Ordre du jour

Décision

229. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour proposé comportant deux questions interdépendantes:*
- *Révision des normes internationales concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi.*
 - *Mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre en complément du taux de chômage.*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 8.)

Invitation d'organisations intergouvernementales

230. *Le Conseil d'administration a noté que, outre les organisations intergouvernementales pour lesquelles des dispositions permanentes, approuvées par le Conseil d'administration, prévoient leur invitation automatique à la Conférence internationale du Travail, son bureau a autorisé le Directeur général à inviter les organisations intergouvernementales et les institutions suivantes à se faire représenter à la Conférence en qualité d'observatrices:*

- Banque asiatique de développement (BAsD);
- Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO);
- Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP);
- Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC);
- Commission économique pour l'Afrique (CEA);
- Banque interaméricaine de développement (BID);
- Fonds monétaire international (FMI);
- Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne (AFRISTAT);
- Office statistique des communautés européennes (EUROSTAT);
- Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (ONU-CEE);
- Division de statistique des Nations Unies (DSNU);
- Banque mondiale;
- Organisation mondiale du commerce (OMC).

Dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 2-11 octobre 2013)

Composition

Décision

231. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé la formule de composition de la conférence. Conformément à la pratique établie pour les conférences internationales des statisticiens du travail, les gouvernements de tous les Etats Membres seront invités à désigner des participants, dont les frais de participation seront à la charge de leurs gouvernements respectifs. Il devrait s'agir dans leur grande majorité, sinon dans leur totalité, de statisticiens. En outre, le Directeur général propose d'inviter trois experts désignés par le groupe des employeurs du Conseil d'administration et trois autres désignés par le groupe des travailleurs. Les experts désignés devraient avoir les connaissances voulues pour participer activement aux travaux de la conférence.*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 13.)

Ordre du jour

Décision

232. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour proposé pour la Conférence comme suit:*

- *Rapport général sur les activités statistiques de l'OIT, passées et futures, et sur le fonctionnement de la CIST.***
- *Révision des normes internationales concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, y compris l'élaboration de mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre en complément du taux de chômage.***

233. *Le Conseil d'administration a noté que les rapports établis par le Bureau porteront sur les notions, les définitions statistiques et les méthodes de mesure et contiendront, à l'exception du rapport général, un projet de résolution soumis pour examen et adoption par la Conférence.*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 16.)

Invitation d'organisations intergouvernementales

234. Le Conseil d'administration a noté que, outre les organisations intergouvernementales pour lesquelles des dispositions permanentes, approuvées par le Conseil d'administration, prévoient leur invitation automatique à la Conférence internationale du Travail, son bureau a autorisé le Directeur général à inviter les organisations intergouvernementales et les institutions suivantes à se faire représenter à la Conférence en qualité d'observatrices:

- Commission de l'Union africaine;**
- Communauté andine des nations (CAN);**
- Institut arabe de formation et de recherches statistiques (AITRS);**
- Banque asiatique de développement (BAsD);**
- Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO);**
- Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP);**
- Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC);**
- Commission économique pour l'Afrique (CEA);**
- Banque interaméricaine de développement (BID);**
- Fonds monétaire international (FMI);**
- Comité inter-Etats de statistique de la communauté d'Etats indépendants (CEI);**
- Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne (AFRISTAT);**

- Secrétariat de la communauté du Pacifique (SPC);
- Office statistique des communautés européennes (EUROSTAT);
- Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (ONU-CEE);
- Division de statistique des Nations Unies (DSNU);
- Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA);
- Banque mondiale;
- Organisation mondiale du commerce (OMC).

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

Décision

235. *Le Conseil d'administration a décidé de reporter la décision d'inviter la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA) à se faire représenter à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail en qualité d'observatrice jusqu'à ce que le Conseil d'administration puisse examiner de manière plus approfondie le statut de la confédération.*

(Document GB.313/INS/14, paragraphe 18, tel qu'amendé.)

236. *Le Vice-président travailleur* souhaite dénoncer l'agression dont a fait l'objet le matin même l'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM). Les faits rapportés, à savoir l'incendie du bureau du secrétaire général et l'arrestation temporaire du secrétaire général lui-même, constituent une grave violation de la liberté syndicale. Le groupe des travailleurs du Conseil d'administration exprime sa solidarité avec l'UNTM et l'ensemble du mouvement syndical malien, et appelle le Conseil d'administration à faire part de sa préoccupation et à inviter les autorités maliennes à faire respecter les droits syndicaux et humains.

Hommage au Directeur général

237. *Le Président* invite le Conseil d'administration à rendre hommage au Directeur général du BIT pour sa dernière participation à une session de cet organe.

238. Il passe en revue les faits marquants qui ont caractérisé son mandat, notamment le travail décent, qui est aujourd'hui devenu un élément central des programmes de développement dans le monde entier; la création de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, à la suite de la crise de 1998; la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en 2008; et le Pacte mondial pour l'emploi, en 2009. Il cite en outre les normes internationales du travail adoptées durant son mandat (convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010), qui, selon lui, ont été des avancées révolutionnaires.

239. Il note que, grâce à son dynamisme, l'OIT et les questions dont elle traite (travail, emploi et questions sociales) ont plus que jamais leur place dans le débat mondial et sur la scène internationale. Il ajoute que M. Somavia a été un des premiers dirigeants à préconiser une plus grande cohérence aux niveaux national et international, et qu'il a joué un rôle déterminant sur le plan de la coopération Sud-Sud en tant que nouveau modèle de développement.
240. Le Président salue également la mise en place du cadre stratégique de l'OIT en vue de concrétiser le travail décent dans la pratique grâce au tripartisme et au dialogue social, qui sont la marque de l'Organisation. Il salue en outre la réforme du Conseil d'administration et celle, à venir, de la Conférence internationale du Travail, qui sont également à mettre au crédit de M. Somavia.
241. Le Président, au nom du Conseil d'administration, remercie le Directeur général pour avoir fait de l'OIT une organisation plus dynamique et mieux équipée pour faire face aux problèmes actuels.
242. *Le Vice-président employeur* se félicite de cette initiative qu'il considère comme une réunion de famille eu égard à l'ambiance cordiale qui règne aujourd'hui au Conseil d'administration.
243. Il souligne l'équilibre que M. Somavia a su établir entre l'importance accordée, d'une part, au concept du travail décent et, d'autre part, à la promotion du développement d'entreprises durables. Il se souvient par ailleurs d'un homme qui a su obtenir l'appui du groupe des employeurs pour mettre en œuvre de manière effective le tripartisme et faire converger les positions des employeurs, des travailleurs, des gouvernements et de la société civile. A cet égard, il mentionne l'épisode passionnant qu'a été la mise en place de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.
244. Au chapitre des défis, l'intervenant mentionne la Déclaration de 2008, qui a abouti grâce à la confiance que M. Somavia a su instaurer dans le débat entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. Il fait aussi référence à la réactivité dont a fait preuve le Bureau lorsque la crise économique mondiale a éclaté en adoptant en un temps record des recommandations et en modifiant l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail pour mettre la crise au centre des débats.
245. Le Pacte mondial pour l'emploi doit beaucoup à la ténacité de M. Somavia qui a œuvré pour qu'employeurs et travailleurs parviennent à un consensus. Enfin, il a réussi à mener à bien la réforme du Conseil d'administration et à mettre sur les rails celle de la Conférence internationale du Travail, en exhortant l'Organisation à se réinventer elle-même. L'intervenant remercie le Directeur général pour sa contribution à l'OIT et sait que M. Somavia, qui, selon ses termes, «s'en va par la grande porte», continuera d'œuvrer pour la défense des droits des travailleurs et l'intérêt de tous, même après son départ.
246. *Le Vice-président travailleur* dit que depuis treize ans beaucoup de choses ont été accomplies au BIT. Même avant de prendre ses fonctions, M. Somavia avait commencé à travailler pour rendre le Bureau plus cohérent et mieux centré. De nombreuses réformes ont été réalisées au début de son mandat: la réorganisation du Bureau, la définition de priorités, aspects essentiels aux yeux du Directeur général.
247. A la fin des années quatre-vingt dix, l'Organisation oriente ses travaux vers les effets de la mondialisation et du libre-échange, la régulation des marchés financiers, la sécurité de l'emploi et les inégalités de revenus. En réponse à ces préoccupations, le Directeur général œuvre à la mise en place de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation en faisant valoir que la mondialisation devait être gérée par les

gouvernements et les organisations internationales pour faire en sorte qu'elle bénéficie à tous, et pas uniquement aux élites. Mais nul doute que la marque de M. Somavia est le concept de travail décent, qui résume en deux mots toutes les valeurs et les principes normatifs que prône l'OIT. Par ce concept, M. Somavia a su gagner l'appui des différents acteurs aux niveaux national et international.

248. *Le groupe des travailleurs* salue en outre l'engagement du Directeur général à l'égard de la question de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que dans d'autres domaines, qui s'est traduit par l'adoption de nouvelles normes internationales du travail (convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006). La vision, le dynamisme et la créativité de M. Somavia ont permis à l'OIT d'apporter des réponses à la crise financière mondiale (Pacte mondial pour l'emploi), mais aussi de lui conférer une stature incontestée aux niveaux international et mondial, grâce à laquelle l'Organisation a été en mesure de mettre la question de l'emploi à l'ordre du jour des grandes tribunes (G20, FMI, Banque mondiale, Nations Unies).
249. De même, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable revêt une grande importance pour les travailleurs, d'une part, en vertu de la notion selon laquelle les quatre objectifs stratégiques de l'OIT «sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement» et, d'autre part, parce qu'elle réaffirme clairement que le mandat de l'Organisation est fondé sur le tripartisme, comme indiqué à l'origine par la Déclaration de Philadelphie, et que l'objectif à terme est de promouvoir la justice sociale.
250. Le groupe des travailleurs remercie chaleureusement M. Somavia du travail accompli ces treize dernières années dans l'intérêt des travailleurs, de sa solidarité et du soutien indirect apporté au mouvement syndical.
251. *Une représentante du gouvernement du Brésil*, prenant la parole au nom du Groupe des Amériques (GRUA), exprime sa plus profonde reconnaissance au Directeur général pour le travail accompli et salue ses multiples qualités et mérites. Son œuvre majeure sera d'avoir universellement fait reconnaître la notion de travail décent, qui place la personne au centre des préoccupations. Sous sa direction, l'OIT a acquis une influence en termes de gouvernance mondiale grâce, notamment, à l'autorité de son tripartisme. L'adoption du Pacte mondial pour l'emploi, autre accomplissement de M. Juan Somavia, face à la crise fait valoir l'importance qu'il convient d'attribuer à l'être humain dans le contexte de la toute-puissance des banques.
252. Pour conclure, faisant référence à Pablo Neruda qui, dans un de ses écrits, affirme que «la tierra se llama Juan», sous-entendu que ce sont les travailleurs, personnifiés en Juan, qui font de la terre ce qu'elle est, l'intervenante fait un parallèle en disant que: «La OIT se llama Juan» (c'est grâce à Juan (Somavia) que l'OIT est ce qu'elle est aujourd'hui).
253. *Un représentant du gouvernement de l'Iran*, s'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), salue les nombreuses qualités du Directeur général. Il se souvient que M. Somavia a été le premier représentant de l'hémisphère Sud à prendre les rênes de l'Organisation et qu'il lui a progressivement fait prendre une voie nouvelle et insufflé une nouvelle culture, la guidant et la galvanisant au cours des vingt dernières années de crise conjoncturelle, financière et économique et lui donnant une stature internationale reconnue.

254. Tenu de faire toujours plus avec des moyens réduits, M. Somavia a eu à cœur de renforcer la gouvernance interne, d'instaurer une budgétisation stratégique et une gestion axée sur les résultats, de développer les techniques de l'information, de mobiliser des ressources extrabudgétaires et de donner une place aux femmes à tous les niveaux de l'Organisation, y compris aux plus hauts postes à responsabilité.
255. Le travail décent, la mondialisation équitable, la justice sociale et la sauvegarde des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier des travailleurs arabes de la région, de la Palestine et des territoires occupés, sont à mettre à son actif. L'intervenant, s'associant à son gouvernement (République islamique d'Iran), remercie le Directeur général pour l'empreinte qu'il laissera dans leurs cœurs et lui témoigne toute leur amitié.
256. *Un représentant du gouvernement du Danemark*, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres, félicite le Directeur général d'avoir fait de l'OIT une organisation utile et compétitive. Elle est aujourd'hui le premier organe international décisionnel pour ce qui est du marché du travail et de la protection sociale. Sous sa conduite, l'OIT est devenue une organisation qui renouvelle constamment sa capacité à fournir des travaux de recherche et des informations de qualité ainsi que des avis autorisés aux mandants et aux parties prenantes, et qui a promu avec force ses idéaux et ses principes, tels qu'ils sont inscrits dans la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. Grâce à M. Somavia, le développement et les questions d'égalité entre hommes et femmes sont devenus des questions transversales à tous les échelons de l'Organisation. L'Union européenne fait sienne la conviction du Directeur général qu'une paix durable ne peut être obtenue que par une coopération régionale et internationale tournée vers la justice sociale et que le dialogue social et la participation des parties prenantes sont essentiels pour les politiques sociales et de l'emploi. Le Directeur général a doté l'OIT d'outils précieux qui nous aideront à relever les défis de la mondialisation au XXI^e siècle. Il s'agit entre autres de l'Agenda du travail décent, de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, du Pacte mondial pour l'emploi et du mandat que le G20 a confié à l'Organisation. Les réalisations de M. Somavia pourraient être une source d'inspiration pour ceux qui, comme lui, souhaitent que la cohérence et la pérennité fassent partie intégrante des structures de gouvernance économique et financière.
257. *Un représentant du gouvernement des Emirats arabes unis*, s'exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe et du GASPAC, salue la manière dont le Directeur général a conduit l'Organisation pendant cette période de treize années pleine de défis. M. Somavia a apporté une contribution considérable aux travaux institutionnels de l'OIT, en s'assurant en particulier que le Conseil d'administration devienne plus transparent et que toutes les parties soient associées à ses travaux. L'OIT occupe désormais une position de premier plan en tant qu'organisation internationale qui a promu le dialogue social et le travail décent en vue de combattre le chômage, d'éradiquer la pauvreté et assurer le respect des normes internationales du travail. Sous la conduite de M. Somavia, l'Organisation a considérablement progressé dans l'élaboration des politiques macroéconomiques et dans le domaine des entreprises durables et du développement des compétences. M. Somavia a également ouvert la voie à des travaux transparents et constructifs sur la base d'une coopération entre les parties, tout en assurant le respect des spécificités de la situation économique et sociale de tous les Etats Membres.
258. *Une représentante du gouvernement du Zimbabwe* rend hommage au leadership dynamique et visionnaire du Directeur général, qui a fait de l'OIT une des institutions les plus efficaces des Nations Unies. M. Somavia a introduit le dialogue social au Zimbabwe à une époque où la situation politique et économique était défavorable aux travailleurs et au grand public. Le fait que le dialogue social soit maintenant au cœur des initiatives de développement menées au Zimbabwe est à mettre à l'actif de la politique du Directeur

général, dont la détermination à abolir le travail des enfants et la vaste connaissance des questions économiques et sociales ont également joué un grand rôle dans de nombreux domaines.

259. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* félicite M. Somavia pour son engagement indéfectible en faveur de la justice sociale et de l'emploi pendant son mandat de Directeur général. Certes, le monde du travail a radicalement changé depuis son entrée en fonction en 1999, mais les valeurs fondamentales de l'OIT restent plus pertinentes que jamais. M. Somavia a incarné et défendu ces valeurs sans faillir. Il a contribué à ce que la voix de l'OIT soit entendue et respectée et, grâce à lui, le travail décent est désormais un concept universellement admis. En outre, l'ensemble de ses réalisations à la tête de l'OIT ont bénéficié à Genève et à l'ensemble de la Suisse.

260. *Un représentant du gouvernement du Togo*, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne le rôle capital joué par le Directeur général, qui a transformé l'OIT et l'a placée, elle et ses valeurs, sur le devant de la scène internationale. M. Somavia a confié à l'Organisation un rôle de sentinelle dans un monde mené par le marché, en proposant des solutions de remplacement réalistes, en mettant l'emploi et la protection sociale au cœur des politiques de développement et en favorisant la cohérence et la souplesse dans la mise en œuvre des mesures. Le groupe propose un candidat de l'Afrique, espérant approfondir la voie tracée par M. Somavia. L'intervenant remercie le Directeur général pour ses idées, son engagement, son pragmatisme et sa détermination à promouvoir la justice sociale partout dans le monde, et en particulier en Afrique.

261. *Un représentant du gouvernement du Japon* remercie le Directeur général de s'être fait l'avocat du travail décent, permettant que ce concept soit reconnu dans le monde entier. M. Somavia a donné à l'Organisation une place dans la communauté internationale et une voix dans les sommets du G20. L'intervenant met en exergue les travaux de M. Somavia dans le domaine de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi, qui ont orienté la politique nationale et internationale pendant la crise économique. Il exprime sa profonde gratitude à M. Somavia pour le soutien qu'il a apporté à la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, qui a eu lieu à Kyoto en 2011, après le tremblement de terre dans l'est du pays.

262. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que, pendant le mandat de M. Somavia, le concept de travail décent est devenu un thème de travail majeur de l'OIT, comme il ressort de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi. Cette période a vu la mise en œuvre des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux dans plus de 180 Etats Membres. Le Directeur général a fait preuve de discernement et s'est montré sensible aux évolutions actuelles et aux aspirations de milliards de personnes. L'intervenant le remercie pour l'appui qu'il a apporté à la Conférence de haut niveau sur le travail décent qui doit se tenir à Moscou, où les idées que M. Somavia lui-même a avancées seront examinées.

263. *Une représentante du gouvernement de l'Argentine* remercie le Directeur général pour l'appui qu'il a apporté à son pays pendant la crise au début du siècle, permettant ainsi au gouvernement, quelques années plus tard seulement, d'appliquer les principes du travail décent. C'est sous son mandat que l'OIT a accédé au G20.

264. *Un représentant du gouvernement de la France* déclare que M. Somavia manquera à l'OIT mais que les valeurs qu'il a incarnées sont appelées à perdurer au sein de l'Organisation.

265. *Un représentant du gouvernement des Pays-Bas* remercie M. Somavia d'avoir remis l'OIT sur le devant de la scène internationale et de défendre la justice sociale. En particulier, il le remercie d'avoir assuré la participation de l'OIT à la recherche de solutions à la crise économique et d'avoir donné la priorité aux politiques sociales et de l'emploi.
266. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* exprime sa profonde admiration pour la contribution de M. Somavia à la cause du travail dans le monde. Grâce à son soutien constant à une mondialisation équitable et au travail décent, des politiques de lutte contre la pauvreté, de protection sociale, de développement social et de sécurisation de l'emploi ont pu être mises en place. L'intervenant reconnaît en M. Somavia un économiste, un diplomate et un homme d'Etat de stature internationale. M. Somavia est le symbole des aspirations du monde en développement, et les efforts qu'il a déployés en faveur de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire entre l'OIT et les pays en développement devraient permettre d'ouvrir la voie à de nouveaux partenariats.
267. *Un représentant du gouvernement du Brésil* salue en M. Somavia le premier Directeur général d'Amérique latine. Au nombre de ses succès figurent le lancement de l'Agenda du travail décent et la large ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. M. Somavia a également rendu à l'OIT son rôle de premier plan avec la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 et le Pacte mondial pour l'emploi de 2009. M. Somavia a à son actif l'inclusion de l'OIT dans le G20 et du travail décent dans les objectifs du Millénaire pour le développement, et son combat pour la coopération Sud-Sud a été décisif pour l'élaboration de mesures et de programmes de coopération. Il a contribué à renforcer le dialogue social au Brésil; dans le sillage de cette action sera organisée en 2012 la première Conférence nationale sur le travail décent et l'emploi.
268. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* remercie le Directeur général d'avoir fait mieux connaître l'OIT. Les idées et l'engagement de M. Somavia ont dynamisé les travaux de l'Organisation dans des domaines novateurs, en particulier dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Sa contribution majeure a été son engagement en faveur de la justice sociale et de la liberté dans le monde du travail, qui a permis d'améliorer le bien-être des mandants à travers le monde.
269. *Un représentant gouvernemental du ministère du Travail des Etats-Unis* félicite M. Somavia, qui s'est acquitté d'une tâche très ardue avec élégance et équité. Le Directeur général a fait entrer l'OIT dans le groupe de tête des organisations internationales et l'a imposée en tant qu'expression de la conscience sociale. Le mandat de M. Somavia a coïncidé avec une période de transformations et de turbulences économiques, mais il a su garder le cap et maintenir l'OIT axée sur les conséquences sociales de cette mutation économique et sur la justice sociale.
270. *Une représentante gouvernementale du ministère d'Etat des Etats-Unis* déclare que c'est souvent une période de l'histoire qui définit les dirigeants de stature mondiale mais que, à maints égards, c'est M. Somavia qui a marqué le monde de son empreinte en infléchissant le débat des précédentes décennies et par sa vision des changements survenus à l'échelle de la planète. L'oratrice salue son action au service des travailleurs du monde entier.
271. *Un représentant du gouvernement de la Chine* rend hommage au Directeur général pour son adhésion indéfectible à l'esprit du tripartisme et pour l'amitié qu'il a témoignée au peuple chinois. Au nombre des réalisations à son actif, l'orateur souligne l'Agenda du travail décent et les idées qui se sont traduites par des actions concrètes aux répercussions profondes sur le monde du travail.

272. *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* remercie M. Somavia et le félicite d'avoir œuvré au rapprochement des pays et des organisations pour le bien de l'humanité.
273. *La représentante du gouvernement de la Colombie* remercie le Directeur général pour le travail qu'il a accompli ainsi que pour les améliorations concrètes qui ont été apportées sous sa direction aux conditions sociales, économiques et de travail en Colombie.
274. *Un représentant du gouvernement du Chili* salue en M. Somavia un Chilien universel. Le Directeur général a montré qu'il est un homme fidèle à ses principes, soucieux des préoccupations des autres, apte à prendre l'initiative dans les décisions politiques. En prenant publiquement position sur le travail décent, le Pacte mondial pour l'emploi et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, il a placé l'OIT au cœur même du processus décisionnel sur la scène internationale et a légitimé le multilatéralisme social. L'orateur adresse également ses remerciements à l'épouse du Directeur général, M^{me} Adriana Santa Cruz, pour le soutien qu'elle a apporté à son mari dans sa tâche.
275. *Le Directeur général* remercie le bureau et les membres d'avoir pris le temps d'honorer ainsi sa dernière participation à une session du Conseil d'administration. Il se dit profondément touché par ces paroles généreuses et ces témoignages de solidarité. Le moment n'est pas encore venu pour lui de faire ses adieux à l'Organisation; en juin, la Conférence internationale du Travail concentrera son attention sur la question du chômage des jeunes. Bien que ce thème ait été choisi depuis de nombreux mois, on ne saurait aujourd'hui trouver sujet d'une actualité plus brûlante pour le monde du travail. Des consultations sont en cours avec des jeunes de 45 pays; elles sont d'autant plus importantes qu'ils sont nombreux à estimer que leur voix n'est pas entendue. Dans l'immédiat, le Directeur général fera tout ce qui est en son pouvoir pour passer le relais à son successeur d'une façon aussi harmonieuse, transparente et constructive que possible.
276. Les observations du groupe de l'Afrique ont fait écho à celles formulées à la 12^e Réunion régionale africaine. M. Somavia déclare que cette région est chère à son cœur et que la réunion a remporté un vif succès. La 15^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique lui a donné une autre occasion d'exprimer sa gratitude. Le fait d'évoquer ces régions rappelle à l'esprit de précédents Présidents du Conseil d'administration comme MM. Mdladlana et Tou, pour l'Afrique, et MM. Chung et Jayatilleka, pour l'Asie et le Pacifique.
277. M. Somavia indique que, dès le début de son mandat, il a pris conscience que, si le fait d'être le premier Directeur général du BIT à venir d'un pays en développement assurément influençait sa pensée, il n'aurait pas pour autant une vision déséquilibrée des choses. Etre originaire d'un pays en développement fait et fera toujours partie de son identité; c'est à la lumière de cette expérience qu'il a examiné les problèmes.
278. L'orateur souligne qu'il n'aurait pas pu parvenir aux réalisations qui ont été évoquées sans les différentes équipes du personnel du BIT qui l'ont entouré. En particulier, le personnel du Cabinet, représenté par M^{me} Maria Angelica Ducci, directrice, et M^{me} Annette-Marie Ching, directrice adjointe, lui a apporté une aide précieuse tout au long de ces années. L'orateur dit son immense respect pour le professionnalisme et la déontologie du personnel de cette maison, soucieux de faire plus avec moins, pour offrir le meilleur produit ou le meilleur service possible. Il souligne que ce qu'il a pu présenter au Conseil d'administration a été, pour une part fondamentale, le résultat du travail des équipes qu'il a constituées et avec lesquelles il a eu le plaisir de travailler.

- 279.** Cependant, toutes les réalisations qui ont été mentionnées sont le fruit des efforts du Bureau associés à la capacité décisionnelle du Conseil d'administration. En fait, c'est l'interaction du Conseil d'administration avec le Bureau qui est au cœur du succès de l'Organisation. L'un des éléments importants de cette interaction est l'établissement de canaux de communication informelle en amont des sessions du Conseil d'administration, moyen d'avoir une idée générale claire sur le cap à suivre avant l'ouverture de la session. Un autre point d'une importance fondamentale est le respect réciproque de tous les acteurs pour leurs fonctions respectives: le Conseil d'administration prend les décisions, le Bureau les applique. Lorsque les membres du Conseil sont en désaccord sur la façon dont le Bureau s'acquitte de cette tâche, ils ont raison de se montrer critiques et de lui indiquer comment et en quoi les choses doivent changer.
- 280.** Le Directeur général remercie le Conseil d'administration de lui avoir laissé la latitude et la liberté de lui exposer ses idées, ses idéaux, ses propositions et ses initiatives. Il a pu ainsi observer le monde, l'interpréter, saisir l'orientation que devrait suivre l'OIT et présenter ses idées sans jamais sentir une quelconque contrainte. Cette liberté a été pour lui une source fondamentale d'énergie et a grandement contribué à l'esprit de consensus qui règne au Conseil d'administration, d'où l'importance de la réforme du Conseil d'administration – pour laquelle l'Ambassadeur Farani Azevêdo et M. Greg Vines doivent être vivement remerciés – ainsi que des discussions en cours sur la réforme de la Conférence internationale du Travail. L'ensemble de ce processus de réforme a commencé avec la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable lorsqu'il a été décidé d'examiner un des quatre objectifs stratégiques tous les ans. Cela a représenté une transition majeure, qui a permis d'intégrer l'essence même de l'Agenda du travail décent dans le fonctionnement constitutionnel de l'Organisation. Le Conseil d'administration du BIT a une capacité incroyable d'atteindre le consensus, d'aller de l'avant, de décider d'être utile et actif dans le monde du travail.
- 281.** L'un des succès les plus marquants du Conseil d'administration est d'avoir pu traduire dans les faits la capacité de réaction rapide de l'OIT. Par exemple, deux mois seulement après la faillite de la banque Lehman Brothers en septembre 2008, le Conseil d'administration s'est réuni et le Bureau a fait six propositions sur la façon dont l'OIT devait réagir à la crise. Ces propositions ont constitué un cadre directeur pour le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par le Conseil d'administration en juin 2009. À l'exception du Fonds monétaire international, dont l'activité était directement liée à la crise économique, l'OIT est la seule organisation internationale à avoir pu présenter un produit sur la question. De même, à la suite de la révolution arabe en janvier et février 2011, le dirigeant de la Fédération syndicale tunisienne, le nouveau ministre du Travail de l'Égypte et le président de la Confédération générale des entreprises algériennes ont assisté à la session du Conseil d'administration en mars 2011. Le Directeur général recommande au Conseil d'administration de garder cette même ouverture sur le monde et de continuer d'en suivre collectivement l'évolution pour que ce succès perdure. L'OIT doit s'efforcer de mettre en œuvre son programme tout en restant attentive aux événements mondiaux.
- 282.** Revenant sur la question des régions, le Directeur général rappelle que l'Amérique latine est sa patrie et que, depuis toujours, il entretient des liens étroits avec elle. Évoquant l'Europe, le Directeur général se souvient de Philippe Séguin, ancien Président du Conseil d'administration, qui avait mis un point d'honneur à accroître le budget de l'OIT en valeur réelle. C'est l'unique fois où le budget de l'Organisation a été augmenté – en l'occurrence de 1 pour cent. À l'égard des employeurs et des travailleurs, le Directeur général mentionne avec regret le récent décès de Lord Bill Brett, ancien Président du groupe des travailleurs et du Conseil d'administration.

- 283.** Pour répondre aux nombreuses personnes qui lui ont demandé ce qu'il ressentait, M. Somavia déclare se consacrer pleinement à la direction du Bureau et se sentir totalement absorbé par ses fonctions de Directeur général. Il ajoute que, dans le même temps, il a toutefois l'étrange impression d'être assis au premier rang de l'assistance et d'observer le déroulement des travaux. Son esprit et son cœur sont pour une part déjà tournés vers le futur. Ces deux sensations conjuguées lui procurent une profonde paix intérieure, nourrie par la certitude qu'il se trouve exactement à la place où il souhaite être. Illustrant son propos par une citation: «ressentir de la reconnaissance et ne pas l'exprimer, c'est comme envelopper un cadeau et ne pas l'offrir», le Directeur général fait part de sa profonde gratitude à tous les membres du Conseil d'administration. Il réitère les sentiments qu'il a exprimés dans sa lettre adressée au bureau du Conseil d'administration pour l'informer de son départ anticipé: «... je demeurerai pour toujours au service de l'Organisation internationale du Travail et de ses valeurs, que je respecte tant. J'aime notre Organisation d'une manière que je n'aurais pas pu imaginer au moment où vous m'avez élu pour la première fois.» Il assure le Conseil d'administration qu'il en sera ainsi toute sa vie.

Section de l'élaboration des politiques

Segment de l'emploi et de la protection sociale

284. La réunion du Segment de l'emploi et de la protection sociale a eu lieu mardi 20 mars 2012. M. Shahmir (gouvernement, République islamique d'Iran), nommé par le Président du Conseil d'administration, présidait la séance. Les porte-parole des employeurs étaient M^{me} Hornung-Draus pour le point 1 de l'ordre du jour, M. Traore pour le point 2 et M^{me} Goldberg pour le point 3; les porte-parole des travailleurs étaient M. Veyrier pour les points 1 et 3 et M^{me} Diallo pour le point 2.

Première question à l'ordre du jour

Suivi de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (GB.313/POL/1)

285. *Un représentant du Directeur général* (chef, Service des conditions de travail et d'emploi) présente le document et le projet de décision.

286. *La porte-parole des employeurs* dit que ceux-ci sont satisfaits de la structure, du contenu et de l'issue de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (la réunion), qui a permis la diffusion d'informations factuelles sur la durée du travail et a débouché sur des conclusions pragmatiques et dûment motivées. L'oratrice appelle l'attention sur le fait que les pratiques et les innovations en matière d'aménagement du temps de travail sont très diverses à l'échelle mondiale. Il est de la responsabilité des gouvernements d'établir un cadre réglementaire suffisamment large pour permettre aux partenaires sociaux de négocier entre eux; les gouvernements ne devraient pas intervenir directement. Pour ce qui est de l'assistance technique, le Bureau devrait fonder ses activités dans ce domaine sur les demandes des Etats Membres au lieu de lancer des programmes sans que ceux-ci aient préalablement fait l'objet d'une demande. A propos du paragraphe 4 des conclusions de la réunion, l'oratrice fait valoir que la «promotion» des normes internationales n'est pas une nouvelle activité normative mais relève de l'assistance technique. Il incombe aux gouvernements de coupler les mesures d'aménagement du temps de travail avec d'autres politiques publiques, notamment pour améliorer l'offre de transports publics, de solutions de garde d'enfants et de services aux personnes âgées. En ce qui concerne le document, il serait souhaitable que le Bureau précise les incidences sur la page de couverture. Enfin, le paragraphe 18 du projet de décision pourrait être modifié de manière à améliorer la formulation des conclusions des experts et à définir plus concrètement les activités de suivi qu'elles appellent de la part du Bureau.

287. *Le porte-parole des travailleurs* souligne l'importance de la réunion et de ses conclusions. Le temps de travail est une question sensible tant d'un point de vue social que d'un point de vue économique, et la première convention internationale du travail revêt à cet égard une importance historique. Cette convention, bien qu'adoptée en 1919, n'a rien perdu de sa pertinence, comme il est rappelé dans les conclusions de la réunion. Les difficultés posées par la mondialisation, la crise économique et financière et la quête de l'égalité entre hommes et femmes soulèvent de nouvelles interrogations concernant l'aménagement du temps de travail. La négociation collective est un aspect particulièrement important de la question et le consensus auquel sont parvenus les experts est un excellent exemple de la portée du dialogue social. L'orateur conclut en soulignant que les travailleurs souscrivent

aux paragraphes 4 et 5 des conclusions de la réunion préconisant la promotion des normes internationales et la gestion récurrente consacrée à la protection des travailleurs en 2015. Il attire l'attention sur le fait que les conclusions de la réunion devraient servir de point de départ aux prochaines discussions sur le temps de travail et que les travailleurs adhèrent à la modification du paragraphe 18 proposée par les employeurs.

- 288.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Congo dit que le groupe souscrit aux résultats de la réunion et que les questions traitées dans le rapport serviront de base à la discussion sur la protection des travailleurs qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail en 2015. Le BIT devrait recueillir, pour chaque pays, des données complètes sur le temps de travail, y compris sur les bonnes pratiques en la matière. En dépit des conventions de l'OIT sur la durée du travail, les écarts entre les normes existantes qui sont évoqués au paragraphe 57 du rapport final de la réunion sont toujours d'actualité et montrent qu'une durée du travail adaptée devrait être fixée pour différents types d'activités. L'incidence des nouvelles technologies sur la détermination du temps du travail et les procédures de contrôle de la répartition des heures de travail sont des éléments particulièrement importants. Le groupe souscrit à la proposition énoncée au paragraphe 70 du rapport final tendant à mettre en place des instruments pour améliorer la législation relative à la flexibilité du temps de travail en prévoyant des dispositions sur la négociation collective dans les cadres législatifs nationaux. Le BIT devrait accorder aux mandants une assistance technique dans les domaines relatifs à l'organisation du temps de travail sous la forme d'une étude approfondie qui mettrait en évidence les réalités propres à chaque région. Enfin, le groupe de l'Afrique souscrit aux conclusions de la réunion ainsi qu'au projet de décision.
- 289.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Japon dit que le groupe approuve les résultats de la réunion et apprécie le caractère concis des conclusions adoptées à l'unanimité ainsi que les orientations claires que celles-ci donnent au BIT quant aux futures activités à mener pour progresser sur la question du temps de travail. Il prend acte du soutien apporté par le Bureau à l'établissement du rapport soumis pour discussion à la réunion, intitulé «Le temps de travail au XXI^e siècle», qui s'inspire des publications et des données statistiques les plus récentes sur les tendances concernant le temps de travail. Le Bureau doit néanmoins poursuivre les recherches sur les avantages et les effets néfastes potentiels des nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, en particulier sur ce que recouvrent les différentes modalités de répartition des heures de travail dans les pays développés et les pays en développement. L'aménagement du temps de travail est déterminant pour la santé et le bien-être des travailleurs et pourrait contribuer à accroître sensiblement la productivité des entreprises. Les synergies entre la réglementation, le dialogue social et la négociation collective sont à prendre en considération. L'aménagement du temps de travail est en outre nécessaire pour répondre à l'évolution constante du monde du travail; il existe dans les pays du GASPAC des réalités très diverses qui devraient être prises en considération dans les activités du BIT relatives à la durée du travail. Le Bureau devrait par conséquent fournir aux mandants, sur demande, des informations, des conseils et une assistance technique concernant les différents aspects de l'aménagement du temps de travail afin de promouvoir le travail décent. Le groupe souscrit au projet de décision et s'engage à collaborer avec le Bureau dans ce domaine à l'avenir.
- 290.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* note que l'organisation du temps de travail a connu de grands bouleversements depuis l'adoption, en 1919, de la convention n° 1 sur la durée du travail (industrie). Compte tenu des nouvelles technologies, de l'intérêt croissant pour les emplois à temps partiel censés permettre de mieux concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales et du climat concurrentiel inhérent aux entreprises privées, il importe de réglementer la durée du travail en veillant à la santé et au bien-être des travailleurs. L'approfondissement des recherches sur la durée du travail dans les pays développés et les pays en développement et sur l'organisation actuelle du temps

de travail dans le contexte des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) est une suggestion intéressante. Il convient de souligner que la durée du travail dans l'économie informelle et les petites et moyennes entreprises (PME) échappe souvent à toute réglementation et que de nombreuses catégories de travailleurs, en particulier les travailleurs domestiques, ne sont pas protégées par la convention n° 1. La flexibilité du temps de travail conçue comme une «universalisation» de la durée du travail n'est pas une solution praticable, et il importe d'envisager des options réalistes et de faire la distinction entre les limites de l'endurance physique et la fatigue mentale selon les types d'emploi et de profession. Il faut examiner plus régulièrement les tendances concernant le temps de travail afin que les politiques en la matière soient élaborées en connaissance de cause. L'orateur conclut en appuyant le projet de décision.

- 291.** *Le représentant du Directeur général* convient que les informations concernant les incidences qui figurent sur la page de couverture du document sont insuffisantes. Il note également que de nombreux points soulevés pendant la discussion sont traités dans les conclusions de la réunion, par exemple la demande croissante, de la part des mandants, d'une assistance technique dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, ce qui montre que le Bureau doit continuer de renforcer ses capacités dans ce domaine pour répondre efficacement à cette demande.

Décision

- 292.** *Le Conseil d'administration:*

- a) prend note du rapport final de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail et autorise le Directeur général à publier les conclusions et le rapport de la réunion; et*
- b) demande au Directeur général de se fonder sur les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail lors de l'élaboration des propositions relatives aux futurs travaux du Bureau dans ce domaine.*

(Document GB.313/POL/1, paragraphe 18, tel que modifié.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Suivi de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 (GB.313/POL/2)

- 293.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (ILO/AIDS)) présente le document en expliquant que celui-ci tient compte des discussions tenues lors des sessions du Conseil d'administration qui ont suivi l'adoption de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, ainsi que des recommandations issues de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail, et aussi d'éléments nouveaux décisifs comme les répercussions de la crise financière sur la capacité du Bureau de soutenir les efforts de lutte contre le VIH que les mandants déploient au niveau de leur pays. Elle indique qu'il faut une stratégie révisée pour le programme ILO/AIDS et pour l'ensemble du Bureau, étant donné que l'épidémie continue de faire obstacle à la réalisation du travail décent et du développement durable. L'intervenante relève que les sept lignes d'action du

cadre stratégique proposé reposent sur une bonne stratégie de mobilisation des ressources et que les ressources humaines disponibles seront réorganisées et rationalisées en fonction de ces lignes d'action pour assurer une mise en œuvre optimale de la stratégie et la réalisation des objectifs stratégiques du Bureau dans ce domaine.

294. *Le Président* présente un bref exposé sur l'épidémie, notant les effets dévastateurs du VIH et du sida sur les adultes et les enfants dans le monde entier ainsi que les obstacles qui entravent le développement durable dans tous les pays et dans toutes les régions du fait de cette épidémie.
295. *La porte-parole des travailleurs* appuie la stratégie révisée mais regrette que celle-ci ne mentionne pas la nécessité d'un renforcement de la négociation collective, laquelle constitue un élément essentiel de la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. Elle insiste sur le fait qu'il est important de traiter la question du VIH sous l'angle des droits de l'homme, faisant observer que la stratégie devrait prévoir un soutien aux Etats Membres en vue de l'extension de la protection, prévue par l'article 1 (1) *b*) de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, au statut VIH réel ou supposé, conformément au paragraphe 8 de la résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010. L'oratrice approuve la proposition visant à recueillir des informations sur la stigmatisation et la discrimination au travail et observe que la collaboration avec d'autres partenaires devrait comporter un volet sur la suppression des lois, politiques et pratiques discriminatoires. Elle est résolument en faveur de l'intégration de la question du VIH/sida dans les activités de tous les départements du siège et de l'ensemble des bureaux extérieurs.
296. Tout en reconnaissant la nécessité d'une focalisation sur les pays prioritaires, l'intervenante souligne qu'il est tout aussi important de répondre aux demandes d'assistance des mandants de l'OIT. A cet égard, elle insiste sur le besoin de renforcer encore la capacité des partenaires sociaux de contribuer efficacement à la formulation de stratégies nationales de lutte contre le sida. Elle suggère de remplacer l'intitulé de la cinquième ligne d'action par «Développer de nouveaux partenariats pour la lutte contre le VIH/sida», et de consulter le Bureau des activités pour les travailleurs de manière systématique sur l'établissement de partenariats public-privé. L'oratrice recommande aussi d'explorer plus avant les synergies entre la recommandation n° 200 et les travaux du Bureau sur les entreprises multinationales, eu égard à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Elle accueille avec satisfaction la proposition visant à étendre la protection sociale aux personnes vivant avec le VIH et reconnaît l'importance d'une bonne stratégie de communication pour promouvoir la recommandation. Elle conclut en soulignant de nouveau qu'il faut veiller à la mise en œuvre de cette dernière au moyen de la législation nationale et des conventions collectives, et que des ressources suffisantes doivent être prévues à cet effet.
297. *Le porte-parole des employeurs* remercie le Bureau pour le soutien qu'il a apporté à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) pendant la conférence qui s'est tenue récemment à l'intention des employeurs africains sur le thème «Maintenir la réponse au VIH/sida des employeurs malgré la diminution de fonds des bailleurs». Il indique que les employeurs comptent sur le soutien constant du Bureau dans la mise en œuvre du plan d'action adopté à la conférence, lequel comporte quatre volets principaux: la mise en œuvre de la recommandation n° 200, le renforcement des capacités des partenaires sociaux, la participation de ces derniers à l'élaboration de stratégies nationales de lutte contre le sida, et l'amélioration de la collaboration avec les milieux d'affaires. Il note qu'il n'a pas été répondu à certaines des préoccupations soulevées au sujet de la stratégie par les employeurs lors de précédentes interventions. En ce qui concerne la mobilisation des ressources, l'intervenant reconnaît que la période de restriction actuelle est difficile. Par conséquent, il s'interroge sur la manière dont le Bureau va pouvoir atteindre les objectifs stratégiques fixés, malgré le peu de ressources, en faisant observer que l'approche

pluridimensionnelle proposée est trop ambitieuse et en suggérant de se concentrer sur un nombre plus restreint de priorités pour réussir à atteindre les résultats prévus. Néanmoins, il approuve les facteurs clés énoncés au paragraphe 2 ainsi que les principaux résultats, enseignements à retenir et défis à relever mentionnés dans les paragraphes 3 à 7. L'orateur recommande que le Bureau se concentre sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux et diffuse les bonnes pratiques. Il est favorable au type de partenariat public-privé indiqué au paragraphe 21 du document.

- 298.** *S'exprimant au nom des PIEM*, un représentant du gouvernement de la France se dit satisfait de la stratégie révisée, en indiquant que le document tient compte de l'évolution de la nature de l'épidémie et de la mutation de l'environnement mondial, qu'il est diffusé au bon moment et qu'il est tourné vers l'avenir. Il approuve le renvoi qui y est fait à la stratégie «Objectif: zéro» du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et à la *Déclaration politique de 2011 sur le VIH/sida: Intensifier nos efforts pour éliminer le VIH et le sida*, laquelle est une référence de première importance pour les gouvernements et autres parties prenantes. L'intervenant ajoute que la Déclaration politique soutient les organisations d'employeurs et de travailleurs en tant que principaux acteurs de la lutte contre le VIH dans le monde du travail. Il réitère l'engagement des PIEM en faveur des principes fondamentaux en matière de droits de l'homme énoncés dans la recommandation n° 200, en particulier le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession sur la base d'un statut VIH réel ou supposé. Il souligne que l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes constituent aussi des composantes essentielles de la lutte contre le VIH. Les PIEM sont favorables à une focalisation sur les pays prioritaires.
- 299.** Pour l'intervenant, la stratégie proposée pourrait être adaptée de manière à mieux répondre aux recommandations issues de l'évaluation indépendante, qui vont au-delà de l'élaboration de bonnes pratiques. Il recommande donc que la stratégie révisée porte en priorité sur la mise en œuvre effective des politiques sur le lieu de travail, plutôt que sur leur adoption, et qu'elle soit liée à la mobilisation des ressources. Il indique par ailleurs que le programme ILO/AIDS devrait étendre sa sphère d'influence aux populations vulnérables, en particulier aux travailleurs de l'économie informelle, aux jeunes et aux femmes. Suite aux travaux de la Commission mondiale sur le VIH et le droit, les PIEM recommandent que le Bureau envisage de fournir un appui aux Etats Membres en vue de l'extension de la protection prévue par la convention n° 111. L'intervenant souligne que la stratégie révisée devrait renforcer la responsabilisation du BIT en tant qu'organisme coparrainant de l'ONUSIDA en vertu du Cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités (UBRAF) de cette organisation, mais que les indicateurs spécifiques de l'UBRAF utilisés pour l'établissement de rapports devraient être développés de manière plus approfondie. Il note que la stratégie prévoit la mobilisation de ressources supplémentaires et souligne qu'une approche intégrée et une cohérence accrue entre les activités des services et des organisations sont les conditions clés du succès. Les PIEM accueillent avec satisfaction cette stratégie qu'ils considèrent comme un grand pas en avant et approuvent la proposition d'inviter le Directeur général à intensifier les efforts de mobilisation des ressources à l'appui de sa mise en œuvre.
- 300.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil fait observer que, bien que les nouvelles infections au VIH soient en recul, la prévention reste vitale. Il ajoute que la lutte contre le virus reste une priorité dans les pays du GRULAC, dont certains ont été les premiers à fournir un traitement gratuit ou à un coût abordable. L'orateur indique que le Bureau devrait mettre au point des produits du savoir supplémentaires à l'intention des travailleurs de l'économie informelle, et accroître la capacité des partenaires sociaux d'élaborer, d'évaluer et de mettre en œuvre des politiques en matière de VIH sur le lieu de travail. Il souligne que la focalisation sur les pays prioritaires ne doit pas empêcher le Bureau de fournir l'assistance qui est demandée par les mandants d'autres pays, et insiste sur la nécessité de tenir compte des besoins des

différentes régions. Le GRULAC appuie la stratégie concernant les partenariats public-privé et l'extension de la protection sociale. L'intervenant attire l'attention sur la nécessité de combattre la discrimination sur le lieu de travail et approuve la place importante accordée à la stratégie de communication.

301. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Congo se prononce en faveur de l'approche pluridimensionnelle adoptée dans la stratégie révisée. Il attire l'attention sur le fait que le VIH reste un sujet de préoccupation pour les pays en développement, y compris dans la région Afrique. Il approuve la focalisation sur les pays prioritaires et note que la mobilisation des ressources est une question préoccupante, compte tenu de la crise économique actuelle et de la moindre disponibilité des financements accordés par les donateurs pour les initiatives liées au VIH. Il accueille favorablement la promotion des partenariats public-privé et recommande que les gouvernements intègrent la problématique du VIH dans la réforme en cours des régimes nationaux de sécurité sociale. L'orateur demande au Bureau d'apporter son appui aux campagnes d'information visant les travailleurs ruraux, y compris ceux des coopératives rurales.

302. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran exprime à nouveau le soutien de son groupe à la recommandation n° 200 et à la résolution qui l'accompagne, ainsi qu'au Plan d'action mondial, qui est aligné sur la stratégie de l'ONUSIDA. Bien que la prévalence du VIH en Asie et dans le Pacifique soit restée stable entre 2005 et 2009, 35 personnes meurent du sida toutes les heures, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur race ou leur statut social. La riposte au VIH devrait être guidée par les principaux instruments de l'OIT, notamment le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (2001)*, la recommandation n° 200 et la résolution connexe. L'orateur répète que le Bureau devrait continuer de renforcer la capacité des mandants de lutter efficacement contre le VIH dans le monde du travail.

303. L'orateur indique que le GASPAC souscrit sans réserve aux recommandations de l'évaluation indépendante et entérine les éléments fondamentaux de la stratégie révisée (paragr. 5 et 8), en particulier la focalisation sur les pays prioritaires et les initiatives en faveur de socles de protection sociale pour tous. Il souligne qu'il faut s'attaquer aux obstacles qui empêchent les pays à faible revenu, ou à revenu intermédiaire, de lutter efficacement contre le VIH et le sida. La génération de produits du savoir grâce aux travaux de recherche est importante. L'orateur demande que les meilleures pratiques et les enseignements tirés en la matière soient partagés entre les mandants et souligne la contribution que le GASPAC peut apporter dans ce domaine.

304. *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* fait sienne la déclaration du GRULAC et souscrit à la stratégie révisée. Elle souligne qu'il importe de continuer de renforcer la capacité des mandants sur la base de processus de négociation collective libres et équitables. Elle se dit favorable à l'intégration de la problématique du VIH dans d'autres politiques, ainsi qu'à une plus grande collaboration et à une cohérence accrue des politiques. A cet égard, elle attire l'attention sur l'expérience de son pays, qui a relié la question du VIH aux domaines de la sécurité et de la santé au travail et de l'inspection du travail, ainsi que sur les travaux menés par l'Unité de conciliation pour lutter contre les discriminations sur le lieu de travail. Relevant qu'il est important de garantir la viabilité des mesures prises, l'oratrice fait référence au Centre de sensibilisation au VIH/sida créé en février 2011 et indique comment la composition du comité consultatif du centre garantit une plus grande cohérence, une utilisation optimale des ressources et une participation accrue de toutes les parties prenantes, y compris les secteurs public et privé. L'oratrice souligne que l'assistance technique apportée par le Bureau est nécessaire pour aider les mandants à inscrire dans la durée les ripostes au VIH/sida actuellement menées au niveau national.

305. *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* se félicite de la stratégie révisée et de sa focalisation sur les pays prioritaires, et fait observer que la participation de toutes les parties prenantes multiplie les possibilités d'intervention.
306. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* accueille avec satisfaction le projet de stratégie et souscrit sans réserve aux efforts proposés pour mobiliser les ressources. L'Inde a pris des mesures pour appuyer les ripostes au VIH sur le lieu de travail en adoptant une politique nationale sur le VIH et le sida et le monde du travail en 2009. Des programmes de sensibilisation au VIH sont désormais mis en place dans les instituts de formation du pays, à la suite d'une étroite collaboration avec les partenaires sociaux, les administrations des Etats ainsi que les entreprises du secteur public et autres grandes sociétés. L'orateur indique qu'il pourrait être remédié aux décalages entre l'adoption de la politique et la mise en œuvre du programme grâce à des ressources financières adéquates et que la limitation des ressources nécessite des approches d'intégration, y compris au niveau des systèmes de sécurité et de santé au travail et des mécanismes d'inspection du travail. Il demande que l'Inde figure sur la liste des pays prioritaires.
307. *Un représentant du gouvernement de la Zambie* souscrit à la déclaration du groupe de l'Afrique et remercie le Bureau pour ce document d'information communiqué en temps voulu. La Zambie met actuellement au point sa troisième stratégie nationale de lutte contre le VIH et le sida, ainsi qu'une politique tripartite nationale consacrée au lieu de travail fondée sur la recommandation n° 200. L'orateur indique que les objectifs nationaux de développement à long terme tablent sur un taux d'infection zéro en Zambie à l'horizon 2030. La prévention du VIH et l'atténuation des effets du virus est l'un des trois domaines prioritaires définis dans le programme de promotion du travail décent de la Zambie.
308. *Une représentante du gouvernement du Canada* souscrit à la déclaration du groupe des PIEM. Elle souligne l'importance du dialogue tripartite et indique que le Canada a récemment fait réaliser une étude sur les initiatives prises par le gouvernement canadien, les organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations non gouvernementales pour mettre en œuvre la recommandation. L'étude est achevée et les meilleures pratiques recensées à cette occasion seront communiquées au Bureau et aux mandants.
309. *Une représentante du gouvernement du Ghana* fait sienne la déclaration du groupe de l'Afrique et indique que le Ghana appuie le projet de stratégie, car il tient compte des enseignements tirés de l'évolution de la conjoncture mondiale. Relevant l'accent mis sur l'égalité entre hommes et femmes, l'oratrice encourage le Bureau à continuer d'appliquer des stratégies soucieuses de l'égalité entre les sexes. Elle souligne que le Ghana a adopté une politique nationale relative au VIH et au sida sur le lieu de travail et que le gouvernement de son pays collabore avec l'OIT, la Commission nationale de lutte contre le sida, les partenaires tripartites et la Coalition des entreprises ghanéennes contre le VIH/sida pour organiser des programmes de sensibilisation axés sur la non-discrimination et les comportements responsables. Elle fait observer que des politiques et des programmes efficaces sur le lieu de travail sont d'une importance fondamentale et que des ressources sont nécessaires pour garantir la pérennité des programmes éducatifs, en particulier ceux qui s'adressent aux jeunes travailleurs et aux travailleurs de l'économie informelle. L'oratrice met en garde contre le risque de voir s'effriter les progrès réalisés dans la réduction des taux de prévalence du VIH.
310. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* fait observer que celui-ci soumettra la recommandation n° 200 à l'instance nationale compétente en 2012 et que le programme national de lutte contre le VIH et autres infections sexuellement transmissibles (2011-2017), adopté en décembre 2010, est conforme à la recommandation. L'oratrice

rappelle qu'en Suisse, contrairement à de nombreux autres pays industrialisés, l'assurance médicale n'est pas liée à l'emploi.

- 311.** *Un représentant du gouvernement de la France* remercie le Bureau de cette stratégie révisée et lui suggère d'opter pour une approche cohérente, tant en interne qu'au sein du système multilatéral. Compte tenu des nombreuses organisations internationales travaillant dans ce domaine et des ressources disponibles, l'orateur suggère d'étudier plus avant les possibilités de collaboration dans le cadre d'activités qui coïncident avec les initiatives de l'OIT, au moins sur le terrain.
- 312.** *La représentante du Directeur général* remercie tous les délégués pour leur contribution et leur appui. Elle rappelle que, en présentant ce projet de stratégie révisée, le Bureau avait pour objectif de recevoir du Conseil d'administration des orientations qui serviraient de base à la feuille de route du Bureau sur l'action à mener pour lutter contre le VIH et le sida dans le monde du travail. Elle reconnaît que la négociation collective est au cœur de la stratégie et précise que cet aspect sera montré de façon plus visible. Des indicateurs destinés à mesurer les résultats attendus sont en cours d'élaboration pour le compte de l'UBRAF et ils seront mis en commun. L'oratrice souligne le fait que, conformément à la répartition des tâches prévue par l'ONUSIDA, l'OIT est l'organisation chef de file pour le secteur privé et coordonne l'Equipe spéciale interinstitutions en charge des programmes de lutte contre le VIH sur le lieu de travail et de la mobilisation du secteur privé, qui vise à renforcer la capacité des partenaires sociaux. Elle ajoute que le programme mondial ILO/AIDS est axé sur l'élargissement des initiatives relatives au socle de protection sociale. Elle remercie les délégués pour les bonnes pratiques qu'ils ont communiquées ainsi que pour leurs avis et leurs idées, dont il sera tenu compte dans la stratégie révisée.

Décision

313. Le Conseil d'administration:

- a) *approuve la stratégie révisée de l'OIT de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail; et***
- b) *demande au Directeur général d'accorder la priorité aux efforts de mobilisation de ressources à l'appui de la mise en œuvre de cette stratégie, conformément à la résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010.***

(Document GB.312/POL/2, paragraphe 30.)

Troisième question à l'ordre du jour

Suivi de la mise en œuvre de la stratégie de formation OIT/G20 (GB.313/POL/3)

- 314.** *Une représentante du Directeur général* (directrice du Département des compétences et de l'employabilité) présente le document et les points proposés pour la discussion et l'orientation. Elle souligne les trois principaux messages de la stratégie de formation OIT/G20, à savoir: la stratégie est l'occasion d'accroître la portée du cadre conceptuel et pratique du BIT qui lie le développement des compétences à l'employabilité, à la productivité et à l'inclusion sociale; elle renforce la collaboration entre les organisations internationales afin d'aider les pays en développement à améliorer leurs compétences en vue de stratégies d'emploi; elle propose l'élaboration d'une plate-forme public-privé de partage des connaissances à l'échelle mondiale sur les compétences pour l'emploi.
- 315.** *La porte-parole des employeurs* remercie le BIT d'avoir fourni les informations pratiques dont les gouvernements ont besoin pour répondre à la crise financière mondiale, et félicite le Bureau de la qualité de ses réponses dans le cadre de la stratégie de formation. Elle ajoute que l'OIT fournit un cadre conceptuel de grande qualité qui contribue véritablement à la capacité d'adaptation des personnes sur le marché du travail et à la productivité et à la réactivité des entreprises. Elle exprime à nouveau l'appui des employeurs à la stratégie de formation et souligne l'intérêt qu'ils portent au renforcement de son application et de son acceptation. L'intervenante exprime l'espoir que la stratégie contribuera aux discussions de la Conférence internationale du Travail sur l'emploi des jeunes, en juin 2012 et ensuite. Si elle appuie la stratégie, c'est aussi en raison de sa pertinence et de son utilisation pour les pays à faible revenu; c'est pourquoi elle suggère de la considérer comme la stratégie mondiale de formation de l'OIT et non comme une stratégie du G20. A propos du Groupe de travail sur le développement du G20, l'oratrice incite l'OCDE et les pays du G20 à examiner les possibilités qu'ils ont d'appuyer l'action accomplie dans les pays pilotes initiaux et les autres. De plus, elle se félicite des efforts déployés par le Bureau pour identifier les enseignements tirés des examens par pays des programmes de formation et de recyclage pendant la crise, et estime qu'ils présenteront un intérêt pour une prochaine session du Conseil d'administration. Enfin, elle rappelle au Bureau que les rapports élaborés pour le Conseil d'administration devraient inclure des points appelant une décision et indiquer leurs incidences financières et sur le plan des politiques. Les employeurs auraient souhaité voir des conclusions indiquant notamment que le Conseil d'administration appuie la stratégie de formation dans la mesure où elle est utile aux pays du G20 mais aussi à d'autres; l'adhésion à la plate-forme public-privé de partage des connaissances à l'échelle mondiale sur les compétences pour l'emploi, y compris la création de groupes consultatifs et de discussion en tant que moyen pratique de faire progresser la plate-forme; et la collaboration constante avec les autres organisations internationales.
- 316.** *Le porte-parole des travailleurs* appuie la stratégie de formation et la plate-forme mondiale car elles permettent d'accroître la portée de la collaboration avec d'autres institutions internationales et de l'améliorer. Il recommande que la plate-forme mondiale serve à faire mieux connaître la stratégie, tout en évitant les doubles emplois. Il souligne que le rôle de l'OIT en ce qui concerne le G20 ne devrait pas se limiter au domaine de la formation et des compétences; et qu'il faudrait attirer davantage l'attention sur la dimension sociale de la mondialisation. Notant que le document fixe des objectifs très ambitieux pour la plate-forme, l'intervenant demande des éclaircissements sur les résultats escomptés et un complément d'information sur les questions du financement de la formation et de la négociation collective. Il souligne que le développement des compétences à l'échelle nationale, locale et de l'entreprise devrait prendre en compte les besoins actuels et

futurs – tant ceux de l’entreprise que les attentes des travailleurs –, ainsi que les questions de développement économique et social. Il met en garde contre le fait que, en temps de crise, la formation ne devrait pas aboutir au type de concurrence qui fait baisser la rémunération du travail qualifié. De même, il enjoint les gouvernements et les entreprises à ne pas transférer la responsabilité de l’employabilité aux travailleurs. Il recommande que l’OIT aide les mandants dans les pays en développement qui n’appartiennent pas au G20 en tirant les leçons de la crise.

317. *S’exprimant au nom du groupe de l’Afrique*, une représentante du gouvernement du Congo convient de l’importance de la stratégie de formation et demande à l’OIT de donner la priorité à l’aide aux pays en développement qui n’ont pas de stratégies de développement des compétences en vue de la création d’emplois, dont les capacités de fournir des services consultatifs et des orientations de formation aux demandeurs d’emploi et aux chômeurs sont faibles, et qui bénéficieraient de l’élaboration d’indicateurs sur les compétences. L’intervenante souligne la nécessité de renforcer le soutien des mandants tripartites pour valider la plate-forme mondiale. Elle recommande au Bureau de continuer de fournir une assistance technique afin de tirer parti des conclusions de la recherche et des leçons tirées de la coopération technique.

318. *S’exprimant au nom du Groupe des Amériques (GRUA)*, un représentant du gouvernement du Brésil souligne l’importance de relier la formation à l’emploi des jeunes dans les activités du groupe de travail du G20 sur l’emploi. Il fait observer que les dirigeants du G20 se sont dits déterminés à maintenir l’emploi au centre de leurs stratégies de reprise. Le groupe estime que les activités liées à la stratégie de formation doivent prendre en compte la réalité et les contextes nationaux et en évitant bureaucratie et coûts excessifs. L’orateur conclut en disant que le groupe attache de la valeur aux politiques qui offrent aux travailleurs un développement global des compétences et pas seulement un développement des compétences axé sur les besoins du marché.

319. *S’exprimant au nom du Groupe de l’Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine fait observer qu’il est pertinent de développer les compétences fondamentales et supérieures et d’assurer leur transférabilité. Il reconnaît que la mise en œuvre de la stratégie de formation du G20 pourrait contribuer à combler l’écart entre, d’une part, le monde de l’éducation et de la formation et, d’autre part, le monde du travail, et favoriser la croissance dans les pays à faible revenu. L’intervenant accueille favorablement l’idée d’élaborer une série d’indicateurs sur les compétences pour l’emploi qui soient comparables au niveau international et d’aider un groupe de pays pilotes à faible revenu pour qu’ils mettent en œuvre leurs stratégies de développement des compétences pour l’emploi. Il souligne qu’il ne faudrait pas que le chevauchement des mandats en la matière et une certaine concurrence entre l’OIT et les autres organisations internationales aient pour effet de donner moins d’importance aux complémentarités des savoir-faire et à l’acquisition de nouvelles connaissances par le partage des données d’expérience et des leçons tirées. A cet égard, l’orateur encourage tous les Etats Membres à partager les politiques et pratiques fructueuses qu’ils ont pu expérimenter au sujet de la plate-forme mondiale. Le GASPAC demande au Bureau de contribuer à l’intégration du développement des compétences et de la création d’entreprises durables dans les stratégies nationales et sectorielles de la région. En conclusion, l’orateur souligne l’importance de la transférabilité des compétences pour les travailleurs migrants et demande au Bureau des orientations en vue de la reconnaissance à l’échelle mondiale des compétences.

320. *Un représentant du gouvernement de la Chine* appuie le point de vue du GASPAC et ajoute que la plate-forme mondiale requiert une participation accrue des mandants tripartites afin de devenir la référence pour l’expertise en matière de formation professionnelle. Il souligne que l’OIT et les autres organisations internationales doivent traduire des connaissances complexes en politiques pratiques, lesquelles seront relayées au moyen de la plate-forme.

321. *Une représentante du gouvernement de l'Italie* fait observer que la formation et l'apprentissage servent de passerelles entre l'école et le monde du travail et que la transférabilité des compétences joue un rôle essentiel, en particulier par le biais de l'identification de compétences comparables au plan international. En ce qui concerne la plate-forme de partage des connaissances à l'échelle mondiale, elle souligne la nécessité de centrer les efforts sur l'anticipation de la demande de compétences et sur les normes internationales auxquelles elles devront répondre pour être transférables. Elle rappelle au Conseil d'administration que le Centre international de formation de l'OIT possède une expertise en matière de diffusion des informations dont il pourrait être tiré parti pour la plate-forme mondiale.
322. *Un représentant du gouvernement du Japon* note que cette plate-forme est un outil utile pour faire connaître des dispositifs ayant fait leurs preuves en matière de formation comme le «système des cartes d'emploi» mis en place dans son pays, axé essentiellement sur la fourniture de prestations en matière d'orientation professionnelle par les services publics de l'emploi, la formation professionnelle pratique et l'évaluation des compétences acquises en cours d'emploi. L'intervenant signale que son gouvernement subventionne les entreprises offrant une formation sur le tas et indique pour conclure que, grâce à ce dispositif, 20 000 personnes ont réussi à opérer une transition vers un emploi «régulier».
323. *Un représentant du gouvernement du Qatar* soutient le travail du G20 dans les pays à faibles revenus, et souligne la nécessité d'engager des consultations avec ces derniers pour déterminer leurs besoins de formation professionnelle, les conditions dans lesquelles celle-ci se déroule et les moyens dont ils disposent. Il importe de coordonner les activités des organisations internationales participant à la mise en œuvre de la stratégie.
324. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* exprime le souhait que la discussion permette d'élargir la portée de la stratégie en matière de formation, en particulier dans l'économie informelle où les innovations, les idées et les conseils d'experts peuvent jouer un rôle déterminant pour transformer l'existence de millions de personnes. A propos du groupe de travail du G20 sur le développement, il ajoute que la mise au point d'indicateurs bien adaptés et réalistes pour l'économie informelle serait à la fois laborieuse et coûteuse et exigerait la tenue de consultations tripartites. Pour conclure, il souligne que son pays est disposé à partager son expérience, et que la coopération Sud-Sud et triangulaire peut jouer un rôle important dans ce domaine.
325. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* souligne la contribution qu'a apportée le Bureau grâce aux recherches empiriques qu'il a menées sur les cadres nationaux de qualifications dans 16 pays et qui ont permis d'en révéler les carences, ce qui tend à suggérer que les cadres régionaux devraient eux aussi faire l'objet d'un examen. Il propose que soit réalisée, à l'intention des pays fournisseurs de main-d'œuvre, une étude approfondie ayant pour but de recenser les compétences dont les pays demandeurs de main-d'œuvre ont besoin. Pour conclure, l'intervenant déclare qu'il est nécessaire de promouvoir l'emploi des personnes handicapées en leur permettant d'acquérir des compétences adaptées.
326. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* se félicite de ce que, dans le cadre de la stratégie en matière de formation, l'accent soit mis sur les besoins du marché. Elle réaffirme la nécessité de collaborer avec d'autres organisations internationales pour établir la plate-forme de partage des connaissances à l'échelle mondiale et demande comment le BIT collaborera avec la Banque mondiale, l'OCDE et l'UNESCO dans le domaine de la formation professionnelle.

327. Dans sa réponse, *la représentante du Directeur général* souligne que la collaboration avec d'autres organisations internationales se poursuit par l'intermédiaire du Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Elle précise que les plans d'action sont conçus spécifiquement pour chaque pays mais s'inspirent des éléments fondamentaux de la stratégie de formation du G20 et qu'en fonction des résultats obtenus dans les pays pilotes un déploiement de la stratégie dans d'autres pays à revenus intermédiaires ou faibles sera envisagé. Elle rappelle que le Bureau a donné la priorité à la conduite de recherches sur la négociation collective dans les stratégies de formation en 2011, et que leurs résultats seront bientôt examinés. Elle remercie les Membres de l'intérêt qu'ils manifestent pour la plate-forme mondiale et confirme que le Bureau donnera suite aux propositions tendant à établir des groupes consultatifs et de discussion et collaborera avec les mandants pour alimenter la plate-forme.
328. *Le porte-parole des travailleurs* confirme que la formation peut aider les travailleurs du secteur informel à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent mais qu'elle nécessite l'application de méthodologies différentes de celles qui sont ordinairement appliquées dans les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Il souligne l'importance qu'il convient d'attacher au financement des politiques d'enseignement et de formation et la nécessité de garantir à tous la possibilité d'accéder à une formation et de recevoir un enseignement de base. La question du financement dans le contexte de la redistribution des richesses et de la fiscalité doit être reliée aux travaux du G20 en matière de politique et s'élargir à des pays autres que ceux du G20. L'orateur conclut que l'intensification des échanges d'expériences et de bonnes pratiques devrait apporter une contribution positive à l'élaboration de politiques spécifiques de formation concernant l'économie informelle.
329. *La porte-parole des employeurs* souligne que le travail présenté s'inscrit dans un ensemble complexe de politiques et d'interventions devant toutes concourir à résoudre le problème du recul de l'emploi qu'ont entraîné la récession et la crise financière. Elle ajoute que des questions telles que la transférabilité des compétences et la reconnaissance des acquis pourraient dans une certaine mesure être traitées dans le cadre de la plate-forme de partage des connaissances à l'échelle mondiale. Elle rappelle qu'il existe d'autres sources potentielles d'information comme le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR). L'oratrice résume ainsi la discussion sur le financement: il faut trouver des ressources auprès du G20 ou d'autres bailleurs de fonds pour financer le travail du BIT et celui de ses partenaires au-delà des pays pilotes, encourager les investissements dans l'acquisition de compétences au niveau des priorités nationales et des budgets nationaux et financer les travaux du BIT sur l'acquisition de compétences et la formation professionnelle.
330. *La représentante du Directeur général* explique que la stratégie de formation du G20 comporte un volet relatif à l'amélioration de l'accès à la formation, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle; elle ajoute que le Bureau s'efforce, avec les mandants, d'améliorer les systèmes d'apprentissage informels – une source importante de compétences dans les économies informelles – et qu'un nouveau guide reflétant les enseignements tirés a été publié en 2012.
331. En réponse à la question relative au financement par le G20, *un représentant du Directeur général* (le directeur exécutif du Secteur de l'emploi) note que donner plus d'ampleur au travail du G20 est une question qui mérite de figurer dans les discussions tripartites au niveau des pays.

Résultat

- 332. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à prendre en compte les avis formulés pendant la discussion concernant le suivi de la mise en œuvre de la stratégie de formation OIT/G20.***

Segment du dialogue social

- 333.** La réunion du Segment du dialogue social s'est tenue le mercredi 21 mars. M. Smidt (gouvernement, Danemark) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. M. Woolford (Canada) et M^{me} Fox (Etats-Unis) étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Quatrième question à l'ordre du jour

Forums de dialogue mondial et mandat des réunions sectorielles: Forums de dialogue mondial – Enseignements tirés (GB.313/POL/4/1(&Corr.))

- 334.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des activités sectorielles) rappelle que le Conseil d'administration, à sa session de novembre 2011, a examiné diverses propositions concernant l'amélioration de la formule des forums de dialogue mondial. Ces forums qui ont été créés en 2007 sont des réunions ciblées, ponctuelles, de courte durée et à petite échelle, qui n'ont pas la lourdeur que donne le caractère formel des réunions sectorielles. En outre, ces forums offrent des possibilités supplémentaires de dialogue social sur le plan sectoriel. Le document propose une approche qui met à profit la nouvelle formule des forums de dialogue mondial, s'inspire des pratiques efficaces et normalise la présentation des apports et des produits. Il contient des propositions qui ont reçu un soutien unanime en novembre 2011 et des propositions qui s'appuient sur des déclarations faites à ladite session du Conseil d'administration. Un corrigendum a été publié, qui supprime du paragraphe 16 b) du projet de décision une référence injustifiée aux trois groupes. Tel qu'il avait été libellé initialement, cet alinéa semblait restreindre la participation des gouvernements aux forums de dialogue mondial; cependant, il n'avait pas été rédigé dans cette intention, et tous les forums de dialogue mondial continueront d'être ouverts à tous les Etats Membres de l'OIT intéressés.
- 335.** *Le porte-parole des employeurs* rappelle que les débats à la session de novembre 2011 du Conseil d'administration avaient débouché sur un large consensus. Grâce à la création des forums de dialogue mondial, l'OIT dispose maintenant de tout un éventail d'outils différents pour promouvoir le dialogue social en tenant compte de la diversité des besoins. L'intervenant reconnaît que les résultats des différentes réunions ont été très divers et qu'il importe que, en ce qui concerne la formule des forums de dialogue mondial, le mandat soit clair: ces forums sont des lieux de discussion et d'examen, et non de négociation ou de marchandage. Si les parties ont l'intention de négocier, il faut opter pour une réunion sectorielle tripartite au cours de laquelle la question sera abordée. Le groupe des employeurs souscrit aux propositions énoncées dans le document et au projet de décision.
- 336.** *La porte-parole des travailleurs* accueille avec satisfaction le document et les nouvelles propositions. Le groupe des travailleurs souscrit au paragraphe 3 et encourage le Bureau à préparer, en consultation avec les secrétariats des groupes, un exposé détaillé sur les règles et les pratiques applicables aux forums de dialogue mondial, à les mettre en ligne et à les

présenter à chacune des réunions des groupes qui ont lieu le premier jour de chaque forum. Le groupe des travailleurs convient qu'il est nécessaire de répartir les réunions de manière aussi équilibrée que possible mais estime que la proposition visant à tenir huit réunions par période biennale doit être considérée comme une moyenne et non comme une limite absolue, ce qui permettra d'avoir une certaine marge de manœuvre pour les réunions à venir pour faire face à de nouveaux problèmes imprévus. L'oratrice souscrit aux propositions énoncées dans les paragraphes 10 à 12, et en particulier à la proposition visant à faire figurer dans les produits une section relative aux «questions exigeant un complément d'examen», étant entendu qu'il n'est pas nécessaire qu'une telle section soit un élément qui figure systématiquement dans chaque résultat des forums de dialogue mondial, et cette section n'y figurerait que dans le cas où cela serait approprié. Le but de toutes les réunions sectorielles doit toujours être de parvenir à un consensus. L'inclusion de la section relative aux «questions exigeant un complément d'examen» a pour but de reconnaître que certaines questions sont trop complexes pour être réglées dans le cadre de la réunion. L'oratrice souscrit au paragraphe 13 et réaffirme que le fait de désigner un membre expérimenté du Conseil d'administration pour présider un forum de dialogue mondial contribuera très largement au succès de la réunion. Elle encourage le Bureau à désigner des présidents et présidentes longtemps à l'avance, en consultation avec les partenaires sociaux, pour leur donner le temps de se préparer. Elle approuve le paragraphe 15 et ajoute que la durée de la séance plénière finale devrait être prolongée afin de permettre la délibération approfondie des projets de points de consensus.

337. *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil se déclare favorable aux paragraphes 3 et 5. Cependant, il souligne de nouveau les préoccupations exprimées par le GRULAC à la 312^e session du Conseil d'administration, au sujet des décisions concernant la composition des forums de dialogue mondial qui ne peuvent être déléguées au bureau du Conseil d'administration en vertu de l'article 2.3.1 du Règlement du Conseil d'administration. Seul le Conseil d'administration est habilité à prendre une décision concernant la composition des réunions sectorielles. Il est également question de ce point dans le Règlement des réunions sectorielles. Par conséquent, le GRULAC est fermement opposé aux paragraphes 6, 7 et 8. Il souscrit au paragraphe 13, en ce que le ou la président(e) d'un forum de dialogue mondial doit être issu(e) du groupe gouvernemental. Toutefois, l'expérience d'un participant ne doit pas être un facteur restrictif. L'intervenant propose que le paragraphe 16 a) du projet de décision soit amendé de manière à inclure une référence au paragraphe 5 et que la référence au paragraphe 8 soit supprimée. Il propose également la suppression du paragraphe 16 b) dans sa totalité.
338. *S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran indique que son groupe reconnaît le rôle important que jouent les forums de dialogue mondial dans la promotion du travail décent en abordant des questions sectorielles dans le cadre du dialogue social. Le GASPAC souscrit à toutes les propositions soumises, en particulier les paragraphes 3, 5, 10, 11 et 12. L'intervenant encourage le Bureau à continuer de demander aux gouvernements leur avis sur les thèmes futurs des forums et de prévenir à l'avance les candidats potentiels à la présidence des forums de dialogue mondial pour leur permettre de se préparer à assumer cette fonction. Bien que le GASPAC souscrive au paragraphe 15, il importe de veiller à ce qu'aucun forum de dialogue mondial ne dure plus de trois jours. Le groupe souscrit au paragraphe 8, car le fait de déléguer la décision sur la composition des forums de dialogue mondial au bureau du Conseil d'administration permettrait de réduire le nombre de communications faites au Conseil d'administration et les problèmes de calendrier.
339. *Une représentante du gouvernement de l'Australie* dit que sa délégation fait sienne la déclaration du GASPAC. Elle appuie les propositions énoncées dans le document et se félicite en particulier de la proposition visant à déléguer la décision relative à la composition des forums de dialogue mondial au bureau du Conseil d'administration. Ainsi,

grâce à la formule des forums de dialogue mondial, il sera possible de mieux faire face à des questions nouvelles et à réduire au minimum les retards dus au calendrier des sessions du Conseil d'administration. La normalisation proposée des produits a été également appuyée, de même que l'inclusion d'une section relative à des «questions exigeant un complément d'examen», car ainsi la richesse des débats ne sera pas perdue et toutes les questions clés seront examinées à l'avenir. L'intervenante se félicite en outre de la proposition énoncée au paragraphe 5 et encourage le Bureau à rester à l'écoute des avis exprimés par les participants sur la nouvelle formule afin de veiller à ce que les forums de dialogue mondial demeurent pertinents et répondent aux besoins des mandants de l'OIT.

340. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Niger se félicite des efforts déployés par le Bureau pour améliorer encore la formule des forums de dialogue mondial. Son groupe appuie l'ensemble des propositions figurant dans le document, à savoir celles qui se trouvent au paragraphe 3 et à la section III. La proposition visant à déléguer au bureau du Conseil d'administration la décision concernant la composition des forums de dialogue mondial, telle que proposée au paragraphe 8 du document, est acceptable pour son groupe. L'orateur convient que le nombre des réunions devrait être limité et la présentation des produits normalisée, et souligne l'importance que les décisions concernant la désignation des présidents découlent d'un consensus.
341. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que, même si les forums de dialogue mondial tiennent compte des nouveaux défis, faits et crises auxquelles sont confrontées l'économie, la société et les politiques d'action dans le monde, ils pourraient être plus efficaces et plus inclusifs en se concentrant davantage sur les défis auxquels les pays en développement doivent faire face. Son gouvernement promeut le dialogue social et le tripartisme et appuie l'accent mis sur des sujets sectoriels. Sa délégation est favorable aux propositions figurant au paragraphe 3, mais elle est opposée à la proposition visant à déléguer au bureau du Conseil d'administration les décisions concernant la composition des forums de dialogue mondial. L'intervenant partage le point de vue du GRULAC à ce sujet et souligne que la sagesse collective du Conseil d'administration est essentielle pour apporter des solutions novatrices. Se référant aux paragraphes 13 et 14, il souligne que les décisions concernant la désignation d'un président devraient faire l'objet d'un consensus et que la durée des forums ne devrait pas être périodiquement allongée. Sa délégation appuie le point appelant une décision, tel que modifié par le GRULAC.
342. *Un représentant du gouvernement de la Chine* souligne l'importance des efforts déployés par le Bureau pour aider les participants aux forums. Les participants sont bien au fait de leurs secteurs mais, souvent, connaissent mal les procédures. Le besoin d'information qui en résulte pourrait être satisfait en leur fournissant préalablement les documents utiles. L'intervenant recommande de solliciter avant chaque forum les vues des participants et de les faire connaître aux participants longtemps à l'avance afin de faciliter les discussions. Il rappelle l'importance de faire intervenir pleinement les gouvernements dans le choix des questions pour les forums afin qu'ils continuent de répondre aux problèmes concrets qui apparaissent. Etant donné que les présidents ont besoin de temps pour se préparer à cette fonction, ils devraient être désignés à l'avance.
343. *S'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada appuie la proposition visant à déléguer au bureau du Conseil d'administration le pouvoir d'approuver la composition des forums de dialogue mondial. Toutefois, ce pouvoir devrait être exercé dans les limites des crédits budgétaires approuvés. Par conséquent, le groupe de l'intervenante propose d'ajouter à la fin du paragraphe 16 b) les mots «, à condition que les coûts ne dépassent pas le montant des crédits budgétaires approuvés».

344. *Un représentant du gouvernement de l'Algérie* souscrit à la déclaration formulée au nom du groupe de l'Afrique et appuie dans son principe le paragraphe 16 b). Néanmoins, il lui semble inapproprié d'évoquer le paragraphe 2.3.1 du Règlement, étant donné que ce paragraphe ne se réfère pas expressément à la composition des réunions.
345. *Le Président* note qu'il n'y a pas d'accord au sujet du paragraphe 16 b), mais qu'un consensus s'est dégagé pour adopter le paragraphe 16 a), en y supprimant la référence au paragraphe 8 et en y faisant mention du paragraphe 5.
346. Répondant à une demande d'éclaircissement formulée par le porte-parole des employeurs sur la marche à suivre au sujet de la proposition contenue dans le paragraphe 16 b), le Président précise que la proposition pourra être réexaminée dans l'avenir.
347. *Le porte-parole des employeurs* exprime l'intérêt de son groupe pour un réexamen de la proposition et dit que d'autres consultations sont nécessaires.
348. *La représentante du Directeur général* précise que, étant donné qu'aucun accord n'a été trouvé sur les modifications de procédure proposées au paragraphe 16 b), le Bureau continuera pour le moment à soumettre au Conseil d'administration des propositions sur la composition des forums de dialogue mondial. La mention expresse, dans le projet de décision, d'un prochain examen de la formule des forums de dialogue mondial, comme cela est prévu au paragraphe 5 du document ouvre néanmoins la voie à d'autres consultations. L'intervenante remercie les membres pour leurs remarques et informations en retour et leur assure que l'avis et les orientations du Conseil d'administration continueront d'être demandés afin de pouvoir améliorer encore la formule des forums de dialogue mondial.

Décision

349. *Le Conseil d'administration approuve les propositions d'amélioration de la formule des forums de dialogue mondial figurant dans les paragraphes 3, 5, 9, 10, 11, 12, 13 et 15 du document GB.313/POL/4/1(&Corr.).*

(Document GB.313/POL/4/1(&Corr.), paragraphe 16, tel que modifié.)

Forums de dialogue mondial et mandat des réunions sectorielles: Procédure visant à donner effet aux recommandations des réunions sectorielles et techniques (GB.313/POL/4/2)

350. *La représentante du Directeur général* indique que le document contient une proposition sur la façon dont le Conseil d'administration pourrait simplifier les discussions futures sur les produits des réunions sectorielles et techniques. Il est proposé que les documents soumis au Conseil d'administration au sujet des produits soient présentés pour information uniquement, sur la base de l'adoption par le Conseil d'administration de trois décisions permanentes autorisant le Bureau: à communiquer les résultats de réunions (rapports ou conclusions); à publier les produits des réunions d'experts (recueil de directives pratiques ou principes directeurs); et à tenir compte des recommandations faites à l'issue de ces réunions lors de l'élaboration des programmes futurs. Ces décisions permanentes n'empêcheraient pas le Conseil d'administration de prendre une décision différente pour telle ou telle réunion. Dans cette éventualité, une question serait inscrite à l'ordre du jour

du Segment du dialogue social, à la demande adressée par un membre du Conseil d'administration au groupe de sélection.

351. *La porte-parole des travailleurs* reconnaît que le document a été soumis à la suite d'une demande du Conseil d'administration, et elle dit comprendre sa portée. Si elle est favorable à la nouvelle pratique qui consiste à inclure les produits des réunions sectorielles et techniques dans un seul document comportant un seul paragraphe appelant une décision, elle n'appuie pas la proposition visant à présenter ces résultats sous forme de documents soumis «pour information uniquement», comme cela est proposé dans le document. Cela priverait le Conseil d'administration de son rôle de gouvernance et de contrôle ainsi que d'une occasion d'attirer l'attention sur les principales questions et principaux résultats de ces réunions. Certaines d'entre elles sont très techniques, mais d'autres produisent des résultats qui sont extrêmement intéressants pour les discussions de politique générale au sein du Conseil d'administration. Bien que la proposition du Bureau autorise le groupe de sélection à inscrire certains rapports à l'ordre du jour des débats, la procédure proposée semble être trop lourde et pourrait bien conduire à des discussions interminables au sein du groupe de sélection.
352. *Le porte-parole des employeurs* approuve le point appelant une décision. Le groupe des employeurs n'est pas aussi préoccupé que celui des travailleurs quant à la nécessité d'appeler l'attention du Conseil d'administration sur certaines questions, et il considère que la proposition est suffisamment souple et offre la possibilité dans certains cas d'organiser une discussion sur le résultat d'une réunion donnée, si nécessaire. La procédure existante, en vertu de laquelle le Conseil d'administration doit formellement adopter des documents qui ont déjà été produits et publiés en ligne, apparaît comme une perte de temps.
353. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran indique que les forums de dialogue mondial sont très utiles, indépendamment du fait que soient ou non adoptés des points de consensus. Les réunions n'ont pas pour objet d'obtenir à tout prix des consensus à l'unanimité. Les forums de dialogue mondial resteront dans l'histoire comme une démarche innovante ayant permis d'offrir une plate-forme de discussion entre des partenaires sociaux et des gouvernements dans le cadre d'un échange mutuel très actif, comme cela était prévu au départ. Le GASPAC se félicite amplement des possibilités offertes grâce aux réunions sectorielles et techniques, notamment les forums de dialogue mondial, pour promouvoir le travail décent en s'attaquant aux problèmes majeurs et aux perspectives d'une grande importance pour certains secteurs. L'intervenant reconnaît le rôle que les forums de dialogue mondial jouent dans le renforcement du tripartisme et du dialogue social ainsi que la nature transversale des activités sectorielles. Il rappelle des propositions antérieures visant à améliorer et à simplifier les procédures de présentation au Conseil d'administration des produits des réunions sectorielles et techniques, et indique qu'il appuie le paragraphe 9 du document.
354. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil remercie le Bureau pour l'établissement du document examiné. Son groupe reconnaît l'importance du sujet et n'est pas favorable à la proposition, car elle supprime la procédure essentielle de présentation de rapports qui doit être effectuée après chaque réunion sectorielle et technique. Si la procédure exposée au paragraphe 6 est appliquée, le Conseil d'administration n'aura qu'une connaissance formelle de ces résultats. Or, comme les réunions ne concernent qu'un nombre limité de participants, que l'on ne peut considérer comme représentatifs de l'ensemble des Etats Membres, et étant donné l'importance des résultats et la nécessité d'assurer un suivi, ces résultats devraient continuer d'être officiellement inscrits à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Les réunions sectorielles et techniques n'ont aucun pouvoir de décision. Par conséquent, leurs recommandations et produits doivent être soumis au Conseil d'administration, de façon à ce que des décisions puissent être prises concernant la mise en œuvre des

recommandations en question. La proposition du Bureau, si elle était adoptée, réduirait l'importance du Conseil d'administration et se traduirait par une perte du pouvoir du Directeur général de mettre en œuvre les résultats de ces réunions. Le GRULAC est donc fermement opposé à la proposition qui est faite dans le document.

355. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Niger salue les propositions de nouvelles procédures visant à donner effet aux recommandations des réunions sectorielles et techniques, et approuve le paragraphe 9.
356. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* souligne qu'il est important de tenir régulièrement des forums de dialogue mondial et des réunions sectorielles et techniques. Sa délégation n'est pas favorable au projet de décision figurant au paragraphe 9 du document, car le fait de présenter les recommandations des réunions sectorielles et techniques sous forme de documents soumis «pour information uniquement» aurait pour effet d'affaiblir les pouvoirs du Conseil d'administration.
357. *S'exprimant au nom des PIEM*, la représentante du gouvernement du Canada se félicite de la procédure simplifiée qui est proposée en vue de donner effet aux recommandations des réunions sectorielles et techniques et approuve le point appelant une décision (paragraphe 9).
358. *Le Président* conclut que le projet de décision figurant au paragraphe 9 ne fait pas l'objet d'un consensus, et propose de réexaminer cette question dans le cadre du débat sur la mise en œuvre de la réforme du Conseil d'administration menée l'année précédente.

Résultat

359. *Le Conseil d'administration n'adopte pas la proposition figurant au paragraphe 9 du document GB.313/POL/4/2.*

Cinquième question à l'ordre du jour

Suite à donner aux recommandations des réunions sectorielles et techniques (GB.313/POL/5)

360. *La représentante du Directeur général* présente le document en relevant que, compte tenu de la discussion précédente, la question sera examinée à nouveau par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2012. Elle fait observer qu'un grand nombre de réunions ont eu lieu durant la seconde moitié de l'année 2011.
361. *Le Président* appelle l'attention des participants sur une correction, apportée à l'alinéa a) du projet de décision figurant au paragraphe 26 afin d'ajouter les mots «et la santé» après «Recueil de directives pratiques sur la sécurité».
362. *Le porte-parole des employeurs* appuie le projet de décision figurant au paragraphe 26. Le Forum de dialogue mondial sur les agences d'emploi privées illustre bien l'intérêt que présentent ces forums, puisqu'il a réuni avec succès toutes les parties prenantes autour d'un sujet très controversé. Il a ainsi été possible d'étudier de manière très approfondie la position des partenaires sociaux et de déterminer quelles sont les pierres d'achoppement. Une première étape vers l'ouverture d'un dialogue a été franchie lors de ce forum qui a permis à chaque partie d'écouter le point de vue des autres. Passant à la question de l'adoption des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire, l'intervenant

demande au Bureau d'assurer un suivi approprié en la matière. Il félicite le Bureau des activités pour les employeurs pour le colloque intitulé «L'activité de représentation des employeurs: Tendances», car celui-ci a abordé des questions fondamentales pour les mandants employeurs de l'OIT. Après avoir rappelé l'évolution suivie par les associations professionnelles au Canada, l'intervenant souligne que les organisations d'employeurs doivent prendre conscience du fait qu'elles appartiennent également au monde des affaires et qu'il leur faut donc en permanence adapter les services qu'elles fournissent à leurs membres dans un monde qui évolue rapidement et chercher le moyen d'être à la hauteur des attentes de ces membres. Ce phénomène n'ayant pas encore été étudié de manière satisfaisante en ce qui concerne les employeurs, le groupe des employeurs attend avec intérêt les résultats des travaux effectués dans le cadre du réseau de recherche universitaire dont il est question dans le document.

- 363.** *La porte-parole des travailleurs* rappelle que, bien que les participants au Forum de dialogue mondial sur les agences d'emploi privées ne soient pas parvenus à conclure un accord sur un document présentant des points de consensus, cette réunion s'est néanmoins avérée importante et utile. Le forum a donné lieu à une discussion franche sur des thèmes fondamentaux qui préoccupent de plus en plus les travailleurs et il a permis de mettre en lumière un certain nombre de questions de fond exigeant un complément d'examen de la part du Bureau, questions qui ont trait au rôle des agences d'emploi privées à l'égard du travail décent ou du travail précaire et au rôle des gouvernements et de la négociation collective s'agissant de réglementer ou de limiter le recours au travail temporaire et de lutter contre les abus. Il a permis également de démontrer qu'il importe d'établir des règles quant à la manière de procéder, lors de futurs forums, pour identifier les questions exigeant un complément d'examen. L'intervenante félicite le Bureau des activités pour les travailleurs pour le Colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations visant à combattre l'emploi précaire, qui a été un succès, et remercie le Directeur général pour sa précieuse contribution aux débats. Elle engage les membres du Conseil d'administration à prendre connaissance du document de travail et du rapport du colloque et fait savoir qu'elle approuve le projet de décision.
- 364.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Niger déclare que, si son groupe approuve le point pour décision figurant au paragraphe 26, il déplore la faible participation des gouvernements aux réunions sectorielles et techniques. Contrairement à ceux des représentants des travailleurs et des employeurs, les coûts de participation des représentants gouvernementaux ne sont pas pris en charge; il faut continuer de réfléchir aux moyens d'améliorer la situation.
- 365.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* fait savoir qu'il appuie le document, dont il se déclare par ailleurs satisfait.
- 366.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran réaffirme qu'il importe de veiller à ce que les personnes désignées pour présider les forums de dialogue mondial y soient préparées de manière adéquate et suffisamment à l'avance. Il est essentiel qu'elles connaissent parfaitement la tâche qui leur est confiée, les principes du tripartisme, les résultats escomptés et les éventuelles sources de désaccord.

Décision

367. *Sous réserve que des ressources soient disponibles, le Conseil d'administration:*

- a) *autorise le Directeur général à publier les Directives révisées OMI/OIT relatives aux examens médicaux des gens de mer, les Directives sur la formation dans le secteur portuaire, le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'utilisation des machines et, en tant que publication conjointe, la version révisée des normes fondamentales internationales de protection contre les rayonnements ionisants et de sûreté des sources de rayonnements, intitulée «Radioprotection et sûreté des sources de rayonnement: Normes fondamentales internationales de sûreté»;*
- b) *autorise le Directeur général à communiquer aux gouvernements les rapports ou les notes finals sur les travaux des réunions sectorielles et techniques mentionnées dans la partie I du document GB.313/POL/5 en leur demandant de communiquer ces textes aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, ainsi qu'aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs et aux autres organisations internationales concernées;*
- c) *demande au Directeur général de suivre et de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives à ses activités futures, les recommandations formulées par: le Forum de dialogue mondial sur les besoins des travailleurs âgés face aux changements des processus de travail et du milieu de travail dans le commerce de détail; la Réunion conjointe OIT/OMI sur les examens médicaux d'aptitude des gens de mer et les pharmacies de bord; la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique; et la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner et d'adopter les directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire; et*
- d) *demande au Directeur général de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives à ses activités futures, les vues exprimées par les participants au Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les services du secteur privé, telles qu'elles sont résumées dans le rapport final qui rend compte de la discussion.*

(Document GB.313/POL/5, paragraphe 26, tel que modifié.)

Sixième question à l'ordre du jour

Autres questions: Suivi de la résolution concernant le jaugeage des navires et le logement (rapport oral)

- 368.** *La représentante du Directeur général* présente un rapport oral sur les consultations tenues avec l'Organisation maritime internationale (OMI) au sujet du suivi de la résolution concernant le jaugeage des navires et le logement, conformément à ce que le Conseil d'administration a demandé à sa session de novembre 2011. En vertu de cette résolution, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en même temps que la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, l'OIT est invitée à suivre les travaux de l'OMI qui pourraient donner lieu à une modification de la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires.
- 369.** A sa session de novembre 2011, le Conseil d'administration a décidé d'autoriser la tenue de consultations avec 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. Le Directeur général a par conséquent adressé un courrier en ce sens au Secrétaire général de l'OMI. Le Sous-secrétaire général lui a répondu que la question avait été examinée en janvier 2012 lors de la 54^e session du Sous-comité de la stabilité et des lignes de charge et de la sécurité des navires de pêche (SLF) de l'OMI. Ce sous-comité a notamment étudié des communications sur le sujet soumises précédemment par l'Allemagne et l'OIT, et établi un groupe de travail par correspondance sur le jaugeage des navires, qui a été chargé d'examiner les règles et prescriptions de la Convention de 1969 sur le jaugeage des navires compte tenu des communications susmentionnées.
- 370.** Par conséquent, le Sous-secrétaire général de l'OMI a recommandé à l'OIT d'attendre l'issue des travaux du groupe de travail par correspondance, lequel fera rapport à la 55^e session du SLF, en février 2013, et il l'a encouragée à participer activement aux activités de ce groupe. A la lumière de ces éléments nouveaux, le Conseil d'administration voudra sans doute inscrire un point sur le sujet à l'ordre du jour de sa session de mars 2013.
- 371.** *La porte-parole des travailleurs* remercie le Bureau pour son rapport oral et déclare qu'elle formulera, si nécessaire, des commentaires détaillés sur un rapport écrit, pour autant qu'un tel rapport soit soumis au Conseil d'administration.
- 372.** *Le porte-parole des employeurs* remercie le Bureau pour son rapport oral.

Résultat

- 373.** *Le Conseil d'administration prend note du rapport oral présenté par le Bureau.*

Segment de la coopération technique

374. La réunion du Segment de la coopération technique s'est tenue jeudi 22 mars. Elle était présidée par M. Okio (gouvernement, Congo), nommé par le Président du Conseil d'administration. MM. Traore et Gómez Esguerra étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Septième question à l'ordre du jour

Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire: Perspectives (GB.313/POL/7)

375. *Un représentant du Directeur général* (directeur du Département des partenariats et de la coopération pour le développement) indique que le concept de coopération Sud-Sud, même s'il n'est pas nouveau, a revêtu davantage d'importance dernièrement, en grande partie du fait de la croissance économique des pays du Sud. De plus, c'est un concept dont l'intérêt a été reconnu lors de la Conférence des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud, qui s'est tenue à Nairobi en 2009, puis grâce à l'adoption du document final par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2010. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ont également été à l'honneur dans diverses instances comme le G20, le G77 et la Chine et le Forum de dialogue Inde-Brésil-Afrique du Sud (IBSA).
376. De nombreux accords Sud-Sud ont été motivés par un sentiment de solidarité et de réciprocité entre les nations, qui va au-delà des flux monétaires. Dans un monde aussi complexe que le nôtre, la coopération triangulaire – qui consiste pour un partenaire du Nord à soutenir la coopération entre deux ou plusieurs pays du Sud – est un moyen de répondre à cette complexité. La coopération Sud-Sud n'a pas vocation à remplacer, mais bien à compléter, la coopération pour le développement traditionnelle entre pays industrialisés et pays en développement. Les initiatives de coopération Sud-Sud et triangulaire devraient s'appuyer sur l'expérience acquise ces soixante dernières années par les institutions internationales de développement.
377. L'OIT pourrait jouer un rôle important en favorisant la coopération Sud-Sud et triangulaire et en encourageant les partenariats entre pairs (y compris la création de partenariats entre partenaires sociaux du Sud). Elle pourrait aussi mettre ses instruments et stratégies éprouvés au service de la coopération Sud-Sud et, si nécessaire, donner des conseils et transmettre son savoir-faire. Compte tenu de son expérience, l'OIT pourrait activement favoriser la conclusion d'accords triangulaires et mobiliser ses partenariats avec plusieurs commissions économiques régionales en vue de faciliter la coopération Sud-Sud et triangulaire à l'échelle sous-régionale. L'OIT pourrait aussi s'inspirer de la souplesse, de la créativité et des modalités de collaboration non monétaires qui caractérisent la coopération Sud-Sud et triangulaire. Les enseignements de ce type devraient être inclus dans les projets et programmes existants de l'OIT.
378. En ce qui concerne la stratégie proposée en matière de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire pour 2012-13, il conviendrait de renforcer au sein même de l'OIT les connaissances et les moyens permettant de mieux déceler et exploiter les possibilités de coopération Sud-Sud et triangulaire. Il faudrait aussi accroître le nombre de gouvernements, de partenaires sociaux, d'institutions du système des Nations Unies et d'acteurs non étatiques qui peuvent faire progresser la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent par le biais d'accords de coopération Sud-Sud et triangulaire.

- 379.** En conclusion, l'orateur souligne que la coopération Sud-Sud et triangulaire vient compléter de manière tout à fait opportune la gamme toujours plus étendue des modalités de financement du Programme de coopération technique de l'OIT, y compris le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) qui, au cours du précédent exercice biennal, s'élevait à 54 millions de dollars E.-U. Pour que l'ensemble des résultats visés par l'OIT puissent être réalisés, il est essentiel, d'une part, que les donateurs continuent d'alimenter le CSBO pendant l'actuelle période biennale et, d'autre part, que le portefeuille d'accords de partenariats Sud-Sud et triangulaires soit étoffé.
- 380.** *Le porte-parole des employeurs* indique que le document soumis concernant la coopération Sud-Sud et triangulaire comporte des insuffisances. Le document décrit ce qu'est la coopération Sud-Sud, laissant peu de place à la stratégie. La coopération Sud-Sud et triangulaire présente des atouts dans la mesure où certains pays émergents ont de plus en plus de moyens et d'aptitudes qu'ils pourraient partager. Les pays du Sud peuvent également contribuer à la coopération technique de l'OIT si celle-ci est mieux engagée dans la stratégie internationale. La mobilisation des ressources est l'une des possibilités à explorer. M. Traore attire l'attention du Conseil sur le fait que le document présenté ne mentionne pas les fonds alloués par le Conseil d'administration à la nouvelle ligne budgétaire dédiée à la promotion de la coopération Sud-Sud. La stratégie nécessite plus de clarté, de précisions, et devrait être mieux ciblée. Le Bureau est invité à revoir et coordonner la stratégie proposée.
- 381.** *Le porte-parole des travailleurs* dit que la coopération Sud-Sud est une forme de solidarité, qui favorise la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques de mandants qui sont confrontés aux mêmes difficultés. Il souligne le rôle important qu'a joué la coopération du Brésil avec les pays africains dans les domaines de la sécurité sociale et de la sécurité et la santé au travail, et mentionne, à titre d'exemple de coopération triangulaire, l'initiative mise en œuvre par ACTRAV avec l'Université ouvrière mondiale (GLU), qui permet à des syndicalistes des pays du Sud d'échanger des connaissances en matière de travail et d'économie.
- 382.** L'orateur affirme que la promotion du tripartisme et du respect des normes internationales du travail est un domaine prioritaire de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire ainsi que dans les accords avec d'autres organisations des Nations Unies mais que ces valeurs doivent aussi être respectées dans les accords Sud-Sud et triangulaires. Il demande que les indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie tiennent compte de la contribution de la coopération Sud-Sud à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans chaque pays.
- 383.** Il prie la communauté internationale de continuer à manifester sa solidarité à l'égard d'Haïti, avec la collaboration de l'OIT pour que cette solidarité soit un exemple des nouvelles modalités de coopération. Il sollicite un complément d'information sur la mise en œuvre concrète de la stratégie de coopération Sud-Sud et triangulaire.
- 384.** *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil dit que cette forme de coopération est une priorité du groupe régional. Il dit que le document décrivant la stratégie est un progrès important, tout comme l'inclusion de la coopération Sud-Sud dans la programmation biennale de l'OIT.
- 385.** L'orateur indique que la stratégie de l'OIT doit, conformément à la terminologie approuvée à Nairobi, faire référence au respect de la souveraineté nationale, à l'appropriation et à l'indépendance nationales, à l'égalité, à l'absence de conditions, à la non-ingérence dans les affaires intérieures et à l'intérêt mutuel. L'orateur souligne qu'il importe d'avoir accès à la connaissance et à la technologie, facteurs essentiels pour la

promotion du développement, et pense que le document de Nairobi est propice à la revitalisation du système des Nations Unies pour la promotion de la coopération Sud-Sud et du développement.

- 386.** Il propose de mentionner dans la stratégie la nécessité de diversifier les pays partenaires en vue d'obtenir de meilleurs résultats. Enfin, il indique que le GRULAC soutient le point appelant une décision.
- 387.** *S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Viet Nam souligne l'importance de la coopération Sud-Sud et triangulaire, faisant observer qu'elle s'est révélée particulièrement utile, tant dans le cadre des initiatives de promotion du travail décent que pour la création de partenariats axés sur le développement et l'échange de bonnes pratiques entre les pays en développement. Cette coopération pourrait être encore améliorée par le renforcement des échanges techniques, culturels, économiques et politiques entre les pays du Sud, les institutions des Nations Unies et les pays développés. Le GASPAC prend acte de la volonté de l'OIT de soutenir les initiatives qui font appel à la coopération Sud-Sud et triangulaire et souhaite que l'on privilégie certaines thématiques comme le travail des enfants, le développement des compétences, les migrations, la sécurité sociale, les investissements à forte intensité d'emploi et la mutualisation des connaissances. L'intervenant approuve le point appelant une décision.
- 388.** *S'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Italie souligne l'importance de la coopération Sud-Sud et triangulaire pour la création de partenariats efficaces et ouverts. L'intégration de ce type de coopération dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) pourrait servir utilement l'Agenda du travail décent. L'intervenante constate que la coopération Sud-Sud et triangulaire, dans la mesure où elle renforce la capacité des pays du Sud à prendre la maîtrise et la direction des initiatives, pourrait servir de modèle pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi de 2009 et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Lors du Sommet du G20 de novembre 2011, le groupe de travail sur le développement a lui aussi souligné dans son rapport l'importance de cette coopération.
- 389.** Les PIEM souhaitent que les gouvernements et les partenaires intéressés interviennent dans certains domaines clés comme la création d'emplois, la protection sociale, les emplois verts, le partage des connaissances et le travail des enfants. Le Centre international de formation de Turin (le Centre de Turin) pourrait contribuer à la mutualisation des connaissances dans le cadre de la coopération Sud-Sud et triangulaire. Le groupe des PIEM estime que l'indicateur du résultat 1 de la stratégie proposée ne met pas en évidence l'impact des activités de l'OIT; il souhaite par conséquent que l'on procède à une révision de ce résultat et de l'indicateur correspondant et que l'on tienne le Conseil d'administration informé à ce sujet lors de la session de novembre 2012.
- 390.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Zambie salue les efforts soutenus déployés par le Bureau pour promouvoir l'initiative relative à la coopération Sud-Sud et triangulaire, qui est décrite dans le programme et budget pour 2012-13. La coopération Sud-Sud et triangulaire est pleinement conforme à l'orientation adoptée en la matière par les pays africains, qui reconnaissent expressément la nécessité d'engager une coopération stratégique avec les autres groupes régionaux, les organisations internationales et les Etats Membres. Le groupe de l'Afrique propose d'utiliser les recommandations du Corps commun d'inspection des Nations Unies sur les divers moyens d'augmenter les contributions en faveur de la coopération Sud-Sud et triangulaire, et cela à l'échelle du système. Le Bureau devrait établir un modèle axé sur les résultats pour les initiatives de renforcement des capacités, afin d'assurer la réalisation effective des deux résultats visés. L'intervenant approuve le projet de décision.

391. *Une représentante du gouvernement du Brésil* souligne que la prise en compte de cette thématique dans les propositions de programme et de budget du Directeur général atteste clairement que le Bureau et les mandants reconnaissent la valeur ajoutée apportée par la coopération Sud-Sud et le rôle complémentaire joué par cette dernière dans la promotion du développement et du travail décent pour tous. Elle déclare que cette forme de coopération constitue une priorité pour le Brésil, premier pays du Sud qui ait élaboré des projets de coopération Sud-Sud et triangulaire avec l'OIT. Elle fait observer que c'est grâce à l'aide reçue au cours des dernières décennies, notamment dans les domaines du travail des enfants, du travail forcé et de l'inspection du travail, que le Brésil est aujourd'hui en mesure de partager son expérience avec d'autres pays.
392. *Un représentant du gouvernement de la Chine* fait observer que la coopération Sud-Sud et triangulaire est une composante importante du développement et de la coopération au niveau international ainsi qu'un outil précieux pour le partage des connaissances. L'OIT a mobilisé des ressources et a fait preuve d'efficacité dans la mise en œuvre de ce type de coopération. La Chine fait partie des pays en développement et soutient activement la coopération Sud-Sud et triangulaire, laquelle doit répondre à la demande de pays bénéficiaires qui ont besoin d'aide pour mettre en place des initiatives à l'échelon local. Il importe que les pays veillent à l'efficacité de la mise en œuvre et affectent des ressources au renforcement des capacités et à la formation. L'intervenant approuve la stratégie de l'OIT en matière de coopération Sud-Sud et triangulaire.
393. *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* note que la coopération Sud-Sud et triangulaire, qui fait appel à la participation d'une pluralité d'acteurs, constitue pour les pays bénéficiaires un important levier de développement. L'importance de ce type de coopération a été confirmée par le Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement, adopté lors du quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, qui s'est tenu en République de Corée en 2011. Les initiatives prises par l'OIT pour poursuivre la mise en œuvre de ses programmes de coopération technique en mettant la coopération Sud-Sud et triangulaire au service de la promotion de l'Agenda du travail décent viennent à point nommé et ne pourront qu'accroître l'efficacité des programmes de coopération de l'Organisation.
394. *Un représentant du gouvernement du Qatar* déclare que l'OIT a un rôle important à jouer dans la coopération Sud-Sud et triangulaire. Les bureaux régionaux de l'Organisation devraient se coordonner avec les autres organisations concernées pour examiner les possibilités qui s'offrent dans ce domaine et formuler des propositions pour les réunions ultérieures. L'OIT devrait jouer un plus grand rôle dans le transfert des connaissances, en concertation avec le Centre de Turin. De plus, il conviendrait de renforcer la coopération entre les pays en développement et les pays les moins avancés. La coopération Sud-Sud et triangulaire n'a pas vocation à se substituer à la coopération Nord-Sud. L'intervenant convient que l'indicateur associé au résultat 1 ne permet pas de rendre compte des progrès accomplis et juge nécessaire d'adopter une série d'indicateurs pour mesurer ces progrès sur une longue période. La qualité des partenariats est essentielle pour en garantir l'efficacité. L'intervenant, notant que le document ne contient aucune information précise sur l'utilisation des fonds prévus pour la coopération Sud-Sud et triangulaire dans le budget 2012-13, demande que ces fonds soient équitablement répartis, compte tenu en particulier de leur modicité. Le Conseil d'administration devrait se pencher à intervalles réguliers sur la question de la coopération Sud-Sud et triangulaire, afin de pouvoir réagir aux évolutions susceptibles de survenir dans ce domaine. L'intervenant souscrit au projet de décision.
395. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que la collaboration entre les économies émergentes dans le cadre de la coopération Sud-Sud et triangulaire est un volet important du développement économique mondial. Cette forme de coopération, qui se traduit par des initiatives dans le domaine social et économique, est un bon instrument de

promotion de l'Agenda du travail décent de l'OIT. L'intervenant réaffirme que son pays est résolu à promouvoir la coopération Sud-Sud en vue de parvenir à une croissance durable pour tous, y compris les populations les plus vulnérables. Il fait cependant observer que cette coopération ne saurait se substituer à la collaboration Nord-Sud. Son gouvernement a organisé avec l'OIT une conférence internationale de l'IBAS sur la coopération Sud-Sud à New Delhi en mars 2012, à laquelle ont participé les ministres du travail et les délégués de 23 pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique du Sud. Il est ressorti de cette conférence que les pays du Sud désirent mettre en commun les solutions novatrices qu'ils ont eux-mêmes conçues car celles-ci montrent aux pays comment accélérer la création d'emplois, repérer des possibilités de coordination institutionnelle entre instituts de formation et de recherche du Sud et relier l'économie informelle, la protection sociale, la création de sources de revenu et l'emploi.

396. L'intervenant rappelle que la conférence de l'IBAS a recommandé de développer et de promouvoir davantage la coopération Sud-Sud et triangulaire conformément aux priorités nationales pour contribuer efficacement à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent par la création de partenariats et la mutualisation des expériences dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale, des droits au travail et du dialogue social. Cette conférence a souligné l'importance des programmes d'emploi publics, des garanties en matière d'emploi, des emplois verts, des transferts monétaires soumis à conditions et d'autres dispositifs novateurs de protection sociale. Les pays devraient travailler ensemble pour échanger des informations et des idées et, sur cette base, élaborer un plan d'action concret.
397. En ce qui concerne les indicateurs proposés, l'intervenant fait observer que ce sont les gouvernements eux-mêmes qui devraient déterminer les résultats attendus et en vérifier la réalisation. Il souscrit sans réserve au projet de décision.
398. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* fait observer que l'initiative sur la coopération Sud-Sud et triangulaire a montré que, avec des partenaires résolus, une bonne planification et un respect mutuel, cette forme de coopération peut donner des résultats impressionnants, même si le budget est très restreint. Les différences culturelles et linguistiques ne comptent plus lorsque des collaborateurs partagent leur technologie et leurs points de vue dans le cadre d'une coopération mutuelle. La coopération traditionnelle Nord-Sud a mis au point des outils essentiels de gestion, d'organisation et de responsabilisation que la coopération Sud-Sud et triangulaire s'est appropriés. Dans d'autres cas, beaucoup d'idées venues du Nord ont été appliquées dans l'espace de coopération Sud-Sud mais n'ont pas été adaptées aux réalités des pays du Sud. L'expérience acquise dans le cadre de la coopération Sud-Sud et triangulaire nous apprend qu'une stratégie de coopération quadrilatérale OIT-Nord-Sud-Sud fondée sur le respect mutuel, la réciprocité, la participation et la volonté d'apprendre mais aussi d'enseigner peut ouvrir la voie à de nouveaux progrès vers la réalisation des objectifs de développement mondiaux. L'intervenant approuve le projet de décision.
399. *Un représentant du Corps commun d'inspection des Nations Unies* attire l'attention sur le rapport de 2011 de cet organe, intitulé *Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire dans le système des Nations Unies*, qui comporte 12 recommandations à l'intention du système des Nations Unies. La recommandation 3 souligne l'importance de mettre en place des structures, des mécanismes et des centres de liaison spécifiques et identifiables, chargés d'assurer la coordination de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. D'après la recommandation 9, 0,5 pour cent des ressources budgétaires de base des organisations devraient être consacrées à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, et les pays donateurs devraient s'entendre pour qu'une partie des fonds extrabudgétaires soit utilisée à cet effet.

400. *Le représentant du Directeur général* relève que l'idée selon laquelle la coopération Sud-Sud et triangulaire représente un important moyen de promouvoir l'Agenda du travail décent est très largement partagée par les intervenants. Le Bureau est prêt à présenter à la prochaine session un indicateur plus robuste pour le résultat 1. Répondant à une question du porte-parole des travailleurs, le représentant du Directeur général indique qu'en Haïti 12 millions de dollars E.-U. ont été mobilisés en faveur de projets de création d'emplois, notamment dans le cadre d'importants dispositifs de coopération triangulaire avec le Brésil et les Etats-Unis.

Décision

401. *A la lumière des débats qui ont eu lieu sur cette question, le Conseil d'administration approuve la stratégie de l'OIT sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire telle que décrite dans le document GB.313/POL/7 et demande au Bureau de perfectionner les indicateurs des résultats 1 et 2 et de les présenter pour décision lors de la 316^e session du Conseil qui se tiendra en novembre 2012.*

(Document GB.313/POL/7, paragraphe 11, tel que modifié.)

Huitième question à l'ordre du jour

Perspectives régionales en matière de coopération technique: La région de l'Afrique (GB.313/POL/8)

402. *Un représentant du Directeur général* (le directeur régional pour l'Afrique) rappelle que, lors de la douzième Réunion régionale africaine, les mandants ont adopté une série de recommandations en vue d'accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015. Il attire l'attention sur la réalisation dans la région de plusieurs projets liés aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT et souligne que 50,5 millions de dollars E.-U. ont été mobilisés en faveur de programmes et projets de coopération technique en 2011. Un montant supplémentaire de 2,1 millions de dollars provenant du CSBO et de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) a été alloué au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Un million de dollars supplémentaire imputé sur la CTBO a été utilisé pour renforcer les administrations du travail et la gouvernance du marché du travail.
403. En raison de la crise économique, le montant des ressources extrabudgétaires fluctue depuis 2008. Si cette tendance se poursuit, elle aura des répercussions sur le volume des activités dans la région. L'intervenant se félicite cependant que 40 millions de dollars aient déjà été approuvés pour l'Afrique depuis le début de 2012 et que la plupart de ces fonds aient été mobilisés au niveau local, ce qui démontre la nécessité d'une stratégie locale de mobilisation des ressources.
404. Dans le cadre d'une feuille de route pour la reprise et le travail décent mise au point avec les mandants en Egypte, l'OIT a mobilisé en 2011, à l'échelle locale, 20 millions de dollars destinés à financer six projets de coopération technique. L'OIT a également pris des mesures pour accompagner la transition en Tunisie et a jusqu'à présent obtenu 10 millions de dollars d'approbations destinés à financer la feuille de route approuvée sur place avec les mandants. L'intervenant remercie les nombreux donateurs qui ont permis d'obtenir ces résultats.

405. *Le porte-parole des employeurs* salue la décision du Bureau de présenter une série d'études sur la coopération technique dans les régions. L'ampleur de la coopération technique en Afrique a soulevé la question de savoir si ces interventions ont un impact réel sur le terrain et si ce dernier est durable. L'implication tripartite des mandants dans la mise en œuvre des programmes est fortement encouragée. Les programmes et projets doivent aider les mandants en Afrique à intégrer l'emploi dans les politiques nationales, à promouvoir l'esprit d'entreprise et le développement des compétences. Il faut promouvoir les bonnes pratiques telles que l'initiative «Unité d'action des Nations Unies» en République-Unie de Tanzanie. Il est également souhaitable d'encourager une meilleure intégration des technologies modernes dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre. Il en va de même pour les coopératives où l'esprit d'entreprise, la bonne gestion et la promotion des PME et PMI ne doivent pas être occultés. Le groupe des employeurs salue les efforts réalisés en matière d'abolition du travail des enfants et de promotion du dialogue social. Des efforts ont également été déployés pour augmenter le taux d'exécution, mais aucune réalisation pour les organisations d'employeurs n'a été prévue. Le projet de décision est approuvé et l'importance d'allouer plus de ressources extrabudgétaires aux partenaires sociaux est rappelée.
406. *Le porte-parole des travailleurs* indique que les principaux objectifs en ce qui concerne la coopération technique en Afrique consistent à assurer la pleine participation des mandants à la conception, à l'exécution et à l'évaluation des PPTD, ainsi qu'une répartition intégrée et plus équilibrée des ressources destinées à la coopération technique entre les objectifs stratégiques, car il existe un déséquilibre tant au niveau des dépenses extrabudgétaires qu'au niveau des dépenses imputées sur le Compte supplémentaire du budget ordinaire. Il souligne également que des observations similaires avaient été formulées lors de précédentes réunions sur la coopération technique au sujet de ces déséquilibres et du renforcement insuffisant des capacités des mandants et que le Bureau devrait enfin s'attaquer à ces questions.
407. Il faudrait que le Bureau élabore une stratégie de mobilisation des ressources qui tienne compte des points suivants: répartition plus équilibrée et plus équitable des ressources entre les objectifs stratégiques et pour chaque objectif; élaboration de projets spécifiquement destinés aux travailleurs dans les domaines de la liberté syndicale, de la négociation collective, du salaire minimum, de la protection sociale, de la lutte contre le VIH/sida et de la discrimination; promotion et mise en œuvre des normes internationales du travail et du dialogue social en tant qu'objectifs prioritaires des PPTD; et action à entreprendre pour faire face à la tragédie humanitaire en Somalie. L'orateur conclut en disant qu'il approuve le projet de décision.
408. *S'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Italie dit qu'il importe d'éviter les chevauchements d'activités. Le Bureau devrait faire en sorte que les actions proposées en vue de mobiliser des ressources pour l'Afrique soient menées dans le cadre de la stratégie globale de l'OIT en matière de mobilisation de ressources.
409. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Zambie note avec satisfaction que le Bureau prend des mesures pour mettre en œuvre un certain nombre de recommandations de la douzième Réunion régionale africaine. Au cours de la dernière décennie, l'Afrique s'est dotée d'un ensemble de politiques et de programmes visant l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail. A l'heure actuelle, plus de 30 pays mettent en œuvre des PPTD, dont certains sont des programmes de deuxième génération. La plupart des évaluations qui ont été effectuées ont mis en évidence la nécessité d'améliorer le taux d'exécution des PPTD. L'insuffisance des ressources a été évoquée comme étant l'un des principaux facteurs qui entravent la mise en œuvre des programmes. Il est vrai que mobiliser des ressources suffisantes pour donner

suite aux priorités clés définies à la douzième Réunion régionale africaine est une tâche difficile. Le groupe de l'Afrique accueille avec satisfaction la proposition du Bureau, qui prévoit de s'appuyer de façon systématique sur les résultats des précédents exercices de contrôle et d'évaluation lors de l'élaboration de nouveaux projets et programmes. Le groupe approuve le projet de décision.

410. *Une représentante du gouvernement du Ghana* indique que la mise en œuvre efficace des projets a contribué à améliorer l'élaboration des politiques et a facilité l'exécution de stratégies de croissance et de lutte contre la pauvreté dans les pays africains. Les résultats auxquels ont abouti certains projets de coopération technique décrits dans le document sont encourageants. Grâce aux efforts des bureaux extérieurs, les taux d'exécution de la coopération technique en Afrique ont sensiblement augmenté depuis 2008 et ont même dépassé l'objectif de 75 pour cent fixé par le Conseil d'administration en 2009. L'oratrice salue le travail accompli par le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, qui a renforcé les capacités de suivi et d'évaluation des projets sur le terrain, et se dit favorable aux mesures actuellement mises en place pour remédier à la baisse des taux d'exécution enregistrée en 2011. Elle approuve le projet de décision.
411. *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* se dit favorable au projet de décision et insiste sur le fait que le BIT doit faire en sorte que les activités de coopération technique soient alignées sur les PPTD. Il invite instamment le Bureau à faire un plus grand usage des études d'impact.
412. *Un représentant du gouvernement de la France* indique que la coopération technique apportée aux pays par le BIT doit jouer un rôle déterminant. Il s'agit d'aider à transposer les travaux de l'OIT dans la réalité nationale pour atteindre les résultats prévus par les PPTD. C'est pour appuyer l'action du Bureau sur le terrain que la France apporte son soutien non seulement au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), mais aussi au Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) et au Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC), parmi d'autres, dans la région Afrique. Convaincu de l'importance de la coopération développée dans la région, le gouvernement de la France approuve les points mentionnés dans le document. Il est en outre nécessaire de prendre en compte les résultats des évaluations et d'élaborer de nouveaux partenariats. Le Bureau est invité à indiquer comment il entend renforcer sa collaboration et son action pour la mobilisation de ressources avec les autres organisations qui sont sur le terrain, et qui coopèrent déjà avec les bureaux régionaux et sous-régionaux. La qualité des projets et la valeur ajoutée du BIT sur leur mise en œuvre sont déterminantes pour attirer des contributions volontaires.
413. *Une représentante du gouvernement du Kenya* dit qu'elle approuve le projet de décision et que la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique nécessite une stratégie de mobilisation des ressources qui tienne compte des priorités qui ont été identifiées comme l'emploi des jeunes. Le Kenya approuve le projet de décision.
414. *Le représentant du Directeur général* prend note des remarques faites par le groupe des employeurs sur la nécessité de promouvoir les coopératives, les PME-PMI et les groupements d'entreprises. Il reconnaît l'importance de mobiliser davantage de ressources pour les partenaires sociaux, soulevée également par les travailleurs. Il faudrait un effort conjoint – employeurs, travailleurs, partenaires du développement et BIT – pour comprendre pourquoi un déséquilibre perdure entre les objectifs stratégiques.
415. Bien qu'elle ne soit pas mentionnée dans le document, la stratégie pour la corne de l'Afrique «Emploi pour la paix, la stabilité et le développement», élaborée avec l'Autorité intergouvernementale pour le développement et la Commission de l'Union africaine, a

permis de mobiliser des ressources, notamment pour d'importants projets en Somalie. En réponse à la question soulevée par la représentante des PIEM, le représentant du Directeur général indique que la stratégie de mobilisation des ressources sera étroitement coordonnée avec la stratégie globale de coopération technique. Il remercie le gouvernement de la France pour sa contribution à l'action de l'OIT en Afrique et reconnaît qu'il faudrait davantage tirer parti des évaluations conjointes. Il remercie enfin le groupe de l'Afrique pour son intervention et se rallie à l'avis de ce dernier, selon lequel les PPTD devraient jouer un rôle central dans la mobilisation des ressources.

Décision

- 416. *Afin d'accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique, comme l'a préconisé la douzième Réunion régionale africaine, le Conseil d'administration demande au Bureau d'élaborer une stratégie régionale de mobilisation des ressources, en prenant en considération les points énoncés dans la partie V du document GB.313/POL/8.***

(Document GB.313/POL/8, paragraphe 29.)

Segment des entreprises multinationales

- 417.** Le Segment des entreprises multinationales de la Section de l'élaboration des politiques s'est réuni le jeudi 22 mars. M. Elmiger (gouvernement, Suisse) assurait la présidence des débats à la demande du Président du Conseil d'administration. M^{me} Hornung-Draus et M. Gurney étaient respectivement porte-parole des employeurs et porte-parole des travailleurs.

Neuvième question à l'ordre du jour

Rapport du Groupe de travail tripartite ad hoc sur le mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales (GB.313/POL/9)

- 418.** *La porte-parole des employeurs* souligne que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale continue d'être un instrument d'orientation très utile et que son groupe désire en tirer le meilleur parti. Le mécanisme de suivi n'est pas trop contraignant et établit une importante distinction entre les activités promotionnelles, d'une part, et la collecte de données et l'analyse factuelle, d'autre part. Pour ce qui est des activités promotionnelles, les propositions incluent la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les activités existantes de l'OIT, pour qu'elle soit plus systématiquement prise en compte. Parallèlement, la Déclaration ne devra pas être utilisée pour exercer une quelconque coercition, car il est très important de préserver le caractère volontaire de sa mise en œuvre.
- 419.** Le groupe de travail a tiré grand profit de la contribution de l'Institut de sciences sociales de Leibniz dans le domaine de la collecte de données et de l'analyse factuelle. L'intervenante se félicite du fait que l'enquête sera conçue par un institut de recherche indépendant avant d'être soumise au Conseil d'administration pour approbation. A propos de la taille de cette enquête et du nombre de questions qu'elle comportera, elle déclare qu'un juste équilibre doit être trouvé pour ne pas surcharger les gouvernements et les

partenaires sociaux d'obligations. Elle déclare approuver le projet de décision et se dit impatiente de mettre en œuvre les recommandations.

420. *Le porte-parole des travailleurs* souligne que les recommandations reposent sur deux conditions préalables. En premier lieu, il convient de dépasser les simples déclarations d'intention pour appliquer véritablement les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales et de s'appuyer, pour cela, sur un système de présentation de rapports à intervalles réguliers. En second lieu, pour promouvoir efficacement la Déclaration, il est nécessaire d'intégrer cette dernière dans les cadres nationaux existants et les mécanismes de l'OIT. Les travaux de l'OIT visent à mettre en place des activités et à obtenir des résultats dans l'économie réelle. L'OIT doit donc formuler des propositions pertinentes sur les pratiques opérationnelles avec les entreprises multinationales. Le Service d'assistance du BIT a déjà répondu à 605 demandes depuis sa création, et chacune de ses réponses a aidé à mettre en pratique les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Les recommandations relatives aux activités promotionnelles pourraient conduire à repenser cet important domaine d'activité insuffisamment exploré jusqu'à présent. L'intervenant se félicite tout particulièrement du fait que l'on soit parvenu à un accord sur le paragraphe 15. Le plan opérationnel qui sera présenté en novembre sera essentiel pour garantir la mise en œuvre de toutes les recommandations.
421. En ce qui concerne l'enquête, l'intervenant soutient résolument le fait de séparer la collecte de données et les diverses activités promotionnelles ainsi que la proposition de compléter les informations recueillies par des recherches documentaires. La proposition consistant à faire figurer dans chaque enquête une série de questions qui demeureraient inchangées au fil du temps permettra à l'OIT de comparer les grandes tendances et de prendre éventuellement des mesures adaptées. Les modules thématiques variables pourraient être liés à des sujets examinés lors des discussions récurrentes de la Conférence internationale du Travail.
422. Les recommandations pourraient contribuer à réaffirmer le rôle de l'Etat, la primauté du droit et la responsabilité du gouvernement. Il faut, en effet, ne pas perdre de vue que c'est par les gouvernements qu'un espace peut être créé à l'échelle nationale pour examiner, sur la base d'un consensus tripartite, l'impact des entreprises multinationales sur le développement industriel et les politiques industrielles. Elles pourraient également permettre à l'OIT de faire valoir son avantage comparatif (son mandat et sa nature spécifique) et d'être à la hauteur de sa mission tout au long du XXI^e siècle.
423. *S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de la Chine souligne qu'il faut davantage promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales hors de l'Organisation. Il faut renforcer au sein du Bureau les activités promotionnelles visant une collaboration constructive avec les entreprises multinationales dans la formulation de partenariats public-privé et l'intégration de la Déclaration dans les projets de formation et de coopération technique. Etant donné que la Déclaration sur les entreprises multinationales est de nature promotionnelle, l'enquête ne doit pas avoir pour effet d'alourdir la charge des gouvernements en matière de rapports.
424. *S'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada souligne l'urgente nécessité de convenir d'un nouveau mécanisme promotionnel pour la Déclaration sur les entreprises multinationales, considéré, dans de nombreux documents internationaux, comme l'un des instruments clés de la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise. Or, en temps de crise, la responsabilité sociale des entreprises a un rôle fondamental à jouer pour rendre celles-ci attrayantes. Les activités tendant à mieux faire connaître la Déclaration pourraient être initiées au sein de l'Organisation, par le Bureau et par les mandants. Le principal défi consiste à réaliser une enquête qui fournisse des informations de qualité provenant directement des entreprises multinationales, de même que des données précises à caractère

technique et non bureaucratique qui permettront au Bureau et au Conseil d'administration de prodiguer des conseils avisés, de mettre à jour leurs connaissances et de promouvoir l'éveil d'une conscience et le dialogue social. La perspective d'une nouvelle enquête périodique suscite un intérêt limité. Le plan opérationnel doit être conçu de façon à prendre en compte la mobilisation des mandants tripartites nationaux et être coordonné avec les autres discussions qui ont lieu au sein de l'OIT, y compris les discussions récurrentes de la Conférence; il doit aussi éviter d'alourdir l'aspect administratif de son suivi éventuel.

425. *S'exprimant au nom de groupe de l'Afrique*, un représentant gouvernemental du Niger déclare qu'il faut éviter d'alourdir la charge actuelle des gouvernements en matière de communication et d'information, tout en respectant l'obligation de présenter des rapports périodiques; l'orateur estime que les actuels mécanismes de l'OIT et cadres nationaux doivent continuer à être utilisés. Il rappelle la proposition formulée par le groupe de l'Afrique en novembre 2011 pour renforcer la coopération entre l'OIT et les autres organisations internationales pour assurer un meilleur suivi de la Déclaration, notamment en ce qui concerne les activités de sensibilisation, et pour tenir compte du rôle fondamental des entreprises multinationales. Le groupe de l'Afrique souscrit aux paragraphes 9 à 22 du rapport.
426. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* déclare que son pays souscrit à la déclaration des PIEM. Elle exprime toutefois la préoccupation de sa délégation devant les propositions figurant dans la partie b) des recommandations, en expliquant qu'il semble peu cohérent de proposer de continuer de promouvoir un instrument sans avoir de mécanisme de suivi pragmatique et efficace. L'oratrice souligne la nécessité pour l'OIT de réactualiser la Déclaration et de l'adapter aux importantes évolutions qu'ont vécues les entreprises multinationales ces dernières années; cela permettrait d'en faire un instrument stratégique et donc un instrument de référence. L'oratrice est d'avis que, en cette époque où les accords mondiaux sur la responsabilité sociale de l'entreprise entre multinationales et fédérations syndicales internationales se multiplient, il serait judicieux de saisir cette opportunité pour créer des liens, en veillant à ce que le texte ne soit pas externalisé et à ce que l'OIT s'en serve et se l'approprie mieux.
427. L'oratrice souhaite obtenir plus de précisions sur les points 16 et suivants des recommandations du groupe de travail. Elle aimerait notamment savoir si ces enquêtes seront une charge supplémentaire pour les mandants, quelles en seront les implications financières et quelle serait la valeur ajoutée et l'objectif principal de ces enquêtes.
428. *Un représentant du gouvernement du Qatar* souscrit à la déclaration faite par le GASPAC et attire l'attention sur la difficulté de réaliser une enquête de portée générale. Il conviendrait de définir des secteurs prioritaires. Le Bureau devrait fournir des informations précises concernant l'enquête, en particulier en ce qui concerne son financement et son plan opérationnel. L'orateur approuve le projet de décision.
429. *Une représentante du gouvernement du Canada* souscrit à la déclaration faite par les PIEM. Une enquête périodique ne donnera pas de résultats satisfaisants. Les données relatives aux entreprises multinationales n'existent pas à l'échelon national. Les enquêtes précédentes reposaient uniquement sur les points de vue des enquêtés. Le manque de ressources et la charge de travail liés à l'établissement des rapports sont également un motif de préoccupation. L'oratrice est favorable à des activités promotionnelles mais souhaite en connaître les implications financières avant de donner son aval. Enfin, l'oratrice souhaite obtenir des précisions sur la mise en application du paragraphe 11.
430. *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* se déclare favorable à la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans le cadre d'événements tels que le MultiForum Cono Sur. Compte tenu de son expérience dans le cadre de l'exercice pilote de

2009, son pays n'est pas d'accord avec la proposition de recueillir des données par le biais d'une enquête. L'Argentine est disposée à servir de terrain expérimental pour la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans le cadre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et assurera la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales à l'occasion d'événements nationaux et régionaux et dans le cadre de la concertation sociale au niveau sectoriel. L'Argentine soutient le projet de décision.

431. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* craint que la charge de travail des gouvernements n'augmente considérablement. S'agissant de la création de points focaux tripartites, la principale difficulté réside dans le fait que, dans la plupart des pays, ces organes se trouvent non pas dans les ministères du travail mais dans les ministères du commerce.
432. *Un représentant du Directeur général* (directeur exécutif, Secteur de l'emploi) remercie tous les membres du groupe de travail et constate que la promotion de la Déclaration et la collecte de données sont des tâches difficiles. Les tentatives d'enquêtes précédentes ont échoué car la Déclaration sur les entreprises multinationales porte sur un éventail trop large de questions, d'où la lourdeur des enquêtes; de plus, de nombreux pays ne recueillent pas de données sur les entreprises multinationales. Si les mandants arrivent à se mettre d'accord sur un questionnaire ciblé, l'établissement des rapports sera facilité. Le Bureau a conscience de la charge de travail des gouvernements et propose de soumettre un questionnaire type à l'examen des gouvernements et des partenaires sociaux lors de la session de novembre 2012 du Conseil d'administration. Le Bureau élaborera un plan opérationnel chiffré pour la session de novembre 2012.
433. *Le porte-parole des travailleurs* reconnaît que les enquêtes précédentes se fondaient surtout sur des opinions et non pas sur des données empiriques; toutefois, le groupe de travail ad hoc a tenu compte des conseils des experts en conception d'enquêtes lors de la rédaction des recommandations. L'enquête n'imposera pas d'exigence supplémentaire pour l'établissement de rapports car une telle exigence existe déjà mais est actuellement suspendue. S'agissant de la question des points focaux nationaux, l'expérience de l'Argentine s'est révélée utile.
434. *La porte-parole des employeurs* souscrit à la déclaration du porte-parole des travailleurs et accepte les approches proposées par le représentant du Directeur général. Il incombe également aux gouvernements de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales, par exemple en mettant en place un point focal national.
435. *Le Président* passe aux points appelant une décision. Il y a un consensus sur les paragraphes 10 à 15. Les paragraphes 16 à 22 sont mis de côté pour une nouvelle discussion sous réserve de l'élaboration d'un plan opérationnel.

Décision**436. Le Conseil d'administration:**

- a) *remercie les membres du groupe de travail ad hoc sur le mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales de leur rapport;*
- b) *adopte les recommandations du groupe de travail ad hoc telles qu'elles figurent aux paragraphes 10 à 15 du rapport annexé au document GB.313/POL/9 et prend note des recommandations figurant aux paragraphes 16 à 22 en vue de leur examen et nouvelle discussion à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration en même temps qu'un plan opérationnel qui sera proposé par le Bureau, conformément à l'alinéa c), sous réserve de l'examen devant encore être effectué sur les incidences financières des activités approuvées;*
- c) *demande au Bureau d'établir, en prévision de sa 316^e session (novembre 2012) et en consultation avec les mandants tripartites, une proposition de plan opérationnel en vue de la mise en place du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des activités promotionnelles indiquées, sur la base des recommandations soumises par le groupe de travail ad hoc à la présente session;*
- d) *décide de continuer de suspendre jusqu'à sa 316^e session (novembre 2012) la décision qu'il a prise à sa 258^e session (novembre 1993) de réaliser des enquêtes sur la Déclaration sur les entreprises multinationales tous les quatre ans pour étudier la possibilité d'adopter un plan opérationnel relatif au mécanisme de suivi.*

(Document GB.313/POL/9, paragraphe 6, tel que modifié.)

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

437. La réunion de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail s'est tenue le mardi 27 mars 2012, sous la présidence de M. Corres (gouvernement, Argentine). M. Syder était le porte-parole des employeurs et le Vice-président travailleur du Conseil d'administration, M. Cortebeek, était le porte-parole des travailleurs.

Segment des questions juridiques

Première question à l'ordre du jour

Protection juridique de l'Organisation internationale du Travail dans les Etats Membres, y compris la situation des privilèges et immunités (GB.313/LILS/1)

438. *Le Vice-président travailleur* félicite le Bureau des efforts qu'il a déployés pour promouvoir la ratification de la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées et rappelle l'importance de cette convention pour la protection de l'Organisation et l'efficacité de son travail. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction l'adhésion de deux nouveaux Etats à la Convention de 1947, enregistrée depuis la dernière session en mars 2009. Toutefois, il regrette l'absence de progrès significatifs et exprime sa préoccupation concernant le fait que 29 Etats Membres n'accordent pas de protection à l'Organisation. Le groupe des travailleurs encourage tous les Etats Membres à adopter les mesures nécessaires afin d'adhérer à la convention ou aux accords multilatéraux et bilatéraux. En outre, il relève la pertinence des mesures adoptées par le Bureau afin de promouvoir l'adhésion des Etats aux instruments relatifs aux privilèges et immunités, et notamment de la nouvelle brochure sur la protection juridique de l'OIT dans ses Etats Membres ainsi que de la base de données en ligne sur ce sujet. En ce qui concerne l'élaboration de l'accord-cadre de coopération établi par le Bureau, il recommande de donner la priorité absolue à l'adhésion à la Convention de 1947 et à l'utilisation de cet accord-cadre seulement dans les cas où, pour des raisons objectives, l'adhésion à la convention s'avère temporairement difficile.

439. *S'exprimant au nom du groupe des employeurs*, une membre employeuse fait observer que, dans l'ensemble, les progrès vers l'adhésion à la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées sont lents, puisque deux pays seulement ont adhéré à cette convention depuis 2009. Elle demande des éclaircissements au sujet des mesures adoptées par le Bureau et souligne en premier lieu qu'il faut se concentrer sur les 29 Etats Membres qui n'accordent aucune protection juridique à l'OIT, et que le fait d'identifier ces Etats devrait permettre de mieux comprendre les futures étapes en matière de promotion. Au sujet du dialogue direct dont il est question dans le document, le groupe des employeurs souhaiterait savoir quels sont les 40 Etats Membres auxquels le Bureau s'est adressé et dans combien de ces Etats l'OIT est très active. L'intervenante souhaiterait également en savoir davantage au sujet de la nature des obstacles qui s'opposent à l'adhésion à la convention ou à la conclusion d'un accord bilatéral. Elle propose que le point 15 c) du projet de décision soit modifié afin que l'on puisse disposer de ces renseignements lors de la prochaine discussion sur la question. En ce qui concerne l'accord-cadre de coopération qui figure à l'annexe II du document, le

groupe des employeurs se demande si celui-ci est destiné à servir de modèle pour de futurs accords bilatéraux, si un tel accord a déjà été proposé à l'un ou l'autre Etat Membre de l'OIT et s'il serait acceptable qu'un Etat formule des réserves au sujet de certaines de ses dispositions. En outre, l'intervenante voudrait savoir ce qui distingue la protection offerte en vertu d'un accord de ce genre de celle offerte par la Convention de 1947 et connaître le rapport qui existe entre les accords-cadres de coopération, les accords types d'assistance technique et les autres accords bilatéraux. Constatant que la question des accords-cadres de coopération ne fait pas l'objet d'un projet de décision, elle interroge le Bureau quant à l'opportunité d'en inscrire un et lui demande ce qu'il compte faire avec le modèle d'accord présenté. Le groupe des employeurs reconnaît que les nouvelles sources d'information pourraient contribuer efficacement à faire mieux comprendre l'importance de la protection juridique de l'OIT, mais il demande dans quelle mesure elles aident à éliminer les obstacles qui empêchent un Etat d'adhérer à la convention. Enfin, le groupe des employeurs soulève à nouveau la question de l'extension des privilèges et immunités au personnel de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) dans l'exercice de ses fonctions afin que celui-ci puisse poursuivre et atteindre ses objectifs dans de meilleures conditions. Il souligne à ce propos le rôle essentiel joué par les secrétariats des employeurs et des travailleurs, notamment l'OIE et la Confédération syndicale internationale (CSI), dans le cadre institutionnel de l'OIT. Il demande au Conseil d'administration de reconnaître que les Etats doivent admettre l'importance du rôle tant de l'OIE que de la CSI, conformément aux paragraphes 19 et 23 de la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, adopté en juin 2011. D'un point de vue institutionnel, le secrétariat du groupe des employeurs fait partie intégrante de l'OIT même si, en raison du principe fondamental du tripartisme, il s'agit d'une structure autonome. De l'avis de l'intervenante, le tripartisme suppose que les trois parties aux activités de l'OIT puissent être sur un pied d'égalité en termes de privilèges et d'immunités, dans la mesure de ce qui est nécessaire pour qu'elles s'acquittent correctement de leur tâche. Les employés de l'OIE et de la CSI sont appelés à accomplir des missions délicates dans les Etats Membres et bien souvent à défendre des positions qui sont légitimes mais qui contredisent celles des gouvernements nationaux. Aussi le groupe des employeurs propose-t-il un amendement à l'alinéa c) du projet de décision, qui consiste à remplacer le membre de phrase «faire rapport périodiquement» par «sur les obstacles matériels à l'adhésion à la Convention de 1947 et son annexe I; sur l'adoption et l'élaboration d'accords bilatéraux; et sur les mesures à prendre pour surmonter les obstacles matériels à l'adhésion à la Convention de 1947 et son annexe I et aux accords bilatéraux». En outre, les employeurs proposent un nouvel alinéa d), libellé comme suit: «le Conseil d'administration prie le Bureau d'analyser la question des immunités et privilèges des membres de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) dans l'exercice de leurs fonctions en rapport avec l'OIT, et de proposer des solutions juridiques au Conseil d'administration à sa session de novembre 2013». Sous réserve de ces deux amendements, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

440. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil fait observer que l'accord-cadre de coopération n'a pas été soumis pour approbation et se déclare favorable aux alinéas a) et b) du projet de décision. Il précise par ailleurs que l'approbation par son groupe de l'alinéa c) ne constitue pas une approbation de l'annexe II en tant que document définitif. Le groupe préfère continuer à étudier l'accord car il a déjà trouvé plusieurs ambiguïtés et souhaite soumettre ses suggestions d'amélioration. L'intervenant estime que l'accord ne pourrait pas s'appliquer dans les pays qui n'ont pas adhéré à la convention en raison d'incompatibilités avec la législation et la pratique nationales. En outre, certains articles donnent à penser que l'OIT pourrait agir unilatéralement et d'autres, par exemple les articles II, III, V et VIII, qu'il serait possible de mettre en œuvre les dispositions selon les besoins. L'article I, en revanche, prévoit que les conditions de base de la coopération doivent être déterminées en commun par l'OIT et l'Etat Membre. Les paragraphes 5 et 6 de l'article XI semblent contradictoires dans la mesure où ils renvoient à

deux manières différentes d'assurer l'exécution des obligations après résiliation de l'accord. En ce qui concerne l'alinéa c) du projet de décision, le GRULAC prend note de l'affirmation figurant au paragraphe 9 selon laquelle le Bureau examinera régulièrement l'accord-cadre. Pour ce qui est des propositions du groupe des employeurs, l'intervenant relève que les propositions de ce type devraient être soumises suffisamment à l'avance pour donner aux membres du Conseil d'administration la possibilité de se consulter avant de se prononcer.

441. *Un représentant du gouvernement du Brésil*, faisant sienne la déclaration du GRULAC, rappelle que son pays respecte les privilèges et immunités et convient de la nécessité de réaffirmer l'importance de la protection juridique de l'OIT dans ses relations avec les Etats Membres, conformément aux alinéas a) et b) du projet de décision. Sa délégation appuie la poursuite des efforts de promotion de la protection juridique de l'OIT mentionnée à l'alinéa c) du projet de décision. Toutefois, il tient à rappeler qu'en vertu du principe de la protection des travailleurs les tribunaux du travail brésiliens ont admis la nécessité d'appliquer avec souplesse les règles en matière de privilèges et d'immunités, dans les cas où le travailleur dont les droits ont été violés est manifestement fragilisé et sans recours. Le système judiciaire brésilien a agi de cette manière dans le passé en raison même des principes et valeurs de l'OIT.
442. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* rappelle que son pays a conclu le 19 mars 1946 un accord de siège avec le BIT, qui reconnaît à l'Organisation des privilèges et immunités équivalents à ceux garantis par la Convention de 1947. C'est la raison pour laquelle la Suisse n'est pas partie à cette dernière. Toutefois, son pays envisage actuellement d'y adhérer.
443. *Parlant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola rappelle que, selon l'article 40 de la Constitution de l'OIT, les Etats Membres sont tenus de reconnaître les privilèges et immunités de l'Organisation. Il reconnaît que l'objectif de la protection juridique de l'Organisation dans les Etats Membres est de préserver l'indépendance de l'Organisation et sa capacité de fournir ses services avec un bon niveau d'efficacité, en limitant les retards et le coût des activités. Le groupe de l'Afrique propose de soutenir les trois points du projet de décision tels qu'ils sont présentés dans le document.
444. *Une représentante du gouvernement du Canada* rappelle que le décret de son pays sur les privilèges et immunités (Organisation internationale du Travail) offre une protection suffisante à l'Organisation, opinion qu'elle avait exposée au cours de la précédente discussion sur le sujet. En outre, le Canada accorde des privilèges et immunités à l'OIT et à son personnel, aux délégués des Etats Membres assistant aux réunions de l'OIT au Canada et aux experts désignés par l'Organisation qui sont en mission dans le pays. Le Canada appuie le projet de décision et recommande que l'accord-cadre cible les pays qui n'ont pas ratifié la Convention de 1947 et qui n'offrent pas un niveau de protection équivalent.
445. *Le représentant du Directeur général* (le Conseiller juridique) fait observer que la question de la reconnaissance des privilèges et immunités dans les Etats Membres est une vaste question qui pose des problèmes quotidiens. Il explique que le Bureau accorde une attention prioritaire aux Etats Membres qui n'ont pas accédé à la convention. Parmi ceux-ci, il y en a qui refusent par principe de la ratifier, et ces Etats posent un problème qui est particulièrement difficile à résoudre et pour lequel le Bureau a besoin de l'aide des Etats Membres. A une deuxième catégorie appartiennent les Etats qui ont ratifié la convention en émettant des réserves qui portent sur des points essentiels; le problème que posent ces Etats exige un travail de collaboration avec les autres organisations des Nations Unies pour comprendre les raisons des réserves émises et amener, dans la mesure du possible, les Etats à y renoncer. Concernant l'accord-cadre pour la coopération, le Bureau ne demande pas au

Conseil de l'adopter parce que son contenu n'est pas définitif; il fait l'objet de discussions au cas par cas, sachant que certains points sont très importants et doivent nécessairement y figurer. En ce qui concerne le rapport entre l'accord-cadre pour la coopération et la Convention de 1947, la différence principale est que l'accord-cadre est un instrument bilatéral qui prévoit d'accorder à l'Organisation et à ses fonctionnaires les bénéfices de la Convention de 1947, mais sa portée est aussi plus large car il inclut d'autres questions comme celles de la propriété intellectuelle, des personnes à charge et de l'information relative aux activités de coopération. Lorsqu'un accord-cadre pour la coopération est conclu dans un pays ou qu'un accord type relatif à l'assistance technique est déjà en vigueur, il remplace ce dernier sur tous les points communs, les autres points restant en vigueur. Concernant, en dernier lieu, les privilèges et immunités pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, le Conseiller juridique propose de faire un travail visant à éclaircir les aspects juridiques de la question en consultation avec les parties concernées.

446. *Le Vice-président travailleur* prend note avec satisfaction de la ratification prochaine de la Convention de 1947 par la Suisse et se déclare favorable à l'alinéa *d*) du projet de décision proposé par les employeurs. Toutefois, le groupe des travailleurs ne soutient pas l'amendement à l'alinéa *c*) car il est trop détaillé.
447. *Parlant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement du Brésil, après une brève concertation entre les membres du groupe, propose d'apporter à l'amendement proposé à l'alinéa *d*) par le groupe des employeurs un sous-amendement consistant à remplacer «dans l'exercice de leurs fonctions en rapport avec l'OIT» par «dans le contexte de la Convention de 1947 et de l'annexe I, aux fins des missions officielles de l'OIT définies de manière tripartite». Il fait observer qu'il est nécessaire de réviser la procédure d'adoption des amendements au Conseil d'administration, car il aurait fallu plus de temps pour examiner l'amendement proposé par les employeurs.
448. *S'exprimant au nom du groupe des employeurs*, une membre employeuse demande l'avis du Bureau sur le libellé du sous-amendement à l'alinéa *d*) proposé par le GRULAC, compte tenu du fait que ce sont les membres des secrétariats de l'OIE et de la CSI qui vont en mission et qui doivent être protégés, et non les secrétariats eux-mêmes.
449. *Le représentant du Directeur général* (le Conseiller juridique) affirme que ce qui est demandé au Bureau est de vérifier le statut au regard de la Convention de 1947 du personnel de l'OIE et de la CSI lorsque celui-ci travaille dans le cadre des missions officielles de l'OIT qui ont été définies de façon tripartite. Cette périphrase résume le rôle de secrétariats de groupes qu'assument l'OIE et la CSI lorsque se tiennent des réunions officielles de l'Organisation. Telle est la signification du libellé actuel et, si elle correspond à ce que les délégations voulaient dire, le texte peut être maintenu.
450. *S'exprimant au nom du groupe des employeurs*, une membre employeuse confirme que ce dernier est d'accord avec l'interprétation du texte donnée par le Conseiller juridique et demande au Bureau d'aligner les traductions. Le groupe est donc favorable au sous-amendement proposé à son amendement à l'alinéa *d*) et accepte de retirer son amendement à l'alinéa *c*).

Décision**451. Le Conseil d'administration:**

- a) *réaffirme l'importance de la protection juridique de l'OIT dans ses relations avec les Etats Membres, en particulier ses privilèges et immunités reconnus dans la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées de 1947 et dans l'annexe I relative à l'OIT;*
- b) *exhorte les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à adhérer à la Convention de 1947 et à appliquer son annexe I;*
- c) *demande au Bureau de poursuivre ses efforts pour promouvoir la protection juridique de l'OIT en prenant les mesures indiquées et de faire rapport périodiquement sur la situation juridique de l'OIT dans ses Etats Membres en vue de prendre de nouvelles mesures, le cas échéant;*
- d) *prie le Bureau d'analyser la question des immunités et privilèges des membres de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), dans le contexte de la convention précitée et de son annexe I, dans le cadre des missions officielles de l'OIT définies de façon tripartite et de proposer des approches juridiques au Conseil d'administration à sa session de novembre 2013.*

(Document GB.313/LILS/1, paragraphe 15, tel que modifié.)

Deuxième question à l'ordre du jour**Dispositions finales des conventions internationales du travail**

(GB.313/LILS/2)

- 452.** *Un représentant du Directeur général (le Conseiller juridique) souligne que les quatre approches suggérées au paragraphe 9 du document en ce qui concerne les dispositions finales des conventions internationales du travail n'excluent pas d'autres approches que les membres du Conseil d'administration pourraient souhaiter proposer.*
- 453.** *Le porte-parole des employeurs estime qu'un examen approfondi de la question des dispositions finales est de la plus haute importance pour maintenir un solide corpus de normes internationales du travail à jour qui répondent aux besoins du monde du travail. C'est pourquoi cet examen devrait avoir lieu dans le cadre des discussions en cours du Conseil d'administration sur un futur mécanisme d'examen des normes. Le groupe des employeurs propose de reporter la question à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration, dans l'attente de consultations tripartites sur les modalités de ce mécanisme.*
- 454.** *Le Vice-président travailleur déclare que la question des dispositions finales fait partie de la politique normative car elle est étroitement liée à la recherche de nouvelles approches pour l'élaboration des normes internationales du travail. Elle devrait donc être incluse dans la discussion sur la politique normative au sens large et ne peut pas être traitée isolément. Le groupe des travailleurs propose de faire le point sur l'état d'avancement de cette discussion afin de décider quand revenir sur la question des dispositions finales.*

455. *S'exprimant au nom des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada est satisfaite des dispositions finales actuelles et de la pratique indiquée au paragraphe 9 a) du document car cette pratique garantit la stabilité et la souplesse qui sont nécessaires. La pratique qui consiste à ce que le Comité de rédaction de la Conférence insère les clauses finales avec des paramètres identiques dans les projets de convention devrait être conservée. D'une part, elle renforce la cohérence et la lisibilité du corpus de normes internationales du travail et, d'autre part, évite aux commissions techniques de la Conférence, dont la charge de travail est déjà considérable, d'avoir à se pencher sur les dispositions finales. Ces commissions devraient faire un usage restrictif de leur faculté d'adopter des valeurs différentes pour les paramètres laissés ouverts de certaines dispositions finales. Des seuils plus élevés pour l'entrée en vigueur d'une convention ne devraient être appliqués que lorsque le caractère réciproque des obligations le justifie. Néanmoins, le groupe des PIEM note aussi que, étant donné que les paramètres fixés dans les articles sur l'entrée en vigueur et la dénonciation de la convention remontent à 1928, il serait peut-être opportun de les réexaminer dans la perspective d'une amélioration des activités normatives de l'OIT, en tenant compte de l'objectif de parvenir à une ample ratification des conventions. Les PIEM sont conscients qu'il faut pour cela des discussions approfondies, suivant l'approche mentionnée au paragraphe 9 d) du document, à condition qu'il existe initialement un consensus pour aller dans ce sens.
456. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil fait observer que le document se réfère à la pratique qui consiste à ne pas soumettre la question des dispositions finales d'une convention aux commissions techniques, mais mentionne par ailleurs des exemples récents de cas dans lesquels les paramètres concernant l'entrée en vigueur et la dénonciation d'une convention ont été examinés par la commission compétente. Bien qu'il soit plus facile et plus pratique de laisser le Comité de rédaction de la Conférence s'occuper des dispositions finales, il ne demeure pas moins que les dispositions sur l'entrée en vigueur et la dénonciation sont étroitement liées à la substance de la convention en cours d'élaboration, comme c'est le cas par exemple des conventions n^{os} 31, 46 et 110. Par conséquent, le GRULAC souhaite maintenir la possibilité que la commission technique chargée d'élaborer une convention détermine le nombre de ratifications nécessaire pour qu'elle entre en vigueur et les délais qui régissent sa dénonciation. Il est proposé de conjuguer les alinéas a) et b) du paragraphe 9 du document. Enfin, en ce qui concerne la disposition finale type de l'Article B, qui porte sur l'enregistrement des ratifications par le Directeur général, le GRULAC souligne que cette fonction doit être accomplie en pleine conformité avec les dispositions de la Convention de Vienne sur le droit des traités et qu'aucune pratique incompatible ne peut être admise.
457. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola souhaite que le Conseil d'administration propose à la Conférence une révision plus substantielle des dispositions finales à utiliser dans des conventions futures, de telle sorte que cette proposition puisse être examinée par la commission compétente de la Conférence.
458. *S'exprimant également au nom du gouvernement du Danemark*, un représentant du gouvernement de la Suisse juge essentiel d'éviter qu'à chaque session de la Conférence des dispositions finales différentes soient proposées pour chaque convention. Par conséquent, une révision plus substantielle des dispositions finales, telle que proposée au paragraphe 9 d) du document, pourrait être envisagée. Une telle révision garantirait la sécurité juridique ainsi que le bon fonctionnement du système de contrôle et constituerait une solution globale et consensuelle. Il conviendrait d'inclure la question dans les discussions sur le futur mécanisme d'examen des normes. Parallèlement, il devrait toujours être possible d'adopter des dispositifs spéciaux, comme ceux prévus dans la convention (n^o 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et dans la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006).

459. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* indique que celui-ci est disposé à examiner, dans le souci de l'amélioration des activités normatives, la proposition faite par le groupe des employeurs à la 100^e session (2011) de la Conférence, selon laquelle l'entrée en vigueur d'une convention serait subordonnée à 18 ratifications. Etant donné que les dispositions finales types, dans leur libellé actuel, remontent à 1946, il est nécessaire de les assouplir pour mieux les adapter aux besoins des pays en développement, leur structure pouvant toutefois rester inchangée. L'orateur souscrit aux approches exposées au paragraphe 9 a) et b) du document.
460. *Un représentant du gouvernement de la Chine* fait observer que les dispositions finales actuelles remontent à plus d'un demi-siècle, période marquée par une forte augmentation du nombre des Membres de l'OIT et par une mondialisation de l'économie qui a entraîné une mutation profonde du monde du travail. Dans ce contexte, les conditions de dénonciation d'une convention semblent aujourd'hui d'une rigueur excessive, qui a un effet dissuasif sur la ratification, et les conditions d'entrée en vigueur paraissent si laxistes qu'elles affaiblissent l'autorité des conventions. L'orateur invite le Bureau à effectuer une analyse approfondie en faisant appel à toutes les compétences techniques disponibles et à formuler des propositions permettant au Conseil d'administration de prendre les décisions voulues à une session ultérieure.
461. *Un représentant du gouvernement de l'Australie* convient avec les travailleurs et les employeurs que les dispositions finales des conventions ne sauraient être examinées isolément des autres améliorations à apporter à la politique normative de l'OIT dont est saisi le Conseil d'administration. Ainsi, dans le cadre du mécanisme d'examen des normes sera envisagée une nouvelle approche de l'action normative, notamment pour ce qui est de l'élaboration et de l'adoption des normes. Il est important que les commissions techniques de la Conférence puissent examiner aussi les dispositions finales des conventions en cours d'élaboration, pour garantir que les conventions adoptées seront solides et pourront être ratifiées. Toutefois, il est tout aussi important de veiller à la cohérence et à la comparabilité au sein du Code international du travail, et la définition de valeurs par défaut adaptables aux situations atypiques offre une bonne base pour y parvenir. La capacité des conventions de l'OIT d'être ratifiées et d'entrer en vigueur est considérée comme étant indissociable de la concrétisation du travail décent pour tous.
462. Résumant les débats, *le représentant du Directeur général* (le Conseiller juridique) prend acte des avis des Membres concernant la nécessité d'adapter le système actuel à la fois en préservant la cohérence du système des clauses finales et des normes dans leur ensemble et en gardant la souplesse requise pour tenir compte des particularités de certaines conventions. Ces idées seront prises en considération lorsque cette question sera abordée à propos du mécanisme d'examen des normes qui doit être examiné à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration.
463. *Le Vice-président travailleur* précise que son groupe a accepté de relier la question des dispositions finales à celle du mécanisme d'examen des normes, mais n'a souscrit à aucune modification du système actuel des clauses finales.

Résultat

464. ***Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des avis exprimés au cours de la discussion à propos des dispositions finales des conventions internationales du travail.***

Troisième question à l'ordre du jour

Règlement de la Commission tripartite spéciale créée en vertu de l'article XIII de la convention du travail maritime, 2006 (GB.313/LILS/3)

465. *Un représentant du Directeur général* (le Conseiller juridique) rappelle que la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), prévoit la création d'un organe particulier, à savoir une Commission tripartite spéciale chargée de certaines tâches concernant l'application de la convention. Pour que cette commission puisse fonctionner, il a été nécessaire de préparer son règlement qui a été élaboré par une commission tripartite qui s'est réunie à deux reprises. Le Bureau a choisi d'ajouter à ce projet de Règlement une note introductive.
466. *Une représentante du Directeur général* (la directrice du Département des normes internationales du travail (NORMES)) fait observer que les gouvernements et les partenaires sociaux ont considérablement avancé dans la ratification et la mise en œuvre effective de la MLC, 2006, convention qui marque une avancée considérable. A ce jour, la convention a été ratifiée par 25 Etats Membres et un Etat non Membre qui s'affiliera bientôt à l'Organisation afin de permettre l'enregistrement de l'instrument. Ces vingt-cinq ratifications représentent plus de 56 pour cent de la flotte mondiale. De plus, l'approche adoptée par le Bureau vis-à-vis de la MLC, 2006, diffère sensiblement de celle adoptée dans le cas des autres conventions de l'OIT. Un vaste programme d'assistance technique et de coopération technique a été déployé pour assurer l'application effective de la MLC, 2006. A l'aide de systèmes de données, le Bureau a déjà aidé plus de 50 pays, en particulier des pays en développement, à analyser les lacunes de leur législation. Des activités de renforcement des capacités et de formation ont en outre été organisées au Centre de Turin, par l'intermédiaire de l'Académie du travail maritime. Le Bureau a mis au point divers outils, notamment un manuel sur les dispositions types, un manuel sur la mise en œuvre des dispositions de la MLC, 2006, relatives à la sécurité sociale, une version révisée du manuel de questions et réponses et une nouvelle brochure sur les questions les plus fréquentes; il travaille actuellement à la rédaction d'un manuel sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur maritime. L'intervenante exprime sa gratitude aux gouvernements de la Suède, de l'Italie, du Royaume-Uni et de l'Australie pour leur soutien constant. Tous ces outils, auxquels il convient d'ajouter le site dédié à la convention, représentent un volume d'information considérable et fournissent toutes les orientations nécessaires. Une grande partie des dispositions traitées dans le règlement figurent dans les dispositions finales de la MLC, 2006.
467. *S'exprimant au nom du groupe des employeurs*, une membre employeuse approuve le projet de décision, et se félicite de la manière dont les activités sont actuellement menées relatives à la prochaine entrée en vigueur de la MLC, 2006, ainsi que du travail accompli par la commission préparatoire tripartite. Les réunions préparatoires ont montré qu'il est possible d'atteindre d'excellents résultats dans un climat de dialogue et de concertation, toutes les parties concernées ayant étroitement collaboré pour permettre à la convention de commencer à fonctionner correctement dès son entrée en vigueur. Le règlement à l'étude tient compte des décisions qui ont été prises lors des réunions préparatoires. Le groupe des employeurs se félicite de la clarté de la Note introductive, qui résume et reprend certaines des dispositions du règlement, et approuve son adoption, étant entendu que la note en question a été ajoutée suite à une demande d'éclaircissement formulée au cours des réunions préparatoires.

468. *Le Vice-président travailleur* insiste sur le fait que ce règlement est le résultat de consultations détaillées entre les gouvernements et les partenaires sociaux concernés. Le groupe approuve le projet de décision et se félicite du nombre de ratifications atteint en espérant que cette importante convention entrera bientôt en vigueur.
469. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola se déclare favorable au projet de décision et fait observer que l'adoption du Règlement de la commission par le Conseil d'administration est une des mesures nécessaires pour donner effet à l'article XIII de la MLC, 2006. Le groupe de l'Afrique remercie les Etats Membres qui ont déjà ratifié la MLC, 2006, et invite tous les autres Etats Membres à faire de même.
470. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* remercie le Bureau pour l'excellent travail accompli au cours des dernières années autour de la MLC, 2006, cette convention innovante, et approuve sans réserve l'adoption du Règlement et de la Note introductive qui l'accompagne. Son gouvernement tient toutefois à préciser et à confirmer qu'indépendamment du libellé du paragraphe 2 de l'article 9 du projet de Règlement, le mandat de la Commission de la MLC doit être limité aux seules questions relatives à la convention. La garde côtière américaine, en coopération avec tous les organismes concernés, procède actuellement à une analyse détaillée de la MLC, 2006, afin de vérifier s'il existe des obstacles à la ratification des Etats-Unis, et se félicite à cet égard de pouvoir compter sur l'aide du Bureau.
471. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* affirme que le texte est fidèle aux discussions qui ont eu lieu en décembre 2011, auxquelles les partenaires sociaux suisses du secteur ont pris part. La Suisse a ratifié la convention sur le travail maritime, 2006, en février 2011. Elle soutient le projet de décision mais souhaite attirer l'attention sur un point particulier. Compte tenu des modalités fixées dans l'article 4 du Règlement en ce qui concerne la composition de la commission, il serait judicieux d'éviter qu'elle soit trop nombreuse. En effet, à ce stade, il est prévu qu'elle soit composée de quatre personnes par Etat qui ratifie la convention. Vu le nombre croissant de ratifications, cela voudrait dire qu'il faudrait travailler au sein d'une commission qui pourrait atteindre plusieurs centaines de membres. A l'origine, l'idée était de limiter le nombre de participants pour des raisons d'efficacité. La délégation suisse préfère un organe plus restreint et plus opérationnel, et le gouvernement de la Suisse espère, à défaut, que les organes subsidiaires prévus à l'article 15 du Règlement pourront pallier cela. La mise en œuvre de la MLC, 2006, soulèvera certainement de nombreuses questions d'application; c'est pourquoi l'efficacité et la capacité de travail de cette commission sont primordiales.
472. *Un représentant du gouvernement du Japon* approuve le projet de décision et déclare que la MLC, 2006, a largement contribué à l'amélioration des conditions de travail des gens de mer en établissant des normes internationales du travail et en instaurant, par des dispositions sur la concurrence loyale et d'autres normes, des règles du jeu identiques pour tous dans les industries maritimes. Son gouvernement reconnaît pleinement l'importance de la convention et a engagé les travaux préparatoires en vue de sa ratification. Les amendements nécessaires à cette fin ont été soumis au parlement national à la fin du mois de février, et, au début du mois de mars, le cabinet décide de demander l'approbation du parlement pour ratifier la convention. Dès que le parlement aura donné son approbation et que les amendements concernés auront été adoptés, le gouvernement déposera son instrument de ratification dans les plus brefs délais.
473. *Un représentant du gouvernement de la Chine* approuve le projet de décision et salue les efforts déployés par l'OIT pour assurer la protection des droits et des intérêts des gens de mer; il se félicite en particulier de l'efficacité du travail accompli tant pour rédiger la convention que pour promouvoir son entrée en vigueur. L'amélioration des compétences professionnelles des travailleurs du secteur maritime et la protection de leurs droits et

intérêts légitimes constituent le fondement du développement durable d'une industrie maritime dans laquelle la Chine est une grande puissance. L'intervenant indique que son gouvernement a toujours accordé la priorité aux êtres humains et qu'il a pris de multiples mesures législatives pour promouvoir l'emploi des gens de mer et assurer la protection de leurs droits et de leurs intérêts. Le gouvernement de la Chine est disposé à collaborer avec les divers acteurs concernés pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la MLC, 2006. Un mécanisme de dialogue et un règlement équitables, bien conçus, et adaptés aux besoins de la profession, ne peuvent que contribuer à promouvoir l'amélioration et la mise en application de la convention ainsi qu'à réaliser ses objectifs ultimes.

474. *Un représentant du gouvernement du Danemark* indique que le Danemark a participé en permanence aux travaux relatifs à la MLC, 2006, et que ses représentants ont assisté à la deuxième réunion de la Commission préparatoire tripartite en décembre 2011, lors de laquelle le Danemark présidait le groupe gouvernemental. Le Danemark, qui a ratifié la convention le 23 juin 2011, soutient l'adoption du Règlement, y compris les ajustements proposés et la Note introductive.
475. *Un représentant du gouvernement de la France* apprécie beaucoup la valeur ajoutée de la Note introductive et suggère que la méthode soit appliquée à d'autres sujets, lorsqu'il y aura lieu. Il approuve le projet de Règlement, d'abord parce qu'il reflète très bien l'état des concertations et des consultations qui ont eu lieu, et puis parce qu'il fournit un outil nécessaire au fonctionnement de cette pièce centrale du dispositif pour la mise en œuvre en continu de la convention. Enfin, il affirme qu'un processus parlementaire très complexe et comportant de nombreuses étapes préparatoires se trouve à la toute dernière étape puisque le projet de loi de ratification de la convention est désormais sur le bureau du parlement national.
476. *Un représentant du gouvernement de l'Italie* approuve le projet de décision, prend note avec satisfaction des résultats obtenus par la Commission préparatoire tripartite et se félicite du consensus tripartite obtenu lors de la réunion de décembre 2011 sur le texte du projet de Règlement. En ce qui concerne les modifications supplémentaires à apporter au Règlement, sa délégation se rallie à la proposition. Le processus de ratification est encore en cours, et le gouvernement fait tout son possible pour être en mesure de ratifier la convention à la fin de 2012. Le gouvernement procède actuellement à l'harmonisation de la législation nationale avec les dispositions de la convention, avant la ratification de celle-ci. Le ministère des Transports a créé un Comité maritime tripartite national afin de garantir la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux et d'assurer une transparence maximale lors de la mise en œuvre de la convention.

Décision

477. Le Conseil d'administration:

- a) adopte la Note introductive au Règlement de la Commission tripartite spéciale créée par la convention du travail maritime, 2006, proposée à l'annexe I du document GB.313/LILS/3;**
- b) adopte le Règlement précité, proposé à l'annexe II du document GB.313/LILS/3;**
- c) remercie les Etats Membres qui ont déjà ratifié la convention du travail maritime, 2006, et invite tous les autres Etats Membres à accélérer leur procédure nationale de ratification.**

(Document GB.313/LILS/3, paragraphe 10, tel que modifié.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Règlement de la Conférence internationale du Travail: Amendements liés à la réforme du Conseil d'administration (GB.313/LILS/4)

478. *Le Vice-président travailleur* approuve le projet de décision et déclare que les consultations auxquelles doit procéder le Président du Conseil d'administration et qui font l'objet de l'article 18 doivent se dérouler le plus rapidement possible afin d'éviter tout ralentissement du processus décisionnel.
479. *Le porte-parole des employeurs* souscrit au projet de décision.
480. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola approuve le projet de décision et salue les efforts déployés par le Bureau pour tenir compte des préoccupations qui avaient été exprimées par le groupe gouvernemental lors de la précédente session du Conseil d'administration.
481. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Soudan accueille favorablement les nouvelles propositions établies dans le prolongement des consultations avec le groupe gouvernemental. Il approuve le projet de décision et indique que son groupe tient à appliquer les nouvelles méthodes de travail, lesquelles font largement appel à la participation du groupe gouvernemental. Celui-ci se réjouit à la perspective de coopérer avec le Président du Conseil d'administration une fois les amendements adoptés par la Conférence.

Décision

482. Le Conseil d'administration:

- a) ***invite la Conférence internationale du Travail, à sa 101^e session (juin 2012), à approuver les amendements à l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, proposés à l'annexe I du document GB.313/LILS/4;***
- b) ***approuve l'amendement au paragraphe 21 de la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration, proposée à l'annexe II du document GB.313/LILS/4.***

(Document GB.313/LILS/4, paragraphe 5, 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 (GB.313/LILS/5)

483. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) note que, bien qu'aucun document de fond n'ait été soumis sur la question, le Bureau a préparé, après consultation des groupes, un projet de décision à l'intention du Conseil d'administration. Elle déclare que, malgré la reconnaissance explicite, à la 312^e session (novembre 2011) du Conseil d'administration, de l'importance vitale de la politique normative de l'OIT et du mécanisme d'examen des normes (MEN) proposé, il est évident qu'il convient de renforcer la confiance chez les mandants tripartites avant de se prononcer sur les options et les modalités contenues dans le document soumis à cette session du Conseil d'administration⁴. Elle note que, lorsqu'il a approuvé la création d'un tel mécanisme, le Conseil d'administration a invité le Bureau à entreprendre des consultations sur les modalités et à faire une proposition à cet égard au cours de la session de mars 2012. Le Bureau a donc organisé des consultations informelles qui devraient se tenir avec le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Les coordonnateurs régionaux et, de manière séparée, les représentants du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) et l'Union européenne ont été informés des consultations qui ont eu lieu. L'intervenante souligne que les consultations avaient pour but d'instaurer la confiance dans le processus afin que, lorsque les discussions de fond commenceront, les mandants tripartites comprennent bien les objectifs et les grands principes et s'engagent à les promouvoir. Du point de vue du Bureau, le processus d'instauration de la confiance a été prometteur et les discussions ont ouvert la voie à de nouvelles consultations tripartites approfondies sur les questions de fond liées au mécanisme d'examen des normes, ainsi qu'à de nouvelles discussions au sein du Conseil d'administration qui, on l'espère, auront lieu dès novembre 2012. Le mécanisme d'examen des normes jouera un rôle essentiel dans l'élaboration d'un corpus de normes solide, clairement défini et actualisé. Dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, ce mécanisme permettra aux normes internationales du travail de contribuer pleinement et effectivement à la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation. La coordination du mécanisme avec d'autres processus importants tels que les discussions récurrentes et l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence serait une condition préalable essentielle à l'obtention de résultats optimaux. Dans ce contexte, l'objectif des consultations actuelles et futures devrait être de permettre au Bureau d'établir un document pour la session de novembre 2012 du Conseil d'administration propre à susciter une adhésion sans réserve des mandants tripartites, adhésion qui revêt une importance capitale et justifie la poursuite des consultations.

484. *Le porte-parole des employeurs* rappelle qu'en novembre 2011 le Conseil d'administration a pris une décision majeure concernant la création du mécanisme d'examen des normes, mettant ainsi en place un moyen de répondre aux attentes exprimées dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et à celles concernant le rôle

⁴ Voir document GB.312/LILS/5.

de l'OIT dans l'élaboration de normes internationales du travail pertinentes sur le monde du travail. Son groupe prend la question au sérieux et, par conséquent, depuis novembre 2011, mène une action auprès du groupe des travailleurs pour instaurer un climat de confiance. Des mesures importantes ont été prises depuis lors pour permettre au groupe des employeurs et au groupe des travailleurs de trouver un terrain d'entente, notamment par le biais d'un accord sur les principes communs que les deux groupes ont conjointement proposé aux gouvernements en tant que base tripartite permettant d'aller de l'avant. Le groupe des employeurs croit fermement qu'un corpus de normes solide, clairement défini et actualisé est nécessaire pour protéger les travailleurs, en tenant compte des besoins des entreprises durables, et que cet objectif ne saurait être atteint sans un cadre politique cohérent. Les employeurs soutiennent fermement la poursuite des consultations afin qu'une proposition puisse être soumise au Conseil d'administration en novembre 2012 sur les options énoncées dans le document GB.312/LILS/5.

- 485.** *Le Vice-président travailleur* reconnaît qu'il est important de poursuivre les consultations et que la confiance est un facteur essentiel. Il renvoie aux principes communs convenus entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, qui insistent sur la nécessité: 1) d'une cohérence des politiques dans le contexte de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable; 2) d'un corpus de normes solide, clairement défini et actualisé permettant de protéger les travailleurs, en tenant compte des besoins des entreprises durables; 3) de l'adoption des décisions par consensus et, en l'absence de consensus, du maintien des décisions existantes; 4) de négociations de bonne foi permettant d'élaborer un corpus de normes solide, clairement défini et actualisé; et 5) d'une volonté commune des partenaires sociaux de mettre en œuvre ces engagements. Ces principes communs constituent un bon point de départ et il est important de travailler sur eux avec les gouvernements.
- 486.** *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil précise que la réunion tenue début mars avec les coordonnateurs régionaux était une réunion d'information sur les progrès réalisés dans l'instauration d'une confiance minimale entre les partenaires sociaux, et qu'elle ne saurait être qualifiée de consultation proprement dite. Il indique que, sur le fond, le GRULAC a une position claire, qui a été exposée de manière détaillée lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2011. Le GRULAC est toujours disposé à participer à toutes les consultations qui pourraient être nécessaires.
- 487.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada déclare que son groupe croit comprendre que les consultations organisées entre novembre 2011 et mars 2012 n'ont pas abouti à des discussions approfondies sur les modalités et que davantage de temps est nécessaire. Les PIEM soutiennent pleinement la décision du Conseil d'administration de novembre 2011 de créer le mécanisme d'examen des normes et conviennent que de nouvelles consultations doivent être organisées avant la session du Conseil de novembre 2012. Ces consultations devraient réunir tous les groupes et être planifiées et annoncées en temps utile de sorte que les gouvernements puissent prendre les dispositions nécessaires pour se faire représenter. Une autre solution consiste à organiser des consultations tripartites écrites. Les modalités du mécanisme d'examen des normes doivent être mises au point sur la base de quelques considérations fondamentales, à savoir: toutes les parties doivent avoir pleinement confiance dans le mécanisme; l'importance du consensus, de la clarté, de la transparence et de la cohérence doit être prise en compte; le mécanisme doit être souple, évalué périodiquement et révisé si nécessaire; et l'accent doit être mis sur l'importance d'avoir une conception claire des différents rôles et points forts de l'ensemble des mécanismes et processus pertinents (mécanisme d'examen des normes, discussions récurrentes et Conférence) en vue de la réalisation de l'objectif global consistant à améliorer les activités normatives de l'OIT. Les PIEM soutiennent le projet de décision.

488. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Botswana note que le Bureau a engagé des consultations et, malgré les progrès enregistrés, le Bureau et les mandants considèrent que de nouvelles consultations sont nécessaires avant que le Bureau puisse soumettre un nouveau document à l'examen du Conseil d'administration. Le groupe prie instamment le Bureau de poursuivre les consultations, notamment sur les modalités du mécanisme d'examen des normes, et de faire une proposition au Conseil d'administration en novembre 2012. Le groupe appuie le projet de décision.
489. *Une représentante du gouvernement de l'Australie* appuie la déclaration des PIEM. Elle exprime l'espoir que les consultations en cours aboutiront à l'approbation du mécanisme d'examen des normes par le Conseil d'administration en novembre 2012, qui revêt une importance fondamentale. Un point essentiel consiste à s'assurer que tous les mandants sont dotés de la confiance et de l'esprit de collaboration requis pour aller de l'avant. L'intervenante souligne qu'il importe de dégager un consensus pour amener des changements réels et durables dans le monde du travail, objectif qui est au cœur du mandat de l'OIT et pourrait être réalisé grâce au mécanisme d'examen des normes.
490. *La représentante du Directeur général* rappelle que les consultations qui ont eu lieu jusqu'à présent n'ont pas porté sur le fond du mécanisme d'examen des normes, mais seulement sur des questions de procédure et sur les mesures destinées à instaurer un climat de confiance. Elle réitère l'engagement du Bureau à organiser en temps utile des consultations tripartites afin de recevoir les meilleures contributions possibles et d'établir un document répondant aux attentes des mandants.

Décision

491. *Le Conseil d'administration invite le Bureau à poursuivre les consultations déjà engagées, y compris sur les modalités du mécanisme d'examen des normes, et à présenter au Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 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.313/LILS/5, paragraphe 3.)

Sixième question à l'ordre du jour

Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2013 au titre de l'article 19 de la Constitution (GB.313/LILS/6)

492. *Une représentante du Directeur général* (directrice, NORMES) rappelle qu'il incombe au Bureau de proposer le formulaire de rapport aux fins de la préparation d'une étude d'ensemble, c'est-à-dire d'un rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations qui passe en revue la législation et la pratique des Etats Membres au regard de l'instrument ou des instruments choisis par le Conseil d'administration. Dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, il a été décidé de faire concorder le thème de l'étude d'ensemble avec celui de la discussion récurrente menée chaque année par la Conférence internationale du Travail. Deux discussions de ce type ont déjà eu lieu, l'une sur l'objectif stratégique de l'emploi et l'autre sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale). Le

Conseil d'administration est invité à décider du thème de l'étude d'ensemble qui doit être préparée par la commission d'experts en 2013 pour être examinée par la Conférence internationale du Travail en 2014, soit un an avant la discussion récurrente sur la protection des travailleurs prévue pour juin 2015. L'oratrice rappelle à ce sujet que, à l'issue de son examen du fonctionnement des discussions récurrentes, le Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a conclu que le processus serait plus efficace si l'étude d'ensemble était examinée et discutée par la Conférence un an avant la discussion récurrente car, ainsi, le rapport établi en vue de la discussion récurrente pourrait tenir compte de l'étude d'ensemble ainsi que des observations formulées à cet égard par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Des vues différentes ont été exprimées quant à la portée thématique plus ou moins large que devraient avoir les conventions sélectionnées aux fins des études d'ensemble; plusieurs études d'ensemble sur les salaires et le temps de travail ont été réalisées ces dernières années. Le Bureau a néanmoins estimé que, étant donné que la question de la fixation des salaires minima est d'actualité et que la dernière étude d'ensemble sur ce thème remonte à 1992, il serait approprié d'examiner à nouveau cette question.

493. *Le Vice-président travailleur* est favorable à ce que l'examen de l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence ait lieu un an avant la tenue de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique correspondant afin de permettre une meilleure prise en compte des questions normatives lors de cette discussion. Il soutient la proposition de réaliser une étude d'ensemble sur la protection sociale (protection des travailleurs) et, plus particulièrement, sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. La question des salaires est au cœur des préoccupations des travailleurs et son importance a été soulignée récemment par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi ainsi que par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Elle revêt également une grande importance dans la lutte contre le travail précaire. Bien que des liens existent entre les différentes conventions relatives aux salaires, l'approche ciblée proposée par le Bureau permettra à la commission d'experts de se concentrer sur la convention n° 131 et la recommandation n° 135, qui n'ont pas fait l'objet d'une étude d'ensemble depuis vingt ans. En conclusion, l'orateur approuve le projet de décision.

494. *Le porte-parole des employeurs* approuve la sélection de la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, aux fins de l'étude d'ensemble qui sera examinée par la Conférence internationale du Travail en 2014. Il se félicite de ce que l'étude d'ensemble projetée portera sur un petit nombre d'instruments, car cela permettra une analyse approfondie. Il est également d'avis qu'une étude d'ensemble sur la convention n° 131 arrive à point nommé, car la dernière étude sur cet instrument remonte à plus de vingt ans. Toutefois, il ne faudrait pas conclure que, parce que ces instruments sont choisis, les normes qu'ils contiennent sont considérées comme modernes et répondant aux besoins des travailleurs ou à ceux des entreprises durables. De l'avis des employeurs, toutes les normes de l'OIT qui ne sont pas obsolètes devraient de temps à autre faire l'objet d'une étude d'ensemble; ces études ont une fonction essentiellement technique mais elles ne sont pas des instruments de promotion de telle ou telle norme. En ce qui concerne le projet de formulaire de rapport, l'orateur se réfère à la portée de l'obligation de faire rapport, énoncée à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, et signale que seules les questions qui sont strictement visées par cette obligation devraient figurer dans le formulaire. Les employeurs estiment que le projet de formulaire actuel ne satisfait pas pleinement à cette condition et doit être remanié. Ils proposent donc que le deuxième alinéa du projet de décision soit modifié de manière à se lire comme suit: «Dans ce contexte, le Conseil d'administration invite le Bureau à organiser des consultations avec les mandants et à revenir sur le formulaire de rapport concernant les instruments relatifs à la fixation des salaires minima à sa session de juin 2012.»

495. *S'exprimant au nom des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada rappelle que les PIEM ont toujours été en faveur d'un réajustement du cycle de présentation des rapports pour les études d'ensemble, afin que celles-ci puissent être examinées par la Commission de l'application des normes un an avant la discussion récurrente correspondante. C'est pour cette raison que les PIEM avaient proposé de renoncer à l'étude d'ensemble sur l'emploi prévue pour 2014 afin de préparer les rapports en vue de l'étude d'ensemble sur la protection des travailleurs en 2013 et d'examiner cette étude en 2014 à la Commission de l'application des normes, la discussion récurrente correspondante ayant lieu en 2015. Le fait que l'étude soit centrée sur deux instruments permettra un examen approfondi. Pour ce qui est de la sélection des instruments, les membres des PIEM feront part de leurs vues sur ce sujet individuellement.
496. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement du Botswana reconnaît que l'étude d'ensemble est une source précieuse de renseignements sur la législation et la pratique des Etats Membres. Il approuve la proposition préconisant le choix d'un thème un an avant la discussion afin de permettre un examen plus approfondi des normes, ainsi que celle prévoyant que l'étude d'ensemble qui sera examinée en juin 2014 ait pour thème la protection des travailleurs et soit axée sur les instruments relatifs aux salaires, compte tenu de l'importance que revêt le maintien des niveaux de salaires décents dans le contexte de la crise économique mondiale. L'orateur approuve le projet de décision.
497. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* s'associe à la déclaration des PIEM concernant la concordance entre études d'ensemble et discussions récurrentes. Elle approuve également le choix des instruments relatifs à la fixation des salaires minima comme thèmes des rapports qui seront soumis en application de l'article 19 en 2013. La deuxième question de la partie III du projet de formulaire de rapport va bien au-delà des thèmes spécifiques visés par les instruments concernés; en effet, si certaines pratiques salariales abusives telles que l'emploi de travailleurs non déclarés ont un rapport avec la fixation des salaires minima, les autres points soulevés relèvent en revanche clairement de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992. Le formulaire de rapport devrait être précisément ciblé.
498. *Un représentant du gouvernement de l'Italie* reconnaît que les études d'ensemble sont une source précieuse de renseignements sur la législation et la pratique des Etats Membres, ainsi que sur les facteurs qui font obstacle à la ratification des instruments examinés, et s'associe aux propos des PIEM, en particulier à la proposition tendant à ce que l'examen de l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence ait lieu l'année précédant la discussion récurrente sur le même thème. L'orateur approuve également la proposition du Bureau visant à faire porter l'étude d'ensemble qui sera présentée à la Conférence de 2014 sur les instruments relatifs aux salaires minima et se dit favorable au projet de décision.
499. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* indique que l'étude d'ensemble qui sera examinée par la Conférence lors de sa session de juin 2014 devrait porter sur la protection sociale (protection des travailleurs). Cependant, dans le cadre du suivi opérationnel de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les études d'ensemble devraient porter sur des thèmes donnés et non plus sur un seul instrument. En conséquence, et contrairement à la proposition formulée par le Bureau de limiter l'étude d'ensemble aux instruments sur les salaires minima, l'oratrice propose de ne pas exclure d'autres instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ou encore au temps de travail. Enfin elle soutient la proposition des employeurs visant à modifier le deuxième alinéa du projet de décision pour que le Bureau organise des consultations sur le formulaire de rapport.

500. *Une représentante du gouvernement du Canada s'associe à la déclaration qui a été faite au nom des PIEM et approuve le choix des deux instruments relatifs à la fixation des salaires minima pour le rapport au titre de l'article 19 en 2013. Elle partage néanmoins l'avis du groupe des employeurs, à savoir que certaines questions du formulaire de rapport vont au-delà des dispositions des instruments concernés, et approuve la modification du projet de décision proposée par les employeurs.*
501. *Un représentant du gouvernement de l'Inde approuve le projet de formulaire de rapport et le projet de décision.*
502. *La représentante du Directeur général précise que, même si le champ de l'étude d'ensemble est limité à la question de la fixation des salaires minima, cela n'aura pas d'incidence sur la portée de la discussion récurrente, qui gardera pour thème la protection des travailleurs en général.*
503. *Le Vice-président travailleur indique que le suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable prévoit expressément que certaines adaptations concernant les modalités d'application des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT pourraient être nécessaires, l'objectif étant de collecter des informations utiles en vue de la discussion récurrente. Il fait part de son désaccord avec l'approche très restrictive suivie par le groupe des employeurs au sujet de la portée de l'étude d'ensemble et souhaite savoir précisément quel type de questions ce dernier considère comme gênant.*
504. *Le porte-parole des employeurs fait valoir qu'il faut tenir compte de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il partage les préoccupations exprimées par les représentants des gouvernements des Etats-Unis et du Canada au sujet de la portée de certaines questions du formulaire de rapport et estime que de nouvelles consultations sont nécessaires. Après un nouvel échange de vues avec le Vice-président travailleur, l'orateur propose une nouvelle modification du deuxième alinéa du projet de décision, qui se lirait alors comme suit: «Dans ce contexte, le Conseil d'administration souhaite reporter à sa session de juin 2012 l'approbation du formulaire de rapport concernant les instruments relatifs à la fixation des salaires minima qui figure en annexe, sous réserve de nouvelles consultations.»*
505. *Le porte-parole des travailleurs approuve la modification proposée.*

Décision

506. Le Conseil d'administration:

- a) demande que les gouvernements soumettent pour 2013, en application de l'article 19 de la Constitution, des rapports concernant l'application de la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970; et*
- b) reporte à sa 315^e session (juin 2012) l'approbation du formulaire de rapport concernant les instruments relatifs à la fixation des salaires minima, qui est reproduit en annexe au document GB.313/LILS/6, sous réserve de consultations complémentaires.*

(Document GB.313/LILS/6, paragraphe 12, tel qu'amendé.)

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions: Formulaire pour les rapports sur l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution): Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (GB.313/LILS/7/1)

507. *Une représentante du Directeur général* (directrice, NORMES) déclare que, selon la procédure normale, le Bureau prépare, dès après l'adoption d'une nouvelle convention internationale du travail, un formulaire de rapport pour permettre aux pays qui ratifient la convention de soumettre des rapports sur sa mise en œuvre. L'oratrice indique également que les formulaires de rapport sont des instruments utiles qui vont au-delà de la ratification puisqu'ils offrent une assistance aux gouvernements s'agissant d'assurer l'application effective des normes internationales du travail. Revenant sur le formulaire de rapport proposé pour la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, l'oratrice attire l'attention sur quatre modifications mineures. Premièrement, dans la section intitulée «Conseils pratiques pour la rédaction des rapports», sous la rubrique «Rapports ultérieurs», les termes «d'évaluations ou d'audits» figurant au paragraphe 2 b), doivent être remplacés par les termes «d'inspections». Deuxièmement, à l'alinéa a) de la question concernant l'article 2 de la convention, il faut insérer les mots «dans le premier rapport» après les mots «prière d'indiquer»; dans la version anglaise uniquement, le mot «and» devrait être ajouté à la fin de l'alinéa b) de cette même question. Troisièmement, dans l'alinéa c) de la même question, il faudrait insérer les mots «dans les rapports ultérieurs» après les mots «prière de décrire». Quatrièmement, dans la question concernant l'article 3 de la convention, après les mots «droits humains de tous les travailleurs domestiques», il faudrait insérer les mots «tels qu'ils sont énoncés dans la convention».
508. *Le porte-parole des employeurs* indique que, dans la version anglaise uniquement, de la question concernant l'article 11, le mot «a» devrait être supprimé de ce membre de phrase: «To the extent that a minimum wage fixing machinery exists».
509. *Le porte-parole des travailleurs* rappelle l'émotion qui a présidé à l'adoption de la convention (n° 189) et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Le Bureau et les mandants de l'OIT doivent désormais œuvrer pour que ces instruments deviennent l'expression concrète d'améliorations réelles des conditions de vie et de travail des travailleurs et travailleuses domestiques partout dans le monde. L'orateur se réjouit des informations selon lesquelles un certain nombre de gouvernements ont soumis ces instruments aux autorités compétentes, dans de nombreux cas, des consultations tripartites ont permis de faire des propositions en faveur de la ratification de la convention, et certains Etats ont annoncé leur intention de ratifier. Les gouvernements, notamment ceux qui sont membres du Conseil d'administration, sont invités à suivre cette procédure s'ils ne l'ont pas encore fait. Pour conclure, l'orateur se prononce en faveur du formulaire de rapport tel que modifié par les amendements techniques proposés par le Bureau et le groupe des employeurs.
510. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du Botswana exprime son soutien au projet de formulaire de rapport concernant la convention n° 189.
511. *Une représentante du gouvernement de la Colombie*, rappelant que de nombreux pays ont incorporé dans leur législation nationale des dispositions garantissant les droits des travailleurs domestiques afin que l'égalité des conditions de travail devienne une réalité pour les travailleurs domestiques, fait savoir que la Colombie a pris la décision de ratifier la convention n° 189. La décision d'incorporer l'instrument dans la législation

colombienne ne témoigne pas uniquement de l'engagement du pays de respecter les droits des travailleurs domestiques, mais lui permettra également de mettre au point des mécanismes visant à améliorer leurs conditions de travail. L'oratrice conclut en exprimant son soutien à la déclaration de la représentante du Directeur général en ce qui concerne l'utilité des formulaires de rapport.

512. *Le porte-parole des employeurs* approuve le formulaire de rapport sous réserve des amendements qui ont été discutés.

Décision

513. *Le Conseil d'administration approuve le formulaire de rapport sur l'application de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, tel que révisé.*

(Document GB.313/LILS/7/1, paragraphe 2, tel qu'amendé.)

Section du programme, du budget et de l'administration

514. La Section du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 22, 23 et 29 mars 2012, sous la présidence du Président du Conseil d'administration. M. Julien et M^{me} Sundnes étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT 2010-11 (GB.313/PFA/1 et GB.313/PFA/1(Add.))

515. *Le Directeur général*, dans ses remarques introductives, donne un aperçu des résultats obtenus par le BIT en 2010-11, sur la base des documents dont le Conseil d'administration était saisi, et rappelle les réformes programmatiques, financières et administratives introduites par le Bureau au cours des dix dernières années. Le discours du Directeur général est reproduit à l'annexe I au présent segment.
516. *La porte-parole des travailleurs* se félicite du nouveau format du rapport d'exécution. Il est plus court et plus convivial et sa structure facilite les comparaisons entre les résultats obtenus et les résultats attendus. Les nombreux résultats analysés pourraient intéresser également d'autres institutions des Nations Unies et partenaires du développement. Les parties intitulées «Liens avec d'autres résultats», «Renforcement des capacités des mandants» et «Enseignements et perspectives» sont particulièrement intéressantes. L'oratrice appelle l'attention sur quatre points liés entre eux. Premièrement, les résultats doivent refléter les besoins. Il convient de tenir compte des besoins réels, même si les résultats risquent d'être difficiles à obtenir ou de n'être atteints que dans la durée. Deuxièmement, les ressources extrabudgétaires doivent être affectées aux résultats attendus des programmes par pays et aux produits mondiaux d'une manière qui reflète les besoins, et pas seulement aux activités susceptibles de produire des résultats à court terme. Troisièmement, de plus amples efforts sont nécessaires pour mettre en évidence la dimension qualitative des résultats, notamment des critères de mesure. Quatrièmement, les futurs rapports d'exécution devraient davantage mettre en synergie les informations afin de mieux répondre aux besoins concernant les programmes par pays de promotion du travail décent et le suivi des décisions prises par les organes directeurs au niveau mondial et dans le cadre des réunions régionales de l'OIT. Ces rapports devraient également contenir un chapitre final sur l'évolution régionale des résultats afin d'évaluer plus précisément les domaines dans lesquels il faut intensifier ou mieux cibler les efforts, ainsi qu'une partie consacrée aux problèmes rencontrés pour chacun des résultats et aux stratégies mises en œuvre pour les surmonter. Ces aspects n'ont pas été systématiquement mis en évidence dans le rapport actuel.
517. *Le porte-parole des employeurs* annonce quatre commentaires. En premier lieu, il se félicite de la qualité du document qui est en progression constante. En effet, le rapport soumis au Conseil d'administration est concis, bien rédigé, plus riche en données et chiffres, et concret. Le lien avec les autres résultats établi pour chacun des 19 résultats ainsi que le traitement de la question du renforcement des capacités sont parmi les

éléments qui contribuent à l'amélioration de la qualité du rapport. L'orateur indique en deuxième lieu que la conception du document dans sa dimension qualitative mériterait d'être améliorée. Il est nécessaire d'établir un lien plus précis entre les résultats indiqués dans le document et l'action de l'OIT, c'est-à-dire définir la valeur ajoutée par l'Organisation pour chacun des résultats et sous-résultats présentés. L'action et l'efficacité de l'Organisation seraient ainsi plus lisibles. Par ailleurs, un certain nombre d'inexactitudes dans le document montrent que des progrès doivent également être accomplis en ce qui concerne le retour et la vérification des informations, voire la coordination entre les différents départements du Bureau.

- 518.** Le troisième commentaire a trait à l'implication des partenaires sociaux. Leurs points de vue devraient être davantage pris en compte dans l'exécution des politiques ainsi que dans la remontée d'informations et la rédaction du rapport. Sur le terrain, il faudrait laisser plus de marge de manœuvre aux partenaires sociaux dans la mise en œuvre de leurs actions; trop souvent des conditions sont posées aux actions du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) qui ne tiennent pas compte des priorités politiques de celui-ci.
- 519.** Enfin, la dernière observation concerne les indicateurs; les employeurs ont approuvé la liste des indicateurs et l'idée d'une certaine stabilité de cette liste afin de permettre la mesure des progrès accomplis dans la durée; néanmoins, certains indicateurs semblent avoir perdu de leur pertinence et le temps est venu de les reconsidérer, dans le contexte de l'examen à mi-parcours du Cadre stratégique.
- 520.** *S'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare que le rapport rend bien compte des progrès accomplis dans l'évaluation des résultats obtenus par les programmes du BIT en utilisant le système de gestion axée sur les résultats, et constitue un outil précieux pour améliorer les performances sur le terrain. Il s'efforce de répondre à toutes les demandes d'informations détaillées sur certains pays. Il présente par ailleurs systématiquement, sous chaque résultat escompté, une partie consacrée à l'égalité entre hommes et femmes et à la participation des mandants. Toutefois, il serait souhaitable d'avoir une vue plus claire des progrès accomplis par l'Organisation sur le plan de la réalisation de ses objectifs stratégiques, et de disposer d'informations présentées sous une forme plus accessible. Une brève introduction résumant les principales réalisations, l'ensemble des résultats, priorités et ressources par objectif et région, sous la forme d'une évaluation qualitative suivie des informations quantitatives connexes, pourrait améliorer la clarté. Le groupe convient que des critères de mesure rendant mieux compte de la qualité, du coût et de l'ampleur des interventions seraient préférables, que le document ne rend pas compte de la dimension qualitative des résultats et que l'établissement de rapports sur les 19 résultats, tels qu'ils sont actuellement conçus, représente un défi majeur. Il se félicite par conséquent de l'intention du Bureau de tester des indicateurs qualitatifs. L'approche adoptée dans le document GB.312/POL/10 est utile et pourrait être étudiée; le type d'informations qui y figurent et la façon dont elles sont communiquées par le biais de chiffres et de tableaux constituent une bonne base pour discuter des priorités, des résultats et des ressources. Il serait utile également de comprendre comment l'OIT atteint ses objectifs dans la durée sur la base des étapes et des cibles. En outre, les Etats Membres seraient mieux à même de fournir des orientations au Bureau sur l'exécution du programme pour 2012-13 et la préparation du programme pour 2014-15 si le rapport contenait un résumé clair du contenu et des principales options d'orientation sur les grands sujets, s'il présentait les améliorations concrètes et les solutions pouvant être apportées aux problèmes identifiés, y compris un calendrier de mise en œuvre, s'il faisait l'analyse du cadre de résultats actuel, organisé en 19 résultats, en vue d'améliorer l'efficacité de la mise en œuvre et des rapports d'exécution des programmes, s'il évitait les informations redondantes et faisait le lien entre les améliorations apportées à la gestion axée sur les résultats et la performance sur le terrain. Le groupe présente oralement un projet de décision.

521. *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil déclare que le rapport est plus concis, analytique et convivial que les précédents. Tout en reconnaissant qu'il est difficile de présenter des informations aussi détaillées, le groupe considère que les résultats présentés au paragraphe 15 mettent l'accent plus sur les mesures prises que sur les résultats obtenus. En outre, le groupe note une contradiction entre le paragraphe 7 du rapport, qui indique que le BIT a fourni des services à tous les Etats Membres pour promouvoir des politiques favorables au travail décent et des informations communiquées par le Bureau selon lesquelles aucune activité n'a été enregistrée dans 23 pays en 2010-11. Le Bureau devrait expliquer cette contradiction. Chacun des résultats présentés dans le rapport est accompagné d'une brève description des principaux problèmes ou obstacles rencontrés. Toutefois, la description accompagnant le résultat 3 ne rend pas compte des grands défis que pose la création d'entreprises durables. La partie intitulée «Enseignement et perspectives» figurant dans la vue d'ensemble ne traite précisément ni des enseignements ni des perspectives. Trois des cinq points abordés dans cette partie semblent indiquer que la pratique actuelle devrait être poursuivie et intensifiée et qu'il serait trop compliqué de procéder à des changements. Le GRULAC propose donc qu'une partie aussi importante que celle-ci fasse à l'avenir l'objet d'une analyse plus attentive et plus détaillée.
522. *S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine dit que le groupe prend acte d'une amélioration globale et se félicite des résultats obtenus par le BIT dans la région Asie-Pacifique au cours de la période biennale 2010-11. Le BIT doit pouvoir répondre promptement et efficacement à des événements tels que les catastrophes naturelles et les conflits qui affectent les partenaires sociaux et les gouvernements. Le groupe prend acte des mesures prises par le BIT pour améliorer la qualité, la transparence et la pertinence de son système d'évaluation des programmes. D'autres améliorations pourraient être l'inclusion de critères qualitatifs pour chaque indicateur des 19 résultats afin de mieux évaluer l'efficacité de l'action de l'Organisation. Des informations détaillées relatives à l'incidence des programmes de l'OIT sur la réalisation de ses objectifs stratégiques seraient utiles, tout comme des descriptions détaillées des programmes par pays de promotion du travail décent qui ont fait leurs preuves, ce qui permettrait de mieux apprécier les résultats concrets de l'action. Les Etats Membres souhaiteraient obtenir des informations supplémentaires sur certaines activités des divers unités et programmes et un meilleur accès aux coordonnées des fonctionnaires de l'OIT. Ces informations pourraient être mises à disposition sur le site Web de l'Organisation. Le groupe encourage le Bureau à réexaminer périodiquement ses procédures de mesure et d'établissement de rapports, ce qui accroîtrait les chances de mobiliser des ressources supplémentaires pour ses projets essentiels.
523. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe note que, si le rapport constitue une bonne base pour un examen et des propositions, il ne rend pas suffisamment compte de sujets intéressant l'Afrique, comme la formation, la protection sociale et l'inspection du travail. Le groupe apprécie la contribution de l'OIT à la lutte contre le VIH et le sida en Afrique et espère que ce domaine restera prioritaire. Il prend acte également des efforts déployés par le Bureau en matière de promotion de l'emploi et appelle l'attention du Conseil d'administration sur la nécessité d'accroître l'appui à l'Afrique dans les domaines de l'emploi des jeunes et du développement des compétences. Le groupe se félicite de l'appui – conseils à l'élaboration des politiques, sensibilisation, etc. – apporté par le Bureau à 17 pays africains pour l'élimination du travail des enfants. Il note par ailleurs avec satisfaction les changements positifs qui ont eu lieu au cours de la période biennale, notamment la réforme du Conseil d'administration, la participation des mandants à la préparation des programmes par pays de promotion du travail décent et les mesures prises à l'échelle du Bureau pour limiter et réduire les coûts. Les membres du groupe ont fait part de leur préoccupation quant au fait que l'inspection du travail n'a guère reçu d'appui, alors qu'elle constitue une activité centrale pour l'Agenda du travail décent. Un appui conséquent devrait être apporté aux

mandants dans ce domaine, surtout en matière de renforcement des capacités. L'aide au renforcement du dialogue social au cours de la période considérée et les activités visant à améliorer la ratification des conventions à jour n'ont pas été à la hauteur. Ces éléments sont importants et devraient être dotés de ressources suffisantes. Le groupe propose que l'impact et l'efficacité des programmes, projets et activités de l'OIT soient soumis à évaluation à l'avenir. Ces évaluations devraient impliquer les mandants, car c'est à eux qu'il incombe d'améliorer la situation. Si le fait de lier les programmes ou activités aux résultats, comme cela a été fait dans le rapport, est salué, les changements positifs qui ont résulté des interventions menées avec l'assistance de l'Organisation doivent être identifiés. En outre, l'information sur les problèmes que pose la mise en œuvre des activités devrait être mise en évidence. Il est préoccupant de constater que certaines ressources allouées à la période biennale 2010-11 n'ont pas été pleinement utilisées alors que certains programmes étaient insuffisamment financés et que d'autres ne pouvaient pas être appliqués en raison de ressources insuffisantes.

524. *Un représentant du gouvernement de la France* appuie la déclaration des PIEM. Il souligne les améliorations apportées au rapport, notamment la richesse des informations fournies, la méthode fondée sur la gestion axée sur les résultats (GAR) et les liens établis entre les résultats. La valeur ajoutée apportée par les activités de l'OIT aurait toutefois mérité d'être davantage mise en évidence. L'évaluation des réalisations est encore trop abstraite. Un résumé des activités accompagné d'options concrètes, placé en début de document, aiderait les mandants à tirer les enseignements de l'exercice 2010-11. La présentation pourrait être améliorée; on pourrait pour cela s'inspirer de la pratique d'autres institutions. Par exemple, un résumé du rapport pourrait être publié sur le site Web de l'OIT pour expliquer l'action de l'Organisation.
525. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* appuie la déclaration des PIEM. Elle s'interroge sur la méthode suivie pour l'établissement du rapport: l'alternance de tableaux et d'analyses ne facilite pas la compréhension. Le rapport est encore trop long pour que le Conseil d'administration puisse opérer des choix stratégiques pour l'avenir. L'accent devrait être mis uniquement sur les éléments les plus importants de l'exécution du programme, tels que les grands domaines d'action prioritaire, les enseignements tirés et les perspectives. Sur le plan du contenu, le choix des pays énumérés dans les tableaux de résultats ventilés par indicateur n'est pas clair et appelle des explications. De nombreux résultats ne sont rattachés qu'à un seul programme de coopération, alors que celui-ci peut influencer sur plusieurs résultats. De même, les résultats ont été mesurés dans quelques-uns seulement des nombreux pays visés par un même programme de coopération. Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT ne devrait pas consister en une évaluation de l'impact des programmes de coopération alors qu'il existe déjà d'autres instruments à cette fin. Une approche plus intégrée permettrait de mieux comprendre les résultats prioritaires.
526. *Un représentant du gouvernement de Sri Lanka* note que, si le rapport manque de données qualitatives, il est en revanche riche de données quantitatives sur les différents domaines d'action de l'OIT. Le gouvernement de Sri Lanka espère qu'une plus grande attention sera accordée aux pays en développement ainsi qu'aux domaines prioritaires dans la mise en œuvre des futurs programmes.
527. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* commente les améliorations apportées au rapport en comparaison des rapports précédents. Il insiste sur trois points. Premièrement, la répartition des programmes entre les différentes régions pourrait être améliorée, en particulier pour ce qui est de la région Asie-Pacifique. Deuxièmement, le secteur informel devrait faire l'objet d'une attention prioritaire et d'une stratégie spécifique. Troisièmement, il serait peut-être souhaitable d'analyser la répartition des effectifs afin de s'assurer que les bureaux extérieurs sont suffisamment dotés en personnel pour mettre en œuvre les programmes.

528. *Le porte-parole des employeurs* conteste la définition des indicateurs afférents au résultat 1. Par exemple, l'indicateur 1.1 est facile à satisfaire. Le rapport devrait indiquer si l'assistance en matière d'élaboration des politiques a été efficace et a débouché sur des résultats concrets pour la population.
529. Compte tenu de l'ampleur des efforts consacrés à la lutte contre l'économie informelle, la cible pour l'indicateur 1.6 (relatif aux initiatives qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel) n'était déjà pas assez ambitieuse au départ. Le fait qu'elle n'ait pas été atteinte en est d'autant plus décevant. Le groupe des employeurs reconnaît qu'en appuyant la création d'un environnement favorable aux entreprises durables et en encourageant l'emploi productif l'OIT œuvre déjà en faveur de l'accès des travailleurs au secteur formel. Ces efforts doivent cependant s'accompagner de mesures visant spécifiquement le secteur informel. L'action de l'OIT en faveur de la création d'emplois verts est louable, mais il importe que ses efforts ne soient pas limités aux emplois verts mais qu'ils tendent vers la création d'emplois en général. En ce qui concerne le résultat 2, les effets sur l'employabilité des femmes et le développement de leurs compétences ne ressortent pas suffisamment des résultats obtenus, et il n'y a pas assez d'activités ciblant spécifiquement les femmes. Il importe que le Bureau entreprenne davantage d'initiatives concrètes telles que la création du Réseau mondial handicap et entreprise qui apportent aux mandants une assistance facile d'accès, utile et de qualité. Le résultat 3 est celui qui est le plus étroitement lié à la création d'emplois, laquelle est, pour le groupe des employeurs, l'un des objectifs stratégiques les plus importants de l'OIT. Cela devrait se refléter dans les ressources allouées à ce résultat, dans son positionnement stratégique et dans la priorité accordée aux activités y afférentes. A cet égard, la mise au point et l'utilisation de l'outil pour l'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables méritent d'être saluées. Il est indiqué au paragraphe 151 que les activités du BIT concernant la sensibilisation et le dialogue ont amené la Commission européenne à inviter toutes les entreprises multinationales ayant leur siège en Europe à respecter la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) d'ici à 2014. Le groupe des employeurs estime que la surveillance que la commission entend exercer sur la mise en œuvre des engagements pris dans ce sens est contestable car elle risque de compromettre la nature de la Déclaration tripartite. De plus, il est regrettable que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ne participent pas aux travaux concernant la sensibilisation et le dialogue.
530. *La porte-parole des travailleurs* formule quatre remarques d'ordre général sur le chapitre relatif aux résultats de l'Organisation. Premièrement, les liens entre les résultats attendus sont ténus, en particulier dans le cas des résultats 9 et 10, ce qui amène à s'interroger sur le partage des ressources entre ces résultats. Deuxièmement, la section relative au renforcement des capacités des mandants qui figure sous chaque résultat est appréciable. Toutefois, la participation des mandants tripartites et l'appui à leurs activités auraient également dû être mis en exergue dans toutes les autres sections, comme dans le résultat 8. Troisièmement, les informations concernant la participation aux cours de formation dispensés par le Centre de Turin sont bienvenues. Il aurait été utile que les données soient ventilées par mandant pour chaque résultat. Il y a lieu de noter que les niveaux de participation ont été très variables selon les objectifs stratégiques, les cours relatifs à l'emploi ayant attiré le plus grand nombre de participants. Quatrièmement, la section sur les enseignements tirés contient des informations utiles pour la définition des priorités et des activités de la période 2012-13 et des futures périodes biennales. Il faudrait revoir certains critères d'évaluation et faire en sorte que les aspects qualitatifs soient pris en considération. L'intérêt accru pour la base de connaissances de l'OIT et l'aide apportée aux pays dans le domaine de la collecte de données sont des points positifs, de même que la coopération avec d'autres organisations du système des Nations Unies en vue de favoriser l'intégration, par ces dernières, de l'Agenda du travail décent dans leurs politiques et leurs

programmes. Pour ce qui est des activités proposées concernant les réponses à la crise, toute la difficulté est de parvenir à soutenir les engagements stratégiques pris par les Etats Membres.

531. A propos de l'objectif stratégique sur l'emploi, la porte-parole des travailleurs demande des explications concernant l'absence de toute référence à l'Agenda global pour l'emploi; elle voudrait également savoir dans quelle mesure l'aide apportée aux Etats Membres au niveau de leur politique de l'emploi a contribué à améliorer les résultats dans le domaine de l'emploi. Les liens insuffisants entre le résultat 1 et les autres résultats, en particulier ceux qui ont trait au dialogue social, à la sécurité et la santé au travail (SST), aux conditions de travail et aux normes internationales du travail, montrent qu'il faudra à l'avenir se pencher sur la dimension qualitative de l'emploi en renforçant la collaboration entre le Département des politiques de l'emploi et les autres départements du BIT. Les conclusions de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT sur le financement solidaire évoquées au paragraphe 134 devraient être communiquées au Conseil d'administration pour suite à donner. Le résultat 3 est celui qui a posé le plus de problèmes de mise en œuvre. Le débat du Segment de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration en novembre 2011 avait montré que les travaux du Bureau sur les entreprises durables n'avaient répondu ni aux attentes des travailleurs ni à celles des employeurs. Le groupe des travailleurs attend donc du Bureau qu'il s'attelle d'urgence au pilier social et à l'Agenda du travail décent conformément aux conclusions adoptées par la Conférence en 2007. A propos de l'objectif stratégique sur la protection sociale, l'oratrice salue l'action de l'OIT concernant le socle de protection sociale et les salaires, et notamment la discussion qui aura lieu à la prochaine session de la Conférence au sujet de la recommandation sur le socle de protection sociale, ainsi que le rapport mondial sur les salaires. L'adoption de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, est une bonne chose, mais il faudrait renforcer la promotion des normes sur la santé et la sécurité au travail. L'OIT devrait également promouvoir une stratégie globale en matière de migrations axée sur les droits et participer activement à la préparation du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement qui aura lieu en 2013 ainsi qu'aux travaux du Groupe mondial sur la migration. A propos de l'objectif stratégique sur le dialogue social, l'oratrice salue le travail accompli pour donner suite à la résolution concernant l'administration du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2011, ainsi que pour promouvoir la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Le groupe des travailleurs accueille également avec satisfaction les activités menées au titre du résultat 13, notamment pour promouvoir les normes sectorielles, ainsi que les activités menées au titre du résultat 12 sur la négociation collective et l'élargissement de la base de connaissances sur les relations professionnelles, notamment l'enquête fort utile sur les taux de syndicalisation. A propos de l'objectif stratégique sur les normes, l'oratrice prend note des 115 nouvelles ratifications qui ont été enregistrées pendant la période biennale et accueille avec satisfaction les progrès réalisés dans l'application des instruments de l'OIT. Les résultats pour l'indicateur 18.4 montrent que seuls les programmes par pays de promotion du travail décent de 23 Etats Membres qui comportent une composante normative – ce qui est très peu si l'on considère que la question des normes devrait être incorporée dans tous les programmes par pays de promotion du travail décent. L'OIT devrait également renforcer les activités de sensibilisation et l'appui aux mandants de sorte que les mesures prises en réponse à la crise économique ne portent pas atteinte aux droits des travailleurs, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective. Le groupe des travailleurs approuve les activités et la stratégie menées au titre du résultat 14 ainsi que les enseignements tirés, mais il faudrait augmenter les ressources dans ce domaine, et ce dans toutes les régions. Des précisions sur la manière dont les progrès ont été évalués au Bangladesh seraient utiles sachant que la situation générale de la liberté d'association dans ce pays reste préoccupante et qu'il n'y existe quasiment aucun syndicat dans l'industrie textile alors qu'il s'agit du secteur économique le plus important du pays. En ce qui concerne le résultat 15, il faudrait mettre davantage l'accent sur le droit

d'organisation en tant que moyen de libérer les victimes du travail forcé. Pour ce qui est du résultat 16, le groupe des travailleurs approuve le renforcement de l'action menée contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Une autre priorité consiste à établir une étroite collaboration entre le Programme international pour l'abolition du travail des enfants, ACTRAV et ACT/EMP afin que les partenaires sociaux soient pleinement associés aux activités, stratégies et priorités de financement du programme. Enfin, comme indiqué au paragraphe 348, il faut agir davantage pour lutter contre la discrimination multiple, sans limiter cette lutte à la seule question de l'égalité entre hommes et femmes. A cet égard, la discrimination pour cause de maternité devrait être ajoutée aux formes de discrimination énumérées au paragraphe 348.

532. Revenant sur l'objectif stratégique relatif à la protection sociale, *le porte-parole des employeurs* prend note des résultats positifs obtenus dans l'accès aux prestations de sécurité sociale. Toutefois, le rapport n'indique pas clairement si ces prestations sont plus égalitaires. Le paragraphe 171 est trop général pour permettre de tirer des conclusions concernant les progrès réalisés au regard du résultat 4. Les informations données au paragraphe 177 sur la coopération avec des organisations internationales telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international sont bienvenues. Cette coopération est nécessaire et peut être très utile à l'OIT pour développer sa propre culture organisationnelle. L'action menée au titre du résultat 5 a été centrée sur le travail domestique, la protection de la maternité et les salaires minima. Le groupe des employeurs regrette que les méthodes du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) soient à peine mentionnées. En ce qui concerne le résultat 6, aucune explication n'est donnée quant aux raisons de l'absence presque totale d'activités dans les Etats arabes et les Amériques. Il faut améliorer la collecte des données pour évaluer les activités du BIT au titre de ce résultat. Le rôle joué par les organisations d'employeurs dans les activités relevant du résultat 7 n'est pas suffisamment mis en avant. Pour ce qui est du résultat 8, le groupe des employeurs note avec satisfaction l'assistance fournie par le BIT aux mandants pour les aider à mettre en place des politiques nationales tripartites sur le VIH et le sida et à obtenir des ressources auprès du Fonds mondial. Le BIT doit adopter une démarche concrète en ce qui concerne le VIH et le sida, notamment en soutenant les initiatives qui font appel aux ressources nationales, à des partenariats public-privé et à la compétence des entreprises en matière de mobilisation de ressources. Le Bureau devrait préciser les raisons pour lesquelles aucune activité n'a été menée dans les Etats arabes. En ce qui concerne l'objectif stratégique sur le dialogue social, le groupe des employeurs salue les réalisations accomplies au titre du résultat 9, signe que les efforts et les ressources ont été centrés sur les priorités. Ces réalisations s'expliquent aussi par d'autres facteurs: les cibles avaient été fixées à un niveau relativement peu élevé, à la demande du Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM) et avant que le montant du financement extrabudgétaire soit confirmé; l'application d'outils spécifiques tels que l'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables a aidé à atteindre les cibles fixées; et les tableaux de résultats tiennent compte aussi des résultats obtenus grâce au programme du Bureau des activités pour les employeurs au Centre de Turin. A l'avenir, les indicateurs devront être affinés afin que les résultats mesurés correspondent davantage aux résultats effectivement obtenus. En outre, il est essentiel que la gestion du renforcement des organisations d'employeurs reste centralisée et que les spécialistes d'ACT/EMP sur le terrain continuent de faire rapport au directeur de ce bureau sur les aspects techniques des programmes. En ce qui concerne l'objectif stratégique sur les normes, le paragraphe 303 pourrait prêter à confusion. L'idée est que les conditions minimales établies par les normes internationales du travail, et non pas les acquis comme il est dit dans le rapport, soient maintenues en dépit de la crise. Le paragraphe 305, qui ne traite que des ratifications, passe à côté d'un aspect encore plus important, à savoir la mise en œuvre effective des conventions et protocoles ratifiés. Le groupe des employeurs souscrit à la conclusion formulée au paragraphe 360 selon laquelle il est primordial, pour l'application des normes internationales, de combiner la coopération technique et le renforcement des capacités avec la mise en œuvre sur le plan juridique.

533. *La porte-parole des travailleurs* note que l'Agenda du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi ont été évoqués dans les réunions de haut niveau telles que le G20, et que l'obligation de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs durant la préparation des documents pour les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) vient récemment d'être adoptée. A cet égard, son groupe veut savoir quels sont les éléments précis de l'Agenda du travail décent qui ont été incorporés dans les politiques par les organisations internationales ainsi que dans les PNUAD. Des rapports d'organisations syndicales font valoir que l'Agenda du travail décent est appliqué en paroles mais pas dans les faits et que, dans certains cas, une partie seulement des éléments les plus importants tels que les normes internationales du travail, les droits syndicaux et la négociation collective ainsi que les salaires ont été incorporés dans les PNUAD. La Banque asiatique de développement continue à ne pas mentionner la liberté syndicale dans ses politiques de prêts aux pays. L'OIT devrait accroître son soutien aux mandants qui souhaitent élaborer des mesures alternatives sur la base de l'Agenda du travail décent tout en résistant aux tentatives des organisations telles que la Banque centrale européenne, le Fonds monétaire international et la Commission européenne de miner la négociation collective, d'affaiblir la législation du travail et de diminuer les salaires. Enfin, le groupe des travailleurs se félicite des efforts déployés pour intégrer l'égalité entre les sexes dans les programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que dans les audits participatifs de genre. Il faut intensifier les efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183 et renforcer la capacité des syndicats de favoriser la négociation collective et le dialogue social afin de lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

534. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil regrette que la dix-septième Réunion régionale des Amériques, qui s'est tenue au Chili en 2010, ne figure pas sur la liste des réunions de haut niveau mentionnées au paragraphe 116. Dans le paragraphe 134, il est indiqué, parmi les enseignements retenus, que l'OIT a été particulièrement efficace pour influencer plus largement sur le cadre mondial du microfinancement. Ceci semble contredire les résultats communiqués au titre de l'indicateur 1.2, qui montrent qu'un seul pays a bénéficié d'une assistance en matière de finance sociale et de microassurance. Les travaux du Bureau portant sur les réponses après une catastrophe naturelle ou d'autres types de risques méritent une reconnaissance, y compris en termes de ressources extrabudgétaires mobilisées. Le faible niveau de cibles atteintes au titre du résultat 2 est un motif de préoccupation. Les deux indicateurs relatifs à la formation des personnes handicapées et des communautés rurales montrent qu'aucune activité n'a été entreprise dans les Amériques. Les résultats communiqués au titre du résultat 3 sont inégaux d'un indicateur à l'autre entre les quatre, ce qui donne à penser soit que les cibles n'ont pas été correctement classées par rang de priorité, soit que le Bureau devrait veiller à un meilleur équilibre dans les activités déployées au titre de chaque indicateur. Les résultats communiqués pour l'objectif stratégique de la protection sociale par indicateur et par région sont, d'une manière générale, satisfaisants. L'orateur regrette que l'OIT ait rencontré des difficultés pour mettre au point des initiatives conjointes avec d'autres organismes internationaux à l'échelon national, comme cela est indiqué au paragraphe 177. Ceci est en contradiction avec les mesures prises à l'échelon mondial telles qu'attestées par une résolution adoptée par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) sur le Pacte mondial pour l'emploi. S'agissant des enseignements retenus dans le résultat 5, le rapport devrait recenser les défis pour l'avenir et les moyens de parvenir à des améliorations plutôt que de se tourner vers les succès du passé. Les cibles prévues et les résultats obtenus pour les résultats 6, 7 et 8 semblent assez modestes et on pourrait en élargir le champ. En ce qui concerne les activités de l'OIT visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social, il est intéressant de noter que des organisations d'employeurs et de travailleurs dans 56 Etats Membres ont renforcé leur capacité institutionnelle grâce à une assistance du BIT. Pour ce qui est des résultats 9 et 10, le Bureau devrait continuer à poursuivre ses activités conformément aux domaines prioritaires identifiés par les partenaires sociaux. Les enseignements retenus au titre du

résultat 11 sont un bon exemple de la manière d'identifier les défis et de rechercher des solutions. Vu l'importance du résultat 12, il est regrettable que ses cibles n'aient pas pu être atteintes. Dans les leçons retenues au titre de ce résultat, on se borne à décrire les mérites des travaux du Bureau, sans présenter de point de vue critique sur ces travaux. En ce qui concerne l'objectif stratégique relatif aux normes, le texte du résultat 14 omet de donner une répartition régionale du nombre de cas analysés par le Comité de la liberté syndicale (CLS), malgré une demande du GRULAC faite dans ce sens. Une analyse réalisée par le GRULAC montre que plus de 60 pour cent des cas analysés par le comité portent sur des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Le fait que les partenaires sociaux aient été plus actifs dans la région a abouti à un plus grand nombre de cas dans cette région. Les cas portés à l'attention du comité sont la conséquence d'un environnement favorable à la liberté syndicale plutôt que d'une méthodologie visant à promouvoir le résultat 14. Globalement, les faibles résultats obtenus au titre des deux indicateurs susmentionnés mettent en lumière la nécessité de renforcer les activités dans ce domaine. Les résultats 15 et 16, qui sont particulièrement importants pour la région, affichent des différences considérables sur le plan des résultats. Le Bureau devrait promouvoir une plus grande synergie pour ces deux résultats, car il s'agit de politiques et de pratiques pouvant toutes deux être mutuellement utiles, par exemple dans le domaine de l'inspection du travail.

535. *La porte-parole des travailleurs* regrette que le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) n'ait pas permis de remédier aux déséquilibres structurels du financement extrabudgétaire. En 2010-11, les montants alloués aux résultats 9 et 10 ont été sporadiques et limités. Il importe que le Bureau coordonne les procédures de gestion du CSBO avec ACT/EMP et ACTRAV et les fasse participer au processus de décision. L'oratrice souligne l'importance de renforcer la base de connaissances de l'OIT et apprécie les efforts constamment déployés à cet égard. La création d'un répertoire des micro bases de données nationales constituerait un pas important pour renforcer la recherche statistique à partir d'éléments factuels. Pour l'heure, on note clairement des lacunes persistantes dans les connaissances de l'OIT; à titre d'exemple, le Bureau ne possède pas de micro données Eurostat pour les enquêtes sur la population active en Europe. En ce qui concerne la gouvernance, le groupe des travailleurs regrette que le rapport n'analyse pas quelle a été l'efficacité de la structure existante du Bureau pour ce qui est d'exécuter le programme. Dans le cadre de la nouvelle structure sur le terrain, certains pays de la région de l'Asie reçoivent directement leur soutien technique du bureau régional plutôt que d'une équipe d'appui technique au travail décent. Ceci pose la question de la manière dont les priorités des pays sont déterminées – un problème au sujet duquel le Bureau devrait fournir plus d'informations. Dans ce contexte, le groupe des travailleurs estime qu'une évaluation de la nouvelle structure sur le terrain pourrait être opportune.
536. *Le porte-parole des employeurs* constate avec satisfaction que le Bureau est en mesure de réduire les délais pour pourvoir les postes et de promouvoir la mobilité interne par l'intermédiaire du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS). Le Bureau devrait fournir plus d'informations à cet égard, de même que sur les plans prévus pour remédier au faible taux de conformité aux prescriptions du cadre de suivi du comportement professionnel et à la faible satisfaction du personnel en matière de développement de carrière et de reconnaissance de la qualité du travail. En ce qui concerne la coopération technique, des informations supplémentaires sont nécessaires pour pouvoir dire à quel point les ressources extrabudgétaires ont contribué aux résultats obtenus. Le Bureau devrait se pencher sur ces questions pour évaluer l'efficacité de la stratégie de coopération technique, mais aussi pour susciter l'intérêt des autres Etats Membres pour la coopération technique. ACT/EMP et ACTRAV devraient participer pleinement à la procédure d'évaluation des projets de coopération technique mentionnée au paragraphe 402. En ce qui concerne les partenariats public-privé traités au paragraphe 419, ils ne devraient pas être gérés par certains départements chargés d'une question particulière, mais plutôt relever d'une stratégie cohérente et systématique à l'échelle du

Bureau. En ce qui concerne les connaissances, le groupe des employeurs regrette que le rapport n'ait pas inclus les critiques émanant des mandants sur la qualité et la base scientifique de certaines publications du BIT. Le groupe soutient la création d'une Equipe spéciale pour l'Agenda global de recherche et de publications, pour laquelle il a offert sa collaboration. Enfin, le groupe des employeurs soutient aussi les plans de travail axés sur les résultats, mais regrette de constater que la manière dont ils sont mis en œuvre est source de confusion. La vision et les processus qui les sous-tendent nécessitent des améliorations si l'on veut que ces plans de travail deviennent un outil efficace.

537. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil note les progrès accomplis dans le déploiement du système IRIS et demande quand est-ce qu'il sera mis en œuvre dans d'autres bureaux extérieurs. Il se félicite de la création d'un bureau de gestion de projet et souhaite avoir plus de détails sur son mandat, ses effectifs et sa situation au sein du Bureau. Insistant sur l'importance de la coopération technique pour sa région, il se dit satisfait que 350 fonctionnaires du BIT aient suivi une formation sur la gestion de cycles de projets. Le renforcement du rôle des mandants dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes de développement national ainsi que dans le renforcement du tripartisme doivent demeurer des priorités du Bureau. L'inclusion du travail décent dans les PNUAD est une bonne chose, mais des progrès demeurent nécessaires dans ce domaine. L'orateur fait remarquer que l'accent mis sur les plans de travail axés sur les résultats porte davantage sur les processus que sur ce qui est réellement accompli sur le terrain. Pour ce qui est des enseignements retenus dans ce chapitre, le Bureau devrait présenter une vision critique des défis auxquels il est confronté, plutôt que décrire les mérites des mesures adoptées.
538. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* se félicite des améliorations apportées aux pratiques en matière de ressources humaines et souhaite avoir plus d'informations sur les délais nécessaires pour pourvoir les postes et sur les projets du Bureau pour remédier au respect insuffisant des dispositions du cadre de suivi du comportement professionnel. Les efforts déployés pour renforcer la base de connaissances de l'OIT sont louables, y compris la mise en œuvre d'un mécanisme d'examen par les pairs, la création d'une Equipe spéciale pour l'Agenda global de recherche et de publications, ainsi que le recours accru aux options offertes par les médias sociaux. L'oratrice note la création d'une série de documents pluridisciplinaires de grande portée médiatique proposée par le Comité d'examen des dépenses et demande s'il y a d'autres recommandations formulées par le comité et mesures de suivi adoptées par le Bureau. Elle se félicite de l'adoption d'un nouveau système de suivi des recommandations de l'audit interne et des résultats des évaluations, d'une politique de gestion des risques et d'un registre des risques pour 2012-13. Le Bureau devrait faire rapport sur ces questions à l'avenir, y compris sur le résultat de ses efforts visant à améliorer la performance et le suivi des responsabilités.
539. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de programmation et de gestion – PROGRAM) remercie le Conseil d'administration pour cette discussion fructueuse et ses commentaires précieux. Le rapport sur l'exécution du programme n'est pas uniquement un instrument de gestion responsable pour examiner la performance passée; c'est aussi un outil précieux pour donner de la visibilité à la valeur des travaux de l'OIT, aux yeux des mandants mais aussi du grand public. Comme de nombreux orateurs l'ont fait remarquer, le Bureau doit mieux faire connaître le lien entre un résultat constaté et la contribution de l'OIT à ce résultat. De la même façon, d'autres travaux s'imposent pour améliorer les dimensions qualitatives des indicateurs de performance et les critères de mesure. Il est pris bonne note des commentaires sur les améliorations à apporter la présentation des futurs rapports sur l'exécution du programme, à savoir: insérer un résumé introductif et une partie finale, analyser les réalisations selon les résultats, et identifier les défis à venir et les moyens d'y faire face. Pendant que le Bureau prépare une réponse globale sur les questions soulevées et les éclaircissements demandés sur certains points, l'orateur se penche sur sept points généraux. Premièrement, en ce qui concerne la répartition du personnel entre le

siège et les bureaux extérieurs, un document à la disposition de la présente section du Conseil d'administration indique que plus de 60 pour cent du personnel travaille dans des bureaux et des projets extérieurs au siège et le reste (40 pour cent), au siège. Deuxièmement, le Bureau reconnaît la nécessité de mieux rendre compte des résultats pouvant être attribués à plus d'un résultat. Troisièmement, le Centre de Turin a progressivement aligné ses services de formation sur le cadre de résultats du BIT, au titre duquel un programme est maintenant offert par le Centre dans chacun des 19 domaines de résultats. Quatrièmement, la répartition inégale des résultats et des activités entre les régions doit être examinée dans le cadre du niveau du budget adopté pour la période biennale et des indicateurs de performance choisis pour faire rapport sur la performance. Le rapport sur l'exécution du programme ne cherche pas à être exhaustif. A titre d'exemple, pour la période 2010-11, il présente des résultats obtenus dans 160 pays, alors que des activités ont également eu lieu dans les 23 autres Etats Membres. Cinquièmement, s'agissant du commentaire formulé sur la liberté syndicale au Bangladesh, le résultat communiqué a été choisi car il satisfaisait aux critères de mesure au titre de l'indicateur 14.2. Il ne prétend pas porter un jugement général sur la situation de la liberté syndicale dans ce pays. Sixièmement, alors que les efforts visant à inclure l'ensemble des piliers de l'Agenda du travail décent dans les PNUAD se poursuivront, il faut reconnaître que la concurrence entre les organismes et programmes des Nations Unies est souvent intense. L'OIT a été en mesure d'apporter une contribution significative aux processus concernés: par exemple, dans la région de l'Asie-Pacifique, où un document sur le socle de protection sociale élaboré par le BIT dans le cadre du réseau de coordination régionale a été adopté par le mécanisme de coordination régionale des Nations Unies, et est maintenant appliqué dans tous les PNUAD de cette région. Septièmement, en ce qui concerne les questions relatives à la gouvernance, à l'appui et au management, d'autres informations et statistiques peuvent être consultées en ligne sur le site Web de l'OIT. L'orateur conclut en soulignant l'impact considérable dans un pays que peut avoir une contribution actuelle de l'OIT sur le long terme. Les travaux actuels sur l'extension de la couverture de protection sociale dans un certain nombre de pays en sont un bon exemple, tout comme le sont les progrès accomplis dans d'autres pays par le biais du programme Better Work.

540. *Le Président* demande aux participants s'ils ont des commentaires à faire sur le projet de décision tel que proposé par le groupe des PIEM.
541. *Une représentante du gouvernement du Royaume-Uni* explique que le projet de décision proposé a pour objet non pas de demander un nouveau rapport mais d'aider le Bureau à connaître les informations dont les gouvernements ont besoin pour prendre des décisions concernant des priorités futures, notamment pour les futurs documents du programme et budget.
542. *La porte-parole des travailleurs* se fait l'écho des objections formulées par le groupe des travailleurs au sujet de la procédure suivie dans la soumission du projet de décision. Le document a été présenté pour discussion et orientation. A l'avenir, le groupe des PIEM devrait respecter le caractère tripartite du Conseil d'administration et faire connaître le projet de proposition à l'avance. S'agissant de la proposition elle-même, le groupe des travailleurs considère qu'il n'est pas nécessaire que le rapport fasse l'objet d'un rapport. Par conséquent, le point a), qui est libellé comme suit «de continuer à examiner ses procédures de mesure et de communication des données et de faire rapport à la réunion de novembre 2012 pour indiquer la façon dont il répond aux préoccupations soulevées au cours du présent débat», devrait s'achever après l'expression «communication des données». Le groupe des travailleurs accepte le point b). Le point c), qui est libellé comme suit «fournir des rapports dans lesquels les questions importantes sont mieux définies pour servir de base aux décisions du Conseil d'administration concernant les futurs programmes et budgets et donner son avis sur les délais nécessaires pour apporter les améliorations proposées», n'est pas nécessaire.

543. *Une représentante du gouvernement du Royaume-Uni* explique que, en proposant le projet de décision, le groupe des PIEM cherche à obtenir des informations pertinentes pour la prise de décision et, par conséquent, à mieux comprendre l'impact des activités de l'OIT, leur valeur ajoutée et les difficultés rencontrées. Ces informations sont essentielles pour permettre aux gouvernements de justifier leur soutien à l'OIT. L'intervenante souscrit au projet de décision tel qu'il a été amendé par le groupe des travailleurs.
544. *Un représentant du gouvernement de la France* indique que le point «Suivi nécessaire» tel qu'il est énoncé à la première page du document GB.313/PFA/1 a créé une certaine équivoque au cours des débats sur la question de savoir ce qu'il faut attendre du Conseil d'administration.
545. *Le Président* rappelle les deux points nécessitant un suivi comme en est convenu le Conseil d'administration, à savoir le projet de décision et la réponse globale aux questions précises soulevées au cours du débat, qui doit être préparée par le Bureau et faire l'objet d'un rapport au Conseil d'administration.

Décision

546. *Le Conseil d'administration demande au Bureau:*
- a) *de continuer à examiner ses procédures de mesure et de communication des données;*
 - b) *de veiller à ce que les futurs rapports sur l'exécution du programme comportent des recommandations plus précises indiquant comment améliorer, formuler et présenter le suivi et l'évaluation de la performance de sorte que les membres du Conseil d'administration puissent centrer leurs efforts sur les progrès réalisés par rapport à des mesures de la performance clés et significatives, comprenant des résultats et des mesures qualitatives.*

Deuxième question à l'ordre du jour

Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.313/PFA/2)

Décision

547. *Le Conseil d'administration délègue à son bureau, pour la période de la 101^e session (juin 2012) de la Conférence internationale du Travail, le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions relatives à des dépenses au titre du 73^e exercice prenant fin le 31 décembre 2013.*

(Document GB.313/PFA/2, paragraphe 4.)

Troisième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Barème des contributions au budget pour 2013

(GB.313/PFA/3/1)

Décision

548. *Le Conseil d'administration décide, conformément à la pratique établie, d'harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leurs quotes-parts prévues dans le barème de l'ONU, d'établir le barème de l'OIT pour 2013 d'après le barème de l'ONU pour 2012 et, en conséquence, de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème pour 2013 figurant en annexe au document GB.313/PFA/3/1, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation surviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.*

(Document GB.313/PFA/3/1, paragraphe 3.)

Questions concernant le bâtiment

(GB.313/PFA/INF/2(Add.) et GB.313/PFA/3/2)

549. Le Conseil d'administration décide d'examiner un document établi par le Bureau, soumis pour information, qui fait le point sur le projet de rénovation du bâtiment du siège.
550. *Le porte-parole des employeurs* relève que le document est soumis pour information alors qu'il fait état de la modification, par le Bureau, d'une décision du Conseil d'administration. Au-delà du fait que ce document a été communiqué très tardivement, un tel procédé n'est pas acceptable pour une question de principe. Le 18 novembre 2010, le Conseil d'administration a approuvé un plan d'ensemble pour la rénovation du bâtiment et chargé le Directeur général d'entamer les travaux. L'intervenant rappelle que toute modification de ce plan doit faire l'objet d'une nouvelle décision du Conseil d'administration, à plus forte raison lorsqu'elle est importante, et juge la situation préoccupante. Ce n'est pas la première fois en effet que le Bureau outrepassa le mandat qui lui a été donné par le Conseil d'administration. Par ailleurs, la raison invoquée dans la note d'information ne suffit pas à expliquer un changement de scénario: le Bureau savait qu'il faudrait du temps pour obtenir un permis de construire. Que la demande ait été déposée tardivement ou que le Bureau ait cru pouvoir passer outre, il y a eu un dysfonctionnement. Enfin, les employeurs avaient demandé, par la voix de M. Barde, la désignation d'un directeur du projet chargé de l'ensemble de la rénovation et privilégiaient un scénario permettant au personnel de rester sur place durant les travaux, deux propositions dont on redécouvre toute la pertinence.
551. Les employeurs souhaitent savoir pourquoi le Bureau a abandonné le projet de construction d'une annexe et pourquoi il n'a pas cru bon de consulter le Conseil d'administration. Ils souhaiteraient également obtenir un relevé complet de tous les coûts déjà engagés, une évaluation de ceux générés, le cas échéant, par l'abandon du projet et par le choix d'une nouvelle option, des informations au sujet des conséquences pour le personnel et les mandants, ainsi que des précisions sur les délais de réalisation des travaux.

Les employeurs demandent une nouvelle fois qu'un directeur du projet qualifié, chargé exclusivement de la rénovation, soit nommé par le Directeur général pour toute la durée des travaux et fasse rapport chaque trimestre au Conseil d'administration. L'intervenant souhaite que le Bureau fasse un rapport complet au Conseil d'administration dès que possible et qu'il présente à cette occasion des recommandations sur la gouvernance du projet – manifestement insuffisante – ainsi que tous les éléments chiffrés nécessaires. Enfin, les employeurs veulent qu'une décision soit soumise au Conseil d'administration pour lui permettre de discuter de la situation. Ils sont prêts à débattre du projet de rénovation au cours de la session qui aura lieu après la Conférence de juin.

552. *La porte-parole des travailleurs* souscrit à la déclaration faite par le groupe des employeurs.
553. *Un représentant du gouvernement du Brésil* convient qu'il serait plus commode pour le personnel de rester dans le bâtiment pendant les travaux de rénovation. Toutefois, il se dit préoccupé par le risque qu'il y a à prendre des décisions hâtives et rappelle au Bureau qu'il appartient au Conseil d'administration de se prononcer sur tout changement de stratégie. Il invite les autres parties prenantes et le Syndicat du personnel à exprimer leur opinion sur le sujet.
554. *Un représentant du gouvernement de la France* appuie les déclarations respectives du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et, bien qu'il soit favorable à la proposition énoncée dans le document, il trouve préoccupant que le Bureau n'ait pas consulté le Conseil d'administration sur la décision de ne pas construire les locaux provisoires. S'étonnant du retard avec lequel le Bureau a sollicité un permis de construire, l'orateur se demande si des contacts informels au sujet des plans prévus ont été pris avec les autorités suisses. Il estime que la construction de locaux temporaires est un élément essentiel du projet de rénovation et rappelle au Bureau que cette option avait été décidée par le Conseil d'administration. Si le personnel reste dans le bâtiment pendant les travaux de rénovation, le Bureau pourra se trouver confronté à des problèmes majeurs, comme la présence d'amiante ou une faible marge de manœuvre en ce qui concerne l'attribution de l'espace. Pour que le Conseil d'administration puisse prendre une décision, l'orateur demande au Bureau de fournir des informations détaillées à l'appui de la nouvelle proposition.
555. *Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni* souscrit aux déclarations précédentes et estime que le Conseil d'administration devrait prendre sans tarder une décision sur la proposition. Le Conseil d'administration a besoin d'informations sur les coûts associés à toute décision, le projet devant impérativement rester dans les limites budgétaires. L'orateur se dit préoccupé par les incidences financières résultant d'un retard dans la prise de décision.
556. L'orateur suggère de créer un groupe, sur le modèle du Sous-comité du bâtiment, qui pourrait se réunir et communiquer des informations sur l'avancement du projet de rénovation.
557. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux – FACILITIES) suggère qu'un mécanisme de consultations tripartites soit mis en place pour garantir un échange d'informations régulier entre le Bureau et les membres du Conseil d'administration au sujet du projet et pour décider des questions devant ou non être examinées par le Conseil d'administration.
558. Pour éviter des retards et le surcoût que pourrait occasionner la demande d'un permis de construire pour l'annexe provisoire, comme cela a été informellement suggéré par le pays hôte, le Bureau a demandé à deux consultants indépendants d'étudier la faisabilité

technique et les conséquences éventuelles en termes de retard et de coûts, de la rénovation par tiers des niveaux 1 à 11, solution qui permettrait à quasiment tout le personnel de rester sur place pendant les travaux. Les consultants ont tous deux conclu que cette option est techniquement faisable et ne devrait pas se traduire par un retard ou un surcoût important. Cela permettrait en outre d'éviter les problèmes logistiques et de sécurité dus à l'existence de deux lieux de travail ainsi que l'impact négatif sur l'environnement de la construction de nouveaux locaux.

559. En réponse aux questions soulevées, l'orateur explique que 200 000 francs suisses ont été dépensés aux fins de la réalisation des études préliminaires en rapport avec la construction de l'annexe. Le Bureau a établi qu'en appliquant rigoureusement les règles en vigueur régissant l'attribution de l'espace aux fonctionnaires jusqu'au grade P4 et qu'en réduisant légèrement celui mis à la disposition des fonctionnaires de grades supérieurs, pratiquement tous les membres du personnel pourraient rester dans le bâtiment existant pendant les travaux de rénovation.
560. *Le porte-parole des employeurs* estime la réponse du représentant du Directeur général argumentée mais insuffisante et voit dans la soumission de cette question pour information seulement une erreur d'appréciation du Bureau, qui dénote un problème de gouvernance.
561. Les employeurs ne peuvent pas souscrire au changement de décision sur la base des informations qui viennent d'être soumises. Le Conseil d'administration ne saurait se prononcer dans ces conditions, un temps d'analyse étant nécessaire au regard de l'importance de ces informations et des montants financiers en jeu. Il faudra revenir sur la question en juin à la lumière des informations précises demandées précédemment par l'intervenant. Les employeurs acceptent donc dans l'immédiat les propositions de M. Hofmeijer mais en attendent de plus globales sur la gestion de la rénovation du bâtiment, sachant que seul le Conseil d'administration peut modifier ses propres décisions.
562. *La porte-parole des travailleurs* s'attend à ce qu'un document détaillé soit présenté pour décision au Conseil d'administration à sa session suivante en juin.
563. *Le représentant du Directeur général* confirme que le fait de retarder de trois mois la décision sur ce point aura inévitablement des incidences financières négatives sur le projet.
564. *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* souscrit aux déclarations des partenaires sociaux et suggère que le Bureau communique des informations détaillées, de telle sorte que le Conseil d'administration puisse prendre une décision avant la fin de sa présente session.
565. La discussion se poursuit avec la présentation d'un nouveau document du Bureau.
566. *Le représentant du Directeur général* présente le document. Il fait amende honorable de la non-présentation d'un document pour décision. Le Bureau veillera désormais à ce que le Conseil d'administration soit pleinement informé de tous les aspects du projet et reste étroitement associé à celui-ci.
567. Le Bureau a géré le projet en visant trois objectifs principaux: a) garantir la sécurité du personnel et des ouvriers qui réaliseront les travaux de rénovation; b) mener à bien le projet sans excéder ni les délais ni le budget impartis; et c) réduire au minimum son empreinte environnementale. Renoncer au bâtiment provisoire accroîtrait les chances d'atteindre ces objectifs car sa construction aurait un impact négatif sur l'environnement et risquerait de retarder l'exécution du projet et d'alourdir le coût total.

568. Le Bureau a l'espoir de signer très prochainement un contrat avec le pilote du projet. Celui-ci jouera un rôle essentiel puisque son équipe d'architectes, d'ingénieurs et d'autres professionnels du bâtiment apportera l'expérience technique nécessaire au succès du projet. Cette équipe sera pleinement associée à la gestion du projet; elle travaillera avec l'équipe de l'OIT, sous la conduite du comité directeur du projet, du Directeur général et du Conseil d'administration.
569. L'intervenant rappelle au Conseil d'administration qu'à une suggestion faite par les employeurs dans les années qui ont précédé l'adoption du projet, le Directeur général a spécialement créé, en 2010, le Département de la gestion des locaux pour administrer ce projet. Lors de la dernière réunion du Sous-comité du bâtiment, les employeurs s'étaient d'ailleurs déclarés satisfaits de cette mesure.
570. L'intervenant fait savoir que, en février 2011, le Directeur général a informé le président de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) que le secrétariat de l'association devrait quitter le bâtiment pendant la durée des travaux de rénovation, ce que le Bureau a confirmé par écrit au même secrétariat en mai 2011. Le Bureau poursuivra son dialogue avec l'AISS, qui a toujours été constructif, en vue de trouver une solution mutuellement acceptable.
571. *Le porte-parole des employeurs* remercie le Bureau pour les données chiffrées qu'il a fournies et souligne qu'il était indispensable de soumettre un document pour décision. Pour résumer la situation, il rappelle que trois études ont été réalisées depuis 2006, qui ont abouti à des conclusions contradictoires puisqu'il était tout d'abord préconisé de maintenir le personnel sur place, puis de construire une annexe, avant de faire machine arrière. Ce sont 200 000 francs suisses qui ont ainsi été dépensés en pure perte. Ces tergiversations entament la confiance des employeurs dans les capacités de gestion du Bureau, et ce d'autant plus que le plan de financement du projet de rénovation n'est pas bouclé. Cela conduit à s'interroger sur la prise de décisions, sur le coût des consultations de février 2012 et sur les garanties apportées en termes de transparence et de professionnalisme. A ce stade, l'intervenant se demande comment il sera possible de déplacer tout le personnel en l'absence d'un responsable dédié au projet de rénovation.
572. Après avoir rappelé que, dès l'origine, son groupe n'était pas favorable au projet d'annexe, l'intervenant explique que les employeurs ne peuvent néanmoins pas souscrire au point pour décision. Premièrement, il manque des informations au sujet des coûts. Deuxièmement, le mécanisme tripartite proposé est superflu, le Conseil d'administration remplissant déjà cette fonction. Troisièmement, la question est urgente et doit être réglée au plus tard en juin et non en novembre. Quatrièmement, le Bureau doit s'engager à recruter un professionnel du secteur privé qui sera responsable devant le Directeur général pendant toute la durée des travaux. Ce n'est qu'à ces conditions que les employeurs pourront souscrire à la première partie du projet de décision.
573. *La porte-parole des travailleurs* relève que les modifications proposées concernant la stratégie de rénovation des niveaux 1 à 11 viennent de ce que le Bureau n'a pas tenu compte de la nécessité d'obtenir un permis de construire pour l'annexe. Au sujet du projet de décision, elle estime elle aussi qu'il convient de prendre une décision au plus vite afin de ne pas retarder davantage les travaux de rénovation.
574. L'intervenante attend du Bureau qu'il présente un rapport complet sur le budget du projet de rénovation du bâtiment et les dépenses déjà engagées, toutes sources de financement confondues, en indiquant les économies que la nouvelle approche proposée permettrait de réaliser et les coûts qu'elle implique. Ce rapport devrait faire état de tout coût additionnel non communiqué dans le document, en ce qui concerne par exemple les consultants indépendants engagés pour réexaminer les options, la réalisation des travaux en dehors des

heures de bureau, la location de locaux transitoires et la mise en place d'un service de navette.

575. L'intervenante s'inquiète des répercussions que le projet de rénovation du bâtiment aura sur le personnel. Elle attend aussi du Bureau qu'il donne au Conseil d'administration davantage de renseignements sur la manière dont il entend limiter le bruit et autres perturbations de l'environnement de travail, y compris les plans concernant la sécurité et la santé au travail, l'évacuation en cas d'incendie ou d'autres situations d'urgence et le télétravail – dans le cas où un grand nombre de fonctionnaires manifesterait le désir de travailler à distance à cause du bruit et des nuisances – et qu'il rende compte de toutes négociations qu'il aurait avec le Syndicat au sujet des aspects qui ont une incidence sur le personnel.
576. La création, proposée dans le projet de décision, d'un mécanisme tripartite à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration est superflue puisque le Conseil d'administration lui-même constitue un tel mécanisme. L'intervenante rappelle que le Sous-comité du bâtiment a été supprimé pour que le Conseil d'administration reçoive directement les informations et prenne les décisions.
577. Le groupe des travailleurs approuve le projet de décision mais demande qu'au point b) un point soit placé après «rapport sur l'état d'avancement du projet».
578. *Un représentant du gouvernement de la France* ne partage pas l'analyse des raisons qui ont conduit à cette situation et ne peut accepter que certains arguments déjà avancés dans le passé soient réinterprétés pour aboutir à une conclusion différente. Il sera bon de tirer des leçons des erreurs commises en ce qui concerne l'atténuation des risques, la phase préliminaire du projet et la manière dont le Conseil d'administration a été associé à ce projet.
579. L'intervenant reconnaît que, au vu de la situation et du complément d'information contenu dans le document, l'approche proposée semble être la bonne, mais que cette appréciation découle dans une large mesure des renseignements communiqués par le Bureau. Bien que les risques financiers, humains et techniques semblent fortement accrus avec la nouvelle stratégie, et malgré la marge de manœuvre financière que procure théoriquement l'abandon des structures temporaires, l'intervenant appuie le projet de décision.
580. Il souligne néanmoins que son appui est soumis à conditions: le Bureau doit déterminer plus clairement les erreurs commises et apporter la preuve qu'il a bien conscience de l'enjeu financier et humain que le projet représente pour les mandants. Il ajoute que c'est sur ce genre de dossiers importants que l'on devrait pouvoir prendre la mesure des efforts accomplis par le Bureau en matière de gestion axée sur les résultats et de gouvernance.
581. L'intervenant prend note de la proposition du groupe des employeurs visant à recruter un expert chargé de gérer le projet et reconnaît que, malgré les contraintes supplémentaires que cela implique, ce recrutement est justifié au regard du bilan de ces dernières années.
582. L'intervenant demande au Bureau de présenter un rapport avant la session de juin du Conseil d'administration et se réserve le droit de demander l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la Section PFA si ce rapport n'est pas à la hauteur des attentes.
583. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* fait savoir que c'est en novembre 2011 que le BIT a souhaité rencontrer les autorités suisses afin de discuter du projet de rénovation du bâtiment, et en particulier de la construction de locaux temporaires. Elle ajoute que la législation et les procédures en vigueur ont beaucoup évolué depuis la construction du bâtiment du siège; une nouvelle loi cantonale notamment a été introduite

depuis cette époque pour soutenir les organisations internationales lorsqu'elles soumettent une demande de permis de construire. En effet, en vertu de cette loi, il n'est pas possible de former un recours contre une autorisation de construire délivrée à une organisation internationale.

584. Les autorités suisses ont indiqué à l'OIT quelles étaient les démarches à entreprendre pour une demande de permis de construire sans retarder indûment les travaux de rénovation, et ont offert de mettre en place une équipe de pilotage pour aider le Bureau dans toutes les démarches administratives nécessaires pour obtenir les autorisations requises.
585. L'intervenante prend note de la nouvelle approche proposée dans le document et fait savoir que les autorités suisses sont toujours disposées à mettre sur pied une équipe de projet composée de représentants de l'OIT, de la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) et du pays hôte pour aider le Bureau dans ses démarches administratives auprès des autorités locales.
586. *Un représentant du gouvernement des Pays-Bas* rappelle qu'en 1961 l'OIT et l'AISS ont conclu un accord aux termes duquel l'AISS doit partir du bâtiment si l'OIT le quitte. Il rappelle qu'un mémorandum d'accord a été signé une semaine auparavant pour renforcer la collaboration entre l'OIT et l'AISS et s'inquiète de ce que malgré cela l'AISS puisse ne pas être associée à la planification de la nouvelle approche proposée. Il suggère que le Bureau s'entretienne avec l'AISS de la manière dont celle-ci pourrait prendre part au processus de planification.
587. *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* déclare que la décision de demander à l'AISS de louer un espace commercial en dehors du bâtiment du siège n'est pas appropriée et a une incidence directe sur le personnel de l'association. Il demande au Bureau d'expliquer pourquoi une telle décision a été prise.
588. En ce qui concerne la question du recrutement d'un chef de projet, *le Président* déclare que, selon les informations que le Bureau lui a communiquées, le coût pour les sept années que doit durer le projet est estimé à 1,84 million de dollars E.-U.
589. *Le porte-parole des employeurs* déclare que, au vu des frais engagés et des erreurs commises, il est urgent de recruter un professionnel. La question du coût n'entre pas en jeu, d'une part parce que ce recrutement est imposé par les circonstances, et d'autre part parce que l'abandon du projet d'annexe représente une économie substantielle. L'intervenant souhaite qu'un rapport complet soit soumis en juin.
590. *Le représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux – FACILITIES) indique que le seul coût non mentionné dans le document est celui des deux dernières études en date, qui s'élève à 25 000 francs suisses environ. Pour ce qui est du recrutement éventuel d'un ingénieur en tant que chef de projet, il souligne que le pilote du projet aura lui-même les compétences requises et ajoute que le Bureau pourrait avoir des difficultés à trouver un candidat qualifié; l'expérience récente prouve en effet que les salaires et avantages que le BIT peut offrir sont inférieurs à ceux du marché local du bâtiment. L'intervenant donne au Conseil d'administration l'assurance que toutes les mesures nécessaires seront prises pour garantir la sécurité du personnel du BIT et des ouvriers qui effectueront les travaux de rénovation. Il précise qu'avec la nouvelle approche les frais de logistique seront faibles puisque les unités qui devront s'installer à l'extérieur sont relativement indépendantes du reste du Bureau et que le nombre des fonctionnaires concernés sera limité. Il confirme que le Bureau soumettra désormais à intervalles réguliers des rapports plus complets sur l'avancement du projet. En conclusion, il remercie le gouvernement de la Suisse d'avoir proposé son aide au Bureau pour la mise en œuvre du projet et ne doute pas que celui-ci répondra positivement à cette offre.

591. *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) confirme que des négociations sont en cours entre l'OIT et l'AISS. L'accord actuellement en vigueur remonte à 1961. A l'époque, les employés de l'AISS étaient au nombre de quatre ou cinq, alors qu'aujourd'hui ce sont 50 personnes qui sont hébergées dans les locaux du BIT. L'intervenant a évoqué la question avec le secrétaire général de l'AISS et ne doute pas qu'une solution sera trouvée. L'AISS a écrit au Directeur général pour proposer que son personnel se joigne aux fonctionnaires du BIT qui seront installés en dehors du bâtiment du siège pendant la durée des travaux de rénovation. L'intervenant se félicite de cette proposition, qui, selon lui, mérite d'être discutée plus avant. Il souligne que le Bureau est confronté à un problème concret de manque de place et qu'il lui faut encore évaluer l'espace disponible et déterminer qui devra s'installer dans des locaux extérieurs. Le Bureau s'est engagé à renforcer sa coopération avec l'AISS dans le cadre du mémorandum d'accord qui a été signé récemment.

Décision

592. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve la proposition de ne pas construire de bâtiment préfabriqué provisoire qui servirait de locaux transitoires pour la durée des travaux de rénovation du bâtiment du siège, dans la mesure où le coût du projet ne dépasse pas le budget et le calendrier initialement prévus;*
- b) *prie le Bureau de soumettre à la 315^e session (juin 2012) du Conseil d'administration un nouveau rapport sur l'état d'avancement du projet;*
- c) *demande au Directeur général d'entamer des démarches en vue d'engager un chef de projet professionnel à plein temps pour toute la durée du projet, et d'en rendre compte au Conseil d'administration à sa 315^e session (juin 2012).*

(Document GB.313/PFA/3/2, paragraphe 18, tel que modifié.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Quatrième question à l'ordre du jour

Suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2010 (GB.313/PFA/4)

593. *La porte-parole des travailleurs* constate avec satisfaction que de nombreuses recommandations du Chef auditeur interne ont d'ores et déjà été appliquées ou sont en passe de l'être. Le programme d'apprentissage en ligne sur la gestion des risques devrait être obligatoire pour tout le personnel d'encadrement du Bureau, et celui sur la gouvernance pour l'ensemble des fonctionnaires.

594. L'oratrice se félicite des progrès réalisés dans les négociations avec le Syndicat du personnel sur les politiques et les procédures de recrutement.

595. *Le porte-parole des employeurs* est favorable aux efforts déployés pour concevoir un cadre de gouvernance de la gestion des risques. Ce travail devrait être une priorité pour le Bureau. Le groupe de l'orateur estime que la gestion des risques devrait faire partie intégrante des programmes de formation dans tous les domaines fonctionnels et qu'elle devrait devenir un sujet de formation obligatoire pour tout le personnel d'encadrement. Les employeurs jugent intéressante la proposition du Chef auditeur interne, selon laquelle un secteur ou un département chef de file devrait être officiellement désigné pour coordonner l'adoption et la mise en œuvre de la gestion des risques à l'OIT. Le Bureau est encouragé à y donner suite rapidement.
596. L'orateur constate avec préoccupation que des recommandations de l'audit n'ont pas été prises en compte en temps voulu. D'après le rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011, aucune des entités ayant fait l'objet de l'audit n'y ont donné suite dans le délai fixé de six mois. La recommandation du Chef auditeur interne visant à désigner un point focal pour chacun des secteurs et des bureaux régionaux est accueillie favorablement, car ces interlocuteurs contribueront à faire en sorte qu'un suivi soit assuré dans les temps.
597. De l'avis de l'orateur, le délai prévu par le Bureau pour la finalisation des manuels concernant les procédures (à savoir fin 2013) est trop long. Les fonctionnaires du BIT chargés d'administrer des ressources devraient pouvoir disposer de ces manuels dès que possible. De même, la formation sur les procédures à l'intention du personnel devrait être organisée de façon coordonnée immédiatement, étant donné que des risques élevés existent dès lors que des fonctionnaires ne connaissent pas les procédures applicables.
598. *S'exprimant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement du Brésil fait observer que la mise en œuvre de cinq des recommandations est achevée et que celle de quatre autres est encore en cours. Souhaitant des précisions sur la recommandation n° 2, l'orateur se demande quelle est la durée prévue pour l'examen et quand les résultats seront appliqués.
599. En ce qui concerne la recommandation n° 3, l'orateur demande si la version anglaise du programme d'apprentissage en ligne sur la gouvernance interne et la responsabilisation est disponible. Il se demande pourquoi la publication des manuels sur les IGDS n'est prévue que pour la fin de 2013 et souhaite savoir dans quelle mesure le Bureau a tiré des enseignements des expériences d'autres organisations dans ce domaine.
600. L'orateur demande davantage d'informations détaillées sur les négociations en cours avec le Syndicat du personnel au sujet des politiques et des procédures de recrutement.
601. L'intervenant se dit favorable à l'utilisation d'un logiciel pour récolter des informations sur les conclusions d'audit récurrentes, en vue d'en faire un outil utile dans l'avenir. Le Bureau est encouragé à respecter la date butoir du 30 juin 2012 pour la mise en place de ce système.
602. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte fait observer que le Bureau a progressé en ce qui concerne le cadre de la gestion des risques. L'orateur convient des avantages offerts par une structure administrative distincte, mais souligne que, pour être efficace, un cadre de gestion des risques devrait être intégré dans tous les processus.
603. *Un représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge du bureau du directeur exécutif, Secteur de la gestion et de l'administration – ED/MAS) répond à des questions concernant la gestion des risques. Le Bureau procède actuellement à l'établissement d'une structure d'appui au niveau central pour la gestion des risques et prévoit l'organisation de

séances de formation à l'intention de tout le personnel d'encadrement. Les IGDS requises seront publiées d'ici à la fin de 2012.

- 604.** *Un autre représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines – HRD) annonce que la formation sur la responsabilisation, qui deviendra obligatoire pour l'ensemble du personnel, est en phase d'essai et que la version anglaise sera lancée en avril 2012, les versions française et espagnole devant l'être pour juin 2012. L'orateur indique que des aménagements provisoires des procédures de recrutement et de sélection ont été convenus avec le Syndicat du personnel et qu'une fois achevé le travail requis pour adapter les procédures, des propositions seront présentées au Conseil d'administration, à sa session de mars 2013.

Résultat

- 605.** *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des observations et orientations fournies lors de la discussion.*

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011 (GB.313/PFA/5)

- 606.** *Le porte-parole des employeurs* se félicite du rapport et demande si le Bureau a mis en place une politique de dénonciation des abus. Il souscrit à la proposition de créer un département chef de file chargé de mettre en œuvre le cadre de gestion des risques à l'échelle de l'OIT et de nommer un point focal par secteur ou région afin d'assurer directement la liaison avec le bureau du Trésorier et contrôleur des finances en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de l'audit. L'intervenant convient qu'il est impératif de planifier la continuité des opérations mais demande au Bureau de préciser pourquoi la gestion des risques fait l'objet d'une présentation distincte. Il exprime certaines inquiétudes au sujet du retard pris par le Bureau concernant les réponses à certaines des recommandations de l'audit et déclare que l'ensemble du personnel devrait suivre une formation sur les procédures.
- 607.** *La porte-parole des travailleurs* demande l'avis du Bureau sur la proposition de créer un département chef de file chargé de la gestion des risques et de la mise en œuvre de la planification de la continuité des opérations, et demande si l'on ne dispose pas déjà de ressources existantes permettant d'assumer ces fonctions. Elle se dit surprise d'apprendre qu'en l'absence de leurs directeurs certains bureaux délèguent leurs pouvoirs à d'autres organisations des Nations Unies et estime qu'il serait nécessaire de mettre en place dans les bureaux extérieurs une procédure de délégation de pouvoirs lorsque les directeurs sont en congé. Elle déclare qu'une évaluation du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel est nécessaire pour définir la raison des retards pris dans l'établissement des rapports d'évaluation.
- 608.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte conseille au Bureau de s'inspirer d'autres organisations des Nations Unies et de tirer parti de leur expérience en matière de gestion des risques. Il déclare qu'il n'est pas nécessaire de créer une structure lourde, séparée, et que l'ensemble du personnel devrait être impliqué dans le cadre de gestion des risques. Il souscrit à la proposition de nommer des points focaux régionaux ou sectoriels et souligne la nécessité de mettre en place une formation

axée sur les procédures pour le personnel de direction des bureaux extérieurs. L'intervenant encourage le Bureau à donner suite aux recommandations relatives aux bureaux extérieurs.

- 609.** *Un représentant du gouvernement de la France* fait observer qu'un cadre de gestion des risques permettrait d'améliorer la coordination et de mieux identifier les risques, et souligne que l'Organisation devrait intégrer la gestion des risques dans sa culture. Il souligne l'importance des plans de continuité des opérations et met l'accent sur le rôle clé des vérificateurs internes qui contribuent positivement aux réformes nécessaires.
- 610.** *Un représentant du Directeur général* (le Chef auditeur interne) fournit des explications sur les politiques et les procédures en matière de dénonciation d'abus et souligne que celles-ci offrent une garantie de protection et de confidentialité aux personnes à l'origine des signalements. L'intervenant fait observer que, si les plans de continuité des opérations font bien partie de la gestion des risques, ils méritent qu'on leur accorde une attention particulière. Ils font, pour cette raison, l'objet d'une présentation séparée dans les recommandations.
- 611.** *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) confirme que son secteur est chargé de mettre en œuvre la gestion des risques à l'échelle du Bureau. A l'heure actuelle, les ressources affectées à la gestion des risques ne sont pas regroupées dans un seul département. Dans le cadre du plan de gestion des risques, le Bureau centralisera ces ressources pour mieux les coordonner et les utiliser avec davantage d'efficacité.

Résultat

- 612.** *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des observations et orientations fournies lors de la discussion.*

Sixième question à l'ordre du jour

Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Rapport annuel (GB.313/PFA/6/1(Rev.))

- 613.** *Le président du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)* explique que, au cours des quatre dernières années, le CCCI a apporté un appui significatif à la fonction d'audit interne et a fortement contribué à son efficacité. Il a, entre autres contributions majeures, renforcé l'efficacité du système de suivi des recommandations issues des audits, préconisé la création d'un programme de formation durable pour les responsables et souligné la nécessité d'un cadre formel de responsabilisation et d'un processus amélioré de prise de décisions au niveau de l'équipe de direction.
- 614.** Le CCCI a recommandé d'approuver les projets de technologie de l'information sur la base d'un examen du coût total de l'appropriation des projets, de mieux évaluer, pour combler les lacunes existantes en la matière, les ressources disponibles en personnel à même d'occuper des postes de responsabilité vacants, et de valider de manière indépendante les informations fournies par les fonctionnaires sur leurs compétences et leurs réalisations dans les dossiers professionnels les concernant. L'intervenant déclare ne pas être convaincu que le système existant de gestion axée sur les résultats soit bien compris et bien accepté par tous les utilisateurs.

615. L'intervenant rappelle au Conseil d'administration que le comité a pour mission d'attirer l'attention du Bureau et du Conseil d'administration sur les problèmes les plus graves et de veiller à ce que des solutions efficaces soient trouvées et appliquées. Il confirme que, pendant ces quatre dernières années, le comité a reçu un appui décisif du Bureau. L'indépendance du comité n'a pas été menacée.
616. Il estime que c'est grâce aux compétences de ses membres que le comité sera en mesure de mener à bien les tâches qui lui incombent. Il conviendra donc d'accorder une attention toute particulière à l'engagement personnel au cours du processus de sélection de ses membres.
617. *La porte-parole des travailleurs* fait observer que, dans de nombreux domaines, comme celui de la planification de la continuité des activités et de la formation, les informations figurant dans le rapport du comité et les autres évaluations réalisées par les vérificateurs internes et externes se recoupent largement. Elle se félicite de la prise en compte par le Bureau des recommandations formulées par le comité.
618. *Le porte-parole des employeurs* partage la préoccupation du CCCI concernant la lenteur avec laquelle le Bureau répond aux recommandations des audits et les met en œuvre. Cette question a déjà été soulevée dans les rapports de 2010 et de 2011 du Chef auditeur interne. Le comité a raison de proposer au Bureau de ne pas se concentrer uniquement sur la conformité et de raccourcir le délai prévu pour la mise en œuvre des recommandations de l'audit dès qu'un niveau de conformité plus élevé est atteint.
619. L'intervenant se félicite que le rapport prenne en compte les observations du Commissaire au compte sur la gestion de la performance et invite le comité à suivre cette question. Il approuve la recommandation selon laquelle le processus d'approbation des projets informatiques prévoit un examen du coût total de l'appropriation des projets, y compris les dépenses de personnel qu'impliquent la participation de la communauté des utilisateurs et des unités à l'exécution et l'appui à ces projets. L'intervenant déclare qu'il s'agit d'une mesure essentielle au regard d'une gestion responsable et qu'elle devrait être appliquée dans les processus d'approbation de tous les projets.
620. L'intervenant partage le point de vue du comité selon lequel la collecte des données sur le recensement des compétences doit s'opérer plus rapidement. Il souscrit également à la proposition de mettre à jour en permanence les informations sur les compétences. Le délai existant entre l'identification des besoins de formation et la mise en place des activités de formation n'est pas acceptable. Le recensement des compétences est nécessaire dans la mesure où il s'intègre dans une stratégie des ressources humaines appropriée. Le bas niveau d'appropriation par le personnel est un problème qu'il convient de traiter.
621. L'intervenant recommande que les membres sortants du comité renouvellent leur mandat pour assurer la continuité.
622. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil estime que les recommandations formulées par le CCCI sont importantes au regard de l'efficacité des travaux futurs du Bureau. Il demande quel type d'analyse mène le Bureau concernant le coût direct total de gestion des projets informatiques et quelles mesures seront prises pour perfectionner ces études.
623. En ce qui concerne les ressources humaines, l'orateur relève que le comité n'a pas jugé satisfaisante la prorogation de la date de mise en service en ce qui concerne le recensement des compétences. Il souscrit à la déclaration du comité selon laquelle il est absolument nécessaire de disposer d'informations facilement accessibles sur les compétences du personnel du BIT. Il invite le Bureau à donner suite aux recommandations 2 et 3.

624. L'orateur estime que la certification en bonne et due forme des rapports d'exécution contribuera à accélérer la mise en œuvre des recommandations de l'audit. Il souligne cependant que cette formalité ne garantira pas la mise en œuvre effective de ces dernières.
625. Il déclare que son groupe approuve la recommandation 6. Il estime que les recommandations du comité sont adéquates et pertinentes. Il préconise de les mettre en œuvre et d'en faire assurer le suivi par le Conseil d'administration.
626. *S'exprimant au nom du GASPAC*, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare souscrire à l'ensemble des recommandations et invite le Bureau à les mettre en œuvre et à faire rapport sur les progrès accomplis.
627. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Japon se félicite du rapport du CCCI et fait observer que la gestion du Bureau s'est notablement améliorée grâce à ses travaux. Il approuve l'ensemble des recommandations.
628. Sur la question des systèmes administratifs et financiers, l'intervenant dit partager les préoccupations du comité sur le déploiement d'IRIS sur le terrain. Il approuve la recommandation que le processus d'approbation des projets informatiques s'appuie sur des mesures plus larges. Il importe aussi que le Bureau explique aux mandants quel type de système informatique sera mis en place dans les bureaux et projets plus petits, une fois que le système IRIS sera totalement déployé dans les bureaux régionaux.
629. L'orateur appuie les recommandations concernant une mise en place plus rapide du recensement des compétences et la mise en œuvre à cet effet d'une solution informatique intégrée.
630. Il fait observer que, si le taux de réponse du Bureau aux recommandations du rapport d'audit interne s'est amélioré, il reste toutefois insuffisant concernant certaines recommandations. Il se félicite de constater que le comité se déclare satisfait des travaux du Commissaire aux comptes et des progrès accomplis par le Bureau dans la mise en œuvre des recommandations de l'audit externe. Il déclare attendre avec intérêt le rapport du comité sur les suites données par le Bureau à ses recommandations.
631. *Un représentant du gouvernement de la France* déclare souscrire à la déclaration du groupe des PIEM. Il salue l'indépendance et la compétence du comité et se félicite de ses recommandations constructives. Au vu des atouts précieux que constituent pour l'Organisation les discussions et les rapports du comité, il préconise que le CCCI se réunisse trois fois par an. Il approuve les recommandations relatives à IRIS et au recensement des compétences, car elles sont importantes pour le Bureau.
632. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* prend acte des préoccupations du comité et déclare approuver ses recommandations. Pour assurer une bonne gestion, le recensement des compétences du personnel du BIT, la formation au déploiement d'IRIS et le traitement des risques liés aux postes clés vacants doivent faire l'objet d'une attention particulière et d'un suivi.
633. *Un représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge d'ED/MAS) se félicite de l'aide importante apportée par le comité sur les questions se rapportant à IRIS. Il fait observer que le Bureau a créé un bureau de gestion de projet et qu'une approche axée sur le coût total est actuellement utilisée. Il explique les différents facteurs qui retardent le déploiement d'IRIS dans les délais prévus. Le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux doit être la première des priorités. Le Bureau reconnaît que des dispositions différentes devront être prises concernant les petits bureaux extérieurs et les petits bureaux de projet.

Résultat

634. *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des observations et orientations fournies lors de la discussion.*

Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Proposition de composition du comité et processus de sélection (GB.313/PFA/6/2(Rev.))

635. *Le porte-parole des employeurs* déclare qu'il soutient le projet de décision, mais que le texte proposé pour le processus de sélection n'est pas suffisamment clair en ce qui concerne la représentation régionale et l'indépendance.
636. L'une des conditions de réussite du comité est l'indépendance de ses membres – indépendance non seulement vis-à-vis du Bureau, mais aussi par rapport à des considérations d'ordre national et régional. L'idée d'une représentation régionale parmi les membres du comité est en contradiction avec le caractère indépendant du CCCI. De même, les membres du comité ne devraient pas être sélectionnés en fonction de leur éventuelle expérience au sein d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Seules l'indépendance et les qualifications professionnelles des candidats doivent être prises en considération.
637. L'orateur se déclare satisfait de la proposition visant à confier la sélection des candidats à un consultant indépendant qui opérera son choix sur la base de leur expérience et de leurs qualifications.
638. *La porte-parole des travailleurs* soutient le projet de décision et prend note du fait que d'amples consultations ont eu lieu.
639. *S'exprimant au nom des PIEM*, un représentant du gouvernement du Japon présente ses remerciements pour les consultations informelles approfondies tenues sur les propositions relatives à la composition du comité et à la procédure de sélection de ses membres. Il importe de veiller à ce que le Conseil d'administration nomme les membres du nouveau comité à sa session de novembre 2012 et, à ce propos, l'orateur demande instamment au Bureau de lancer la procédure de sélection conformément au document présenté. L'intervenant soutient le projet de décision mais demande au Bureau d'entamer dès que possible des consultations informelles sur la révision du mandat.
640. *S'exprimant au nom du GASPAC*, une représentante du gouvernement de l'Australie soutient la proposition concernant la composition et la procédure de sélection des membres du comité. Cette proposition a été élaborée à l'issue de consultations à la fois longues et complexes entre les mandants tripartites. L'intervenante considère que le travail du comité est crucial pour la bonne gouvernance du Bureau et espère que les mandants continueront à collaborer à l'élaboration du mandat du comité. Elle soutient le projet de décision.
641. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte déclare que son groupe préférerait que le comité soit composé de sept experts plutôt que cinq, comme indiqué dans le document, car cela permettrait une meilleure répartition géographique et un plus juste équilibre entre pays développés et pays en développement, tout en élargissant l'éventail des compétences professionnelles du comité. La procédure de sélection doit répondre à des critères de transparence, de professionnalisme, de compétitivité et d'équité dans la répartition géographique.

642. Les membres du CCCI devraient faire une déclaration de situation financière et signaler tout conflit d'intérêts potentiel ou manifeste susceptible de compromettre leur indépendance ou leur aptitude à s'acquitter de leurs obligations en toute objectivité. Conformément aux meilleures pratiques rappelées dans le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) de 2010, les membres sélectionnés ne devront pas être ressortissants du pays accueillant le siège d'une organisation ni du pays d'où est originaire son chef exécutif.
643. Le groupe de l'Afrique pense que le paragraphe 6 de l'annexe au document est inutile car on ne voit pas clairement comment ces critères seraient définis et mesurés. Le rappel de la spécificité de l'OIT aux paragraphes 2 et 5 suffit. L'orateur pense que la restriction visée au paragraphe 8 e) doit être limitée aux postes de direction et ne pas être appliquée à tous les emplois au sein de l'Organisation.
644. Il signale les difficultés qui pourraient se présenter si des nominations temporaires s'avéraient nécessaires. Il pense que des procédures de passation de pouvoir appropriées s'imposent pour assurer la continuité des audits et demande que des dispositions soient prévues à cet effet.

Décision

645. *Le Conseil d'administration approuve l'extrait du mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) concernant la composition et la procédure de sélection des membres, tel qu'il est proposé dans l'annexe I du document GB.313/PFA/6/2(Rev.), et demande au Directeur général d'engager la procédure de sélection afin que les nominations au comité puissent être faites à la 316^e session du Conseil d'administration.*

(Document GB.313/PFA/6/2(Rev.), paragraphe 4.)

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions

Réponse du Bureau aux suggestions et recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11 (GB.313/PFA/7/1)

646. *La porte-parole des travailleurs* souscrit au programme d'évaluation de l'efficacité du cadre stratégique de l'OIT, notant que les enseignements tirés des évaluations doivent être inclus dans les rapports pour les discussions récurrentes destinés à la Conférence internationale du Travail. Elle souligne la nécessité d'analyser les liens qui existent entre les résultats attendus et de dresser un bilan comparatif des résultats obtenus par rapport aux résultats attendus. Revenant à ses observations concernant le rapport sur l'exécution du programme et les liens entre la production des résultats et les besoins, elle se dit tout aussi préoccupée au sujet de la gestion de la performance. Elle demande au Bureau d'étudier comment rendre compte de la qualité de la performance et de signaler les cas où les résultats sont obtenus sur le long terme. Elle signale qu'il est nécessaire d'associer les mandants, au moyen de mesures contraignantes, aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de procéder à des évaluations afin de déterminer de quelle

manière les mandants participent à ces programmes et les résultats attendus sont intégrés, en s'attachant en particulier à placer les normes internationales du travail au cœur de tous les PPTD. Elle demande que l'évaluation prévue de la réforme de la structure extérieure porte sur la manière dont les décisions sont prises au niveau de la gouvernance et dont elles sont ensuite répercutées dans les PPTD. Pour conclure, elle demande comment seront financés les coûts supplémentaires induits par les activités programmées; elle approuve le point appelant une décision figurant au paragraphe 2 et demande au Bureau de tenir compte des observations qu'elle a formulées.

- 647.** *Le porte-parole des employeurs* se félicite que l'on envisage de procéder à deux évaluations de haut niveau chaque année afin de disposer d'informations permettant d'éclairer la discussion récurrente lors de la Conférence internationale du Travail. En ce qui concerne le projet de révision des indicateurs dès 2013, l'orateur demande que l'évaluation soit réalisée plus tôt afin que les résultats puissent être utilisés pendant le présent exercice biennal. Il demande par ailleurs que ces résultats soient bien intégrés dans le rapport sur l'exécution du programme pour 2012-13.
- 648.** *S'exprimant au nom des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas se félicite des plans proposés, y compris la proposition tendant à renforcer la responsabilisation des administrateurs ainsi qu'à revoir les hypothèses de départ et les risques liés aux résultats dans le cadre stratégique actuel. Il se félicite de ce que des examens systématiques seront effectués permettant de faire une synthèse des informations sur l'impact des programmes qui éclairera les discussions récurrentes lors de la Conférence internationale du Travail. Il souligne toutefois la nécessité de procéder à de nouvelles analyses d'impact et demande au Bureau d'inclure des propositions à cet effet dans les propositions de budget pour l'exercice biennal 2014-15. Il félicite EVAL d'avoir modifié la hiérarchie des priorités afin de trouver les ressources nécessaires pour réaliser le travail supplémentaire mais se demande pourquoi, dans le document, des doutes sont émis quant au calendrier de l'évaluation de la structure extérieure et à l'adéquation des informations relatives aux résultats des programmes par pays.
- 649.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte appelle l'attention sur la précieuse contribution de la région Afrique dans le cadre des 17 cibles ambitieuses de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique 2007-2015, qui correspondent exactement à celles du cadre stratégique. Il demande au Bureau de renforcer la prise en main et l'appropriation des PPTD au niveau national et lui rappelle que la responsabilité du suivi et de l'évaluation doit être partagée avec les mandants, dans l'idéal en liaison avec les systèmes nationaux. Il met l'accent sur le rôle que doit jouer le Bureau à cet effet en renforçant les capacités des mandants et consolidant les systèmes nationaux en vue d'une coopération en matière de suivi et d'évaluation.
- 650.** *Un représentant du Directeur général* (le Directeur de l'unité d'évaluation – EVAL) indique que l'analyse prévue de l'évaluabilité du programme et budget pour 2012-13 portera sur le travail effectué en 2011 et mesurera les progrès réalisés. Il explique que les examens systématiques se fonderont sur de nombreuses sources d'information, y compris les analyses d'impact. En outre, EVAL collabore avec divers programmes techniques investissant dans des analyses d'impact et a constitué un réseau interne d'experts spécialisés en la matière. L'orateur garantit aux participants que l'interdépendance des résultats attendus fera l'objet d'une évaluation. L'orateur est confiant que les données relatives aux résultats des programmes par pays seront disponibles pour l'analyse qui sera conduite en 2013 et que les résultats des évaluations seront examinés dans le rapport d'exécution suivant, et il confirme son intention de procéder à l'évaluation de la réforme de la structure extérieure. Pour conclure il rappelle que le budget d'EVAL a augmenté de 25 pour cent pour l'actuel exercice biennal, augmentation qui, venant s'ajouter aux économies réalisées sur les évaluations de haut niveau, garantira que le programme de travail de l'Unité d'évaluation ne soit pas compromis.

Décision

651. *Le Conseil d'administration adopte le plan d'action pour la mise en œuvre des recommandations et suggestions figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11, comme proposé dans l'annexe du document GB.313/PFA/7/1.*

(Document GB.313/PFA/7/1, paragraphe 2.)

Segment des questions de personnel

Huitième question à l'ordre du jour

Déclaration du représentant du personnel

652. La déclaration du représentant du personnel est à l'annexe II au présent segment.

Neuvième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Composition du Tribunal (GB.313/PFA/9)

Décision

653. *Le Conseil d'administration:*

- a) *recommande à la Conférence internationale du Travail d'adresser ses vifs remerciements à M^{me} Gaudron pour les précieux services qu'elle a rendus en tant que juge et en tant que présidente du Tribunal et déplorer la démission de M^{me} d'Auvergne;***
- b) *décide de proposer à la Conférence internationale du Travail:***
 - i) *de renouveler le mandat de M. Ba (Sénégal), de M. Barbagallo (Italie) et de M^{me} Hansen (Canada) pour une durée de trois ans;***
 - ii) *de nommer M. Michael Francis Moore (Australie) pour un mandat de trois ans;***
- c) *délègue à son bureau, à titre exceptionnel, le pouvoir de proposer directement à la Conférence internationale du Travail un autre candidat pour la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, après consultation du Directeur général d'ici à juin 2012;***

d) décide donc de proposer un projet de résolution en ce sens en vue de son éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

- a) d'adresser à M^{me} Gaudron ses vifs remerciements pour les précieux services qu'elle a rendus en tant que juge et en tant que présidente du Tribunal, et de déplorer la démission de M^{me} d'Auvergne;
- b) de renouveler le mandat de M. Ba (Sénégal), de M. Barbagallo (Italie) et de M^{me} Hansen (Canada) pour une durée de trois ans;
- c) de nommer juge du Tribunal administratif pour un mandat de trois ans M. Michael Francis Moore (Australie).

(Document GB.313/PFA/9, paragraphe 7.)

Dixième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

(GB.313/PFA/10/1 et GB.313/INF/7)

- 654. *Le Président du Conseil d'administration* explique que le document GB.313/PFA/INF/7 a été présenté par le Directeur général au bureau du Conseil d'administration, qui a considéré opportun de le soumettre au Conseil d'administration pour décision, ce qui explique pourquoi les documents ont été publiés tardivement.
- 655. *La porte-parole des travailleurs* indique que son groupe est certain que les questions abordées dans le document GB.313/PFA/INF/7 relèvent bien du pouvoir conféré au Directeur général à l'article 14.7 du Statut du personnel tel que l'a modifié le Conseil d'administration en novembre 2011. Elle est donc favorable à la première option proposée pour décision dans le document GB.313/PFA/10/1.
- 656. *La porte-parole des employeurs* indique qu'en raison de la distribution tardive des documents son groupe n'a pas eu la possibilité de débattre des sujets qui y sont traités. Le groupe des employeurs demande des éclaircissements sur le rôle et la valeur ajoutée des observateurs du Syndicat du personnel dont il est question au paragraphe 5 du document GB.313/PFA/INF/7. Ce point ayant des incidences sur le plan des politiques, il devrait être soumis comme il se doit au Conseil d'administration, en novembre 2012.
- 657. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* déplore elle aussi la soumission très tardive des documents et estime que certains éléments méritent un examen plus approfondi. Elle est elle aussi favorable à l'idée de reporter toute décision sur ce sujet à la session de novembre.
- 658. Cet avis est partagé par des représentants des gouvernements de la République islamique d'Iran, du Royaume-Uni, de la France et de la Chine, qui appuient tous la proposition de reporter l'examen de la question à la session de novembre.
- 659. *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* se félicite que le texte reflète l'issue positive du processus de médiation. Il considère par conséquent que l'idée d'approuver le document à titre temporaire, comme énoncé dans la deuxième option du projet de décision figurant dans le document GB.313/PFA/10/1, serait un bon compromis.

- 660.** *La porte-parole des travailleurs* engage vivement le Conseil d'administration à réorienter le débat. Elle fait référence aux précédentes sessions, à l'occasion desquelles le Directeur général avait été prié de faire preuve de souplesse dans la recherche d'une solution aux questions opposant l'administration et le Syndicat du personnel. Le Conseil d'administration intervient maintenant sur une question qui a été tranchée à l'issue d'un processus de négociation collective et fait de la microgestion. Il devrait être satisfait du résultat de la médiation, obtenu d'un commun accord.
- 661.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines – HRD), revenant sur les aspects historiques des documents dont est saisi le Conseil d'administration, dit que le Directeur général avait été prié d'engager une médiation afin de trouver une solution. L'accord figurant dans le document GB.313/PFA/INF/7 est temporaire; il sera réexaminé à la fin de l'année 2012 dans le but de soumettre une proposition définitive au Conseil d'administration en vue de la réforme prévue pour mars 2013. Pour ce qui est du fond, la fonction d'observation a toujours existé dans le processus de recrutement, mais sous la forme d'un examen a posteriori des rapports des jurys. Dorénavant, l'observateur sera présent pendant le processus, mais il aura un rôle tout à fait passif. Revenant sur certaines interventions selon lesquelles la question n'est pas urgente, l'orateur explique que si la question n'est pas résolue pendant la présente session, les procédures en cours pour pourvoir près de 50 postes dans le cadre du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) seront paralysées. Il faudrait une période d'essai pour évaluer cet accord et le réexaminer au bout d'une année, sur la base de l'expérience acquise.
- 662.** *Le porte-parole des employeurs* réaffirme que cette manière de procéder ne lui convient pas, que la question mérite réflexion et ne devrait être tranchée qu'à la session de novembre 2012.
- 663.** *Le Directeur général* indique que, selon son interprétation, en l'absence de décision durant la session en cours et dans l'attente de celle que prendra le Conseil d'administration lors d'une session ultérieure à l'issue d'une nouvelle discussion, le Bureau mettra en œuvre l'accord conclu avec le Syndicat du personnel dans le cadre du processus de médiation.

Résultat

- 664.** *Le Conseil d'administration reporte sa décision à sa 316^e session (novembre 2012) et prend note sans s'y opposer de l'interprétation donnée par le Directeur général, selon laquelle le Bureau est habilité à mettre en œuvre dans l'intervalle l'accord conclu avec le Comité du Syndicat du personnel.*

Annexe I

Discours du Directeur général à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (313^e session – mars 2012)

Monsieur le Président du Conseil d'administration,

Monsieur le porte-parole du groupe des employeurs,

Madame la porte-parole du groupe des travailleurs,

Mesdames et Messieurs les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs auprès du Conseil d'administration du BIT,

Chers amis et collègues,

Mon allocution a pour objet le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2010-11, premier rapport établi au titre du cadre stratégique pour 2010-2015. Je ferai également des observations sur la manière dont le programme ainsi que les politiques budgétaires et administratives de l'OIT ont évolué au fil des ans.

Comme vous le savez, c'est la dernière fois que je m'adresse à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration en tant que Directeur général, aussi vous demanderai-je d'être indulgents et de me permettre de m'attarder un peu sur les progrès accomplis ainsi que sur certaines questions fondamentales qui ne relèvent pas nécessairement du rapport sur l'exécution du programme 2010-11.

I. Contexte

Pour commencer, quelques mots à propos du contexte.

En raison de la crise mondiale, les services de l'Organisation sont de plus en plus sollicités dans les pays, les régions et à l'échelle mondiale. L'Agenda du travail décent, consacré dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, a pris tout son sens face à la crise, en particulier tel qu'il est articulé dans le Pacte mondial pour l'emploi.

Beaucoup de pays ont pris des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la protection sociale, et ceux qui ont globalement suivi l'approche définie dans le Pacte mondial pour l'emploi se remettent mieux de la crise et plus rapidement, comme c'est le cas de nombreux pays émergents et pays en développement.

Malgré cela, les conséquences sociales de la crise: chômage, en particulier chez les jeunes, baisse des salaires, recul des droits à pension et de la protection sociale, augmentation de la pauvreté, continuent de se faire lourdement sentir dans beaucoup de pays, développés et en développement.

Pourquoi m'attarder sur ces points? C'est parce que la crise, ses conséquences et les moyens d'y faire face jouent et continueront de jouer un rôle déterminant dans la manière dont l'OIT exécutera le programme et budget pour 2012-13 et définira ses futures politiques et activités. Quand on se projette vers l'avenir, il est difficile de tirer des conclusions du rapport sur l'exécution sans l'envisager dans le contexte de la crise.

II. Résultats de la période biennale 2010-11

Le rapport dont vous êtes saisis rend compte en détail des résultats obtenus par résultat attendu, par pays et par région. Il marque un nouveau progrès dans la mise en œuvre de notre stratégie de gestion axée sur les résultats.

Trente-quatre des 50 cibles fixées ont été atteintes, 14 étant même largement dépassées. Douze autres ont été quasiment atteintes tandis que quatre ne l'ont été que très partiellement. Au total, 46 sur 50 ont globalement été réalisées.

Pour chaque résultat, le rapport indique:

- les liens avec d'autres résultats;
- les aspects relatifs à l'égalité entre hommes et femmes;
- les aspects relatifs au renforcement des capacités; et
- les enseignements tirés.

Des rapports plus détaillés concernant les résultats obtenus par pays sont publiés sur le site Web de l'OIT.

Nous nous efforçons de trouver un juste équilibre entre la nécessité de répondre à la demande de programmes de grande envergure autorisant des économies d'échelle, comme dans le cas du Programme international pour l'abolition du travail des enfants ou du programme Better Work, et la nécessité de répondre à la demande de services sur mesure, pouvant consister par exemple à faciliter la rédaction d'une loi sur le travail ou le renforcement d'organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Dans le rapport, les résultats sont analysés de manière à faire clairement ressortir le lien entre le soutien apporté par l'OIT et les effets constatés.

Il y est également montré que la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique de même que la mobilisation des ressources sont alignées sur le cadre stratégique et les programmes par pays de promotion du travail décent.

Grâce à vos contributions au budget ordinaire et à vos contributions extrabudgétaires, l'OIT a consacré en 2010-11 près de 1,2 milliard de dollars E.-U. à des activités visant à répondre aux demandes individuelles ou collectives des pays.

En travaillant en étroite collaboration avec les quelque 20 donateurs qui assument la plus grande partie des contributions volontaires, nous avons maintenu le montant annuel de ces contributions à environ 225 millions de dollars E.-U.

Grâce aux fonds versés au Compte supplémentaire du budget ordinaire, nous avons pu étendre notre action à plus de pays et de domaines que nous n'aurions pu le faire avec le budget ordinaire et les contributions volontaires visant à financer des projets spécifiques.

Nous avons continué à renforcer le rôle joué par les mandants dans les cadres nationaux de développement, en particulier les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, au-delà de nos propres activités.

Les mesures prises pour renforcer la formation et le contrôle de la qualité des projets de coopération technique ont permis d'améliorer les taux d'exécution.

Chaque programme et budget a contribué à renforcer le cadre de résultats. L'année dernière, le Commissaire aux comptes a reconnu les progrès réalisés dans l'organisation en un tout cohérent des éléments stratégiques de programmation, de budgétisation, de mise en œuvre et de préparation des rapports.

Dans les 51 pays où un programme de promotion du travail décent est en cours, nous travaillons à la réalisation de chacun des quatre objectifs stratégiques en mettant l'accent sur le dialogue social.

La coopération intersectorielle s'intensifie.

Nous allons dans le sens d'une plus grande cohérence des politiques menées à l'échelle internationale grâce à notre coopération avec l'ONU, le FMI, l'OMC, la Banque mondiale ainsi qu'avec les banques régionales de développement, les commissions économiques régionales et le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

Quelle est la portée de notre programme?

Permettez-moi de citer quelques chiffres. Au cours de la période biennale:

- 53 pays ont pris des mesures pour lutter contre le travail des enfants en coopération avec l'OIT;
- 42 pays ont pris des mesures dans le domaine du VIH et du sida;
- 20 pays ont pris des mesures dans le domaine de la sécurité sociale;
- 67 pays ont pris des mesures dans le domaine des normes internationales du travail.

La base de données mondiale sur l'affiliation syndicale a été étoffée; outre les données de 61 pays, elle contient des données sur le taux de syndicalisation de 77 pays et des données sur la couverture conventionnelle relatives à 62 pays. D'après nos estimations, quelque 50 000 décideurs participent chaque année aux discussions et actions touchant aux politiques, initiatives et valeurs de l'OIT, que ce soit dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, des activités du Centre de Turin ou de réunions techniques organisées dans les régions. L'expérience montre que cette participation a une incidence notable sur l'élaboration des politiques, favorise une identification durable avec l'Agenda du travail décent et les valeurs de l'OIT et facilite le dialogue social à l'échelle nationale.

Pour ce qui est du nombre de personnes ayant directement bénéficié des programmes de l'OIT en 2010-11, on peut citer les exemples suivants:

- 500 000 nouveaux étudiants ont suivi le programme de cours «Tout savoir sur l'entreprise»;
- 600 000 travailleurs (dont 85 pour cent de femmes) ont bénéficié du programme Better Work;
- 60 000 femmes chefs d'entreprise ont bénéficié des programmes de l'OIT;

- 100 000 emplois directs ont été créés grâce à des programmes d'investissement dans les infrastructures mis en œuvre avec l'aide de l'OIT;
- 800 cas de progrès ont été recensés par la commission d'experts en 2010-11.

Toutefois, à l'échelon mondial, les progrès réalisés sur la voie du travail décent pour tous les hommes et les femmes qui travaillent ont été bien trop lents par rapport à ce qu'ils pourraient être si les pays décidaient de faire de la convergence de leurs politiques dans ce domaine un objectif prioritaire aux niveaux national et multilatéral, et si les organisations internationales agissaient dans ce sens.

Il est intéressant de constater que la crise, je le pense, a permis de mettre en lumière ce problème et de faire ressortir le rôle positif que pouvait jouer l'Agenda du travail décent.

Compte tenu des difficultés et des contraintes qui sont les nôtres, je suis fier de ce que nous avons accompli grâce au dévouement du personnel du BIT qui travaille avec vous, gouvernements, employeurs et travailleurs, sur le terrain.

Il y a encore beaucoup à faire, mais les progrès sont là et, comme chacun sait, les petits ruisseaux font les grandes rivières.

III. Les défis à venir

Chers amis, pour progresser, nous devons sans cesse nous efforcer de faire davantage et de faire mieux.

Il nous faut aller encore plus loin pour renforcer notre cadre stratégique, la formulation des indicateurs et des critères de mesure ainsi que la définition des stratégies. Il nous faut également accorder davantage d'attention aux résultats dans les régions.

Je veux vous faire part d'une constatation. Lorsque nous concevons nos méthodes axées sur les résultats, nous devons prendre en considération le fait que nombre d'activités utiles menées par l'OIT dans les Etats Membres, au siège et ailleurs dans le monde, ne figurent pas dans le rapport sur l'exécution sous forme de résultats mesurables tels que définis dans notre approche actuelle.

Ce n'est pas la première fois que j'évoque cette question devant vous.

Si nous devons mettre l'accent sur des mesures quantitatives, nous avons également besoin de fixer des critères qualitatifs.

Or nos indicateurs actuels ne reflètent pas certains aspects essentiels du travail de l'OIT.

L'OIT représente beaucoup plus que la somme de ce que nous sommes actuellement à même de mesurer. C'est là une question tout-à-fait fondamentale.

Comment prendre en compte ce qui échappe encore à notre évaluation? Je vous sou mets le problème parce que j'estime que c'est un élément essentiel de la question que vous devrez aborder.

Quelques exemples:

Sur le plan pratique, je mentionnerai la signification politique de notre capacité d'adaptation rapide au nouveau contexte créé par les révolutions et les changements dans les pays arabes, grâce à laquelle de nombreux pays de la région, notamment l'Égypte et la Tunisie, ont pu s'approprier le programme de l'OIT. Il nous a aussi fallu faire preuve d'une vigilance continue, comme dans le cas de Bahreïn, où, de fait, la «méthode OIT» a récemment donné de bons résultats tripartites qui vous seront présentés la semaine prochaine. Elle existe donc bien cette capacité immédiate de réaction qui, pourtant, ne figure jamais dans le programme et budget.

Je citerai aussi l'importance institutionnelle de l'aide apportée par le Bureau aux dirigeants syndicaux et employeurs en détresse qui ont été, ou sont encore, membres de notre Conseil d'administration.

Ou encore la reconnaissance multilatérale par les Nations Unies et le G20, qui appuient notre programme, la présence régulière de présidents et de premiers ministres à notre Conférence. Quelle valeur accordons-nous à tout cela? Comment la mesurer?

Ou encore le travail de nos équipes techniques qui s'efforcent, jour après jour, d'instaurer des relations de confiance avec nos mandants, confiance sans laquelle nos politiques resteraient lettre morte.

Ces investissements en personnel, en temps et en ressources ne portent, eux aussi, leurs fruits qu'à longue échéance. Comment en tenir compte?

Si tous ces efforts ne peuvent être mesurés sous forme de résultats tangibles, alors que nous sommes aujourd'hui jugés sur nos résultats, cela signifie que notre système d'évaluation tend à déprécier la fonction fondamentale du système de l'OIT qu'est sa fonction promotionnelle, fondement des résultats ultérieurs.

Comme vous le savez, j'ai déjà soulevé cette question. Nous avons décidé de mettre en œuvre une gestion axée sur les résultats en coopération avec le Conseil d'administration, et nous sommes arrivés à la conclusion que c'est ce qu'il souhaite. Mais je dois ajouter qu'à mon avis il y a d'autres domaines sur lesquels il est indispensable que le Conseil d'administration se penche.

Je vous invite expressément à traiter ces questions lors de la préparation du prochain programme et budget. Beaucoup d'entre vous les ont déjà examinées dans leur contexte national, elles n'ont donc rien de nouveau. Il est temps d'y réfléchir ensemble. Je pense que nous devons mieux intégrer les éléments que j'ai mentionnés dans la façon dont nous apprécions la valeur de nos travaux.

IV. Des résultats à long terme

Le présent rapport, certes, traite des résultats obtenus en 2010 et en 2011, mais je voudrais m'en écarter quelque peu pour revenir sur le long chemin que nous avons parcouru jusqu'à présent.

En ce qui concerne chacun de nos quatre objectifs stratégiques, je voudrais comparer la situation actuelle à ce qu'elle était il y a treize ans, lorsque je proposais de faire de ces quatre cibles le fondement de la notion de travail décent. Aujourd'hui, nous pouvons constater que l'acceptabilité, la faisabilité et la mise en œuvre de nos approches, fondées sur les valeurs de l'OIT, ont sensiblement évolué.

Avec la Déclaration de 2008, ces objectifs sont devenus un objectif institutionnel de l'OIT et, grâce à la reconnaissance internationale du travail décent, ils font aujourd'hui partie des priorités de l'agenda multilatéral.

D'autres propositions de l'OIT ont suivi un parcours similaire: celles de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, le concept d'affranchissement de la pauvreté par le travail, la promotion des entreprises durables et, plus récemment, la reconnaissance par la communauté internationale du Pacte mondial pour l'emploi et de la nécessité des socles de protection sociale.

Ces avancées structurent et renforcent notre potentiel institutionnel aujourd'hui et pour l'avenir.

V. Gouvernance, contrôle et gestion

Mesdames et Messieurs les délégués, permettez-moi d'aborder à présent les questions relatives au programme, au budget et à l'administration dont est saisi le Conseil d'administration.

Vous savez comme vos prédécesseurs que, dès ma prise de fonctions, j'ai estimé qu'il fallait procéder à de nombreux changements au sein de notre Organisation en ce qui concerne ces questions.

Dès le début, j'ai déclaré que la pertinence de notre action dépend avant tout de la manière dont nous travaillons, sur la base de nos valeurs, à l'obtention de nos résultats.

Dans mes propositions de budget pour 2000-01, qui ont été examinées par le Conseil d'administration en mars 1999, j'ai déclaré en guise d'introduction que:

- «La nouvelle présentation du budget met en marche un processus d'établissement stratégique du budget [...]. Elle s'écarte de la structure antérieure basée sur 39 grands programmes pour être centrée sur quatre objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels correspondants.» Ces objectifs sont devenus par la suite le fondement de l'Agenda du travail décent.
- J'ai ajouté que, «en même temps [que cet Agenda], une analyse approfondie des méthodes actuelles de suivi et d'évaluation» serait «entreprise pour faire en sorte que les programmes soient élaborés, les ressources allouées et les dépenses approuvées sur la base d'objectifs, de produits bien définis et d'indicateurs d'efficacité mesurables».
- Je faisais observer à l'époque que «... [d]ans un monde où les modiques ressources publiques sont l'enjeu d'une concurrence et où l'on se soucie de rentabilité, l'impact et l'image revêtent la plus haute importance pour réussir le tour de force d'expliquer pourquoi l'OIT devrait être financée [...]. A long terme, seules la pertinence et l'efficacité assurent le succès, et seul le succès assure un financement adéquat». Vous savez cependant que, lorsqu'une crise arrive, personne n'est épargné.

Et j'ai ensuite expliqué quelle était ma vision de l'institution et mes conceptions en matière d'engagement institutionnel:

- «Le succès de toute entreprise dépend des gens, de leur engagement, de leur sentiment d'appartenir à une équipe et de leur dévouement à leur tâche. Cependant, pour que le personnel du BIT soit motivé, il lui faut une mission motivante. Il a besoin d'être informé par les organes de décision et le Directeur général de l'orientation que prend l'Organisation, de la vision d'ensemble et de la façon dont son

travail contribue à l'œuvre commune». La notion de travail décent prenait alors tout son sens.

Vous comprenez sans doute que, si je reviens sur le passé, c'est parce que c'est la dernière fois que je m'adresse à vous et que je présente devant le Conseil d'administration mes réflexions sur le programme, le budget et l'administration.

Je vous demanderai donc encore un peu de patience.

Depuis lors, nous avons progressivement établi un solide système de gouvernance et de contrôle internes qui est le produit d'une interaction fructueuse – et pour moi très stimulante – entre les responsabilités du Conseil d'administration en matière de gouvernance et celles du Bureau en matière de gestion et qui constitue l'une des caractéristiques et des richesses du système d'administration de l'OIT.

Au-delà de la budgétisation stratégique et de la gestion axée sur les résultats, je voudrais également souligner certaines réalisations essentielles. Nous avons mis en place:

- une fonction d'évaluation robuste et indépendante;
- un audit interne renforcé doté d'une capacité d'enquête plus étendue;
- un comité consultatif de contrôle indépendant;
- un cadre de responsabilisation bien établi;
- des procédures de passation des marchés solides et transparentes;
- des informations annuelles sur les intérêts financiers et les conflits d'intérêts potentiels entre les hauts fonctionnaires;
- un responsable des questions d'éthique;
- un registre des risques et des orientations permettant de mener à bien la politique de gestion en cours d'élaboration;
- des normes en matière d'information et de gestion financière en passe d'être pleinement conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public (les normes IPSAS) pour l'année qui s'achève le 31 décembre 2012;
- et, récemment, une période annuelle d'audit externe.

En ce qui concerne la rénovation du bâtiment du siège, nous avons tenté de mener à bien les différentes phases de ce projet dans les délais fixés et dans le cadre du budget établi conformément aux objectifs approuvés par le Conseil d'administration. Des options concrètes ont été évaluées en consultant le personnel et en prenant en considération les problèmes de sécurité et les conditions de travail.

Nous avons beaucoup investi dans les technologies de l'information. Nous avons lancé un projet spécial visant à créer un système intégré d'information sur les ressources pour gérer nos comptes, qui est maintenant dûment constitué. Il sera étendu aux bureaux régionaux conformément aux délais convenus. Nous avons agi prudemment et de façon judicieuse. Il n'a pas été possible de tout mettre en œuvre partout en même temps.

Je voudrais également souligner certains des progrès accomplis dans le domaine du développement des ressources humaines. Nous avons établi:

- une procédure efficace d'évaluation et de sélection pour pourvoir les postes;
- des fonds destinés au perfectionnement du personnel;
- un cadre efficace de suivi du comportement professionnel;
- un programme de formation aux fonctions de gestion et de direction;
- un programme complet d'initiation pour le personnel;
- un système interne de résolution des différends;
- un poste de médiateur à plein temps;
- et je m'honore d'avoir pris l'initiative d'instaurer un processus de négociation collective avec le Syndicat du personnel, ce qui avait tout simplement été impossible au cours des quatre-vingts ans d'histoire de l'Organisation – bien que cela aille à l'encontre des valeurs fondamentales de l'OIT, la négociation collective était inconnue dans cette maison.

Pour ce qui est de l'égalité hommes-femmes, je suis particulièrement fier de nos résultats.

Pour le personnel de la catégorie des services organiques, la parité hommes-femmes est déjà une réalité: 52 pour cent des fonctionnaires de cette catégorie âgés de moins de 45 ans sont des femmes. Comme vous pouvez l'imaginer, chaque fois qu'un poste de haut niveau était à pourvoir, nous recevions la candidature de trois hommes et, éventuellement, celle d'une femme.

Et le plafond de verre n'est plus qu'un souvenir pour les femmes occupant des postes élevés.

Au niveau des directeurs exécutifs, des directeurs régionaux et des directeurs, la proportion de femmes est passée de 18 à 44 pour cent entre 1999 et 2011. Quatre postes de directeur régional sur cinq sont occupés par des femmes. Pourquoi vous dire cela? Parce que ce n'est possible que si vous, le Conseil d'administration et le Bureau, donnez l'impulsion nécessaire pour obtenir de tels résultats. L'OIT est ainsi sur la bonne voie pour parvenir dans un proche avenir à une parité globale. Et notre audit de genre recueille l'assentiment général.

Comme vous le savez, nous avons créé à votre invitation un comité d'examen des dépenses, qui étudie de près l'impression des documents, les services d'appui en matière informatique, ainsi qu'un certain nombre d'autres questions.

La présente session témoigne de ce qu'est la réforme du Conseil d'administration, et les premiers résultats sont très encourageants. Entre novembre 2010 et novembre 2011, les coûts d'interprétation ont diminué de 15 pour cent, et le nombre d'heures supplémentaires de 10 pour cent. Cela tient au fait que le nombre des questions inscrites à l'ordre du jour a été réduit: 70 en novembre 2010, 55 en novembre 2011 et 43 en mars 2012. Du même coup, le volume de documents imprimés a diminué: 90 en novembre 2010, 67 en novembre 2011 et 43 en mars 2012. Permettez-moi d'ajouter ceci: je sais que quelques-uns parmi vous se sont plaints de la distribution tardive de certains documents. Ainsi que vous m'avez entendu le dire pendant treize ans, j'en assume la pleine responsabilité. J'ai

conscience que ces documents auraient dû être publiés à temps, ce qui n'a pas été le cas, et je comprends que vous souhaitiez réagir à cela. Je ne manquerai pas de dire à mon successeur de faire très attention aux délais de distribution des rapports car pour moi vous êtes parfaitement en droit d'estimer que, puisque nous avons établi des règles, nous devons nous y tenir et veiller à ce que les rapports soient produits à temps. Compte tenu du calendrier des réunions du Conseil d'administration et du temps nécessaire à la traduction et à la production des documents, la plupart des rapports doivent être prêts au début de janvier. Ce n'est pas une excuse, mais il y a manifestement un problème de calendrier – il y a environ 31 semaines entre la session de mars et celle de novembre, et 18 entre celle de novembre et celle de mars. Je vous invite à garder cela à l'esprit lorsque vous traiterez ce problème.

VI. Gestion financière

Une gestion prudente des ressources mises à la disposition du Bureau a été l'une de mes principales priorités, et il n'y a pas eu de gaspillage budgétaire. J'insiste sur le mot «prudente» car il en est ainsi depuis le premier jour. Il n'y a pas de déficits à l'OIT.

La période biennale 2010-11 se caractérise, comme la précédente, par un taux d'exécution élevé, avec près de 99 pour cent du montant des dépenses approuvées. En ces temps difficiles, j'ai le plaisir de vous annoncer pour la présente période biennale un excédent budgétaire de près de 10 millions de dollars E.-U., qui résulte, entre autres:

- du fait que l'on n'a pas puisé dans les réserves pour dépenses imprévues;
- de la réduction des besoins en ce qui concerne les bénéficiaires de la Caisse des pensions du BIT;
- des économies budgétaires réalisées sur les primes d'assurance-maladie;
- des économies sur les frais de voyage liés aux réunions techniques non prévues au budget;
- d'une utilisation plus prudente des ressources dans la mesure où des incertitudes ont pesé sur le montant des recettes à partir du milieu de la période biennale.

Cet excédent budgétaire a partiellement compensé le déficit (environ 60,5 millions de francs suisses) des contributions versées par les Membres.

Le déficit net pour 2010-11 s'est donc élevé à 52,6 millions de dollars E.-U., et il a été temporairement financé par le Fonds de roulement et d'autres emprunts internes. Ce financement «interne» temporaire est désormais complètement remboursé grâce aux arriérés de contributions versés en 2012 par les Etats Membres.

Comme vous le savez, j'ai veillé tout particulièrement à ce que la part des ressources extrabudgétaires ne dépasse pas le tiers de nos ressources.

Cela a permis une plus large diffusion des programmes de l'OIT sans accroître la dépendance envers des sources de financements volontaires et volatiles. Dans la situation de crise actuelle, cette dépendance a causé des problèmes à nombre d'organisations internationales, qui sont allées bien plus loin qu'elles n'auraient dû en matière de financement extrabudgétaire et qui en subissent à présent les conséquences.

Toutefois, en ce qui concerne l'OIT, nous devons veiller à ce que les domaines de travail pour lesquels nous dépendons de ressources extrabudgétaires, par exemple le travail des enfants, le travail forcé, le VIH et le sida, continuent d'être financés, compte tenu du volume des activités.

La situation financière de l'OIT est actuellement saine, et devrait le rester dans l'avenir.

Pour conclure, je voudrais m'arrêter sur un fait qui me paraît symbolique. Depuis l'adoption, en juin dernier, de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, les gouvernements du Chili, de Singapour, de l'Espagne, des Philippines et des Etats-Unis, entre autres, ont déjà pris ou annoncé des mesures destinées à améliorer l'emploi et les conditions de travail des travailleurs domestiques. Nous avons adopté de nombreuses conventions et recommandations depuis que je suis ici, mais les choses sont allées incroyablement vite cette fois-ci, un peu comme ce fut le cas pour le travail des enfants. Cette réaction rapide illustre une nouvelle fois la pertinence de la politique normative de l'OIT dans le monde d'aujourd'hui.

Chers amis,

Merci encore pour l'expérience extrêmement enrichissante qu'a été ma participation, à vos côtés et à celui de vos prédécesseurs, à l'examen des questions de la section PFA – une expérience qui a renforcé ma foi dans l'OIT, cette organisation tripartite unique, aux responsabilités et au rôle éminents.

D'aucuns en douteront peut-être, mais nos échanges, notre franchise mutuelle, l'espace que vous avez donné à mes convictions et à ma vision du monde, et votre capacité à travailler dans l'intérêt commun, tout cela va beaucoup me manquer.

Vous êtes l'un des piliers du système de gouvernance de l'OIT. Je veux vous féliciter pour votre travail et vous encourager à faire face aux grands défis qui nous attendent, car c'est l'action que vous menez, au sein de ce segment du Conseil d'administration, qui est à la base de ce système de gouvernance. Si le segment PFA ne fonctionne pas, je peux vous assurer que le reste de l'institution s'en ressent. C'est ce que je n'ai cessé de constater au cours de ces treize années.

Je vous remercie infiniment.

Annexe II

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (313^e session – mars 2012)

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chers collègues réunis ici, ou qui nous suivent sur Intranet. En novembre 2010, en fin de soirée, au terme d'une action de débrayage – la huitième dans l'histoire de notre Organisation, ce qui est peu –, j'ai pris la parole au nom du personnel devant cette assemblée – j'ai failli employer à l'instant le mot «commission», et me suis rappelé à temps qu'il en coûte chaque fois un franc d'utiliser ce mot et non celui de «section» – afin de tenter de trouver une issue à l'impasse dans laquelle se trouvait le système de relations de travail du BIT.

Grâce à la détermination de notre Directeur général, de l'administration et du syndicat, grâce également aux orientations fournies par le Conseil d'administration, nous avons pu convenir ensemble d'une série de mesures immédiates, et décider d'engager un processus de médiation, espérant de la sorte que les choses reprendraient leur cours normal. Comme nous l'avons maintes fois fait observer, si nous ne sommes pas en mesure de mener à bien une négociation collective au BIT, lieu par excellence du dialogue social, c'est que les choses vont vraiment mal.

Nous avons entamé ce processus de médiation avec optimisme – un optimisme prudent, certes, mais bien réel. Il faut bien avouer que la situation n'était pas facile. Les débats ont été tendus et, jusqu'à la fin de l'année dernière, toute l'affaire s'est révélée extrêmement éprouvante. La déclaration que nous avons faite devant le Conseil d'administration à la session de novembre témoignait de cette situation. Aujourd'hui, cependant, soit un peu plus d'une année après le lancement de la médiation, nous constatons une amélioration tangible du climat général, fruit d'une volonté délibérée de rompre avec une culture du conflit au profit d'une culture du partenariat et de la négociation menée sous le signe de la bonne foi. Nous tenons à cet égard à remercier sincèrement le gouvernement de la Belgique, la Division de la conciliation sociale de la Direction générale Relations collectives de travail, ainsi évidemment que les médiateurs, dont les compétences, l'impartialité et la détermination ont été décisives pour les progrès dont nous nous félicitons aujourd'hui.

Où en sommes-nous exactement aujourd'hui? Concrètement, nous sommes parvenus à établir des accords provisoires sur un ensemble de mesures, de procédures et de pratiques qui ont été des sources de dissension pendant de nombreuses années. Nous sommes aujourd'hui en mesure de vous annoncer une série d'accords embryonnaires, dont l'on peut espérer, compte tenu notamment de la manière dont les choses évoluent depuis un certain temps, qu'ils déboucheront prochainement sur des accords collectifs officiels.

Sans trop entrer dans les détails, je tiens à mentionner les éléments suivants:

- Nous sommes tombés d'accord sur certains ajustements provisoires des procédures de recrutement et de sélection, dans le but de nous permettre de nous doter pour l'avenir d'un système optimal.
- Nous avons fait le nécessaire pour réduire le décalage entre les fonctionnaires qui travaillent depuis de nombreuses années dans le cadre de contrats de coopération technique et ceux qui relèvent du budget ordinaire.

- Nous allons prochainement effectuer une révision des descriptions de poste génériques, afin de mieux rendre compte de l'évolution des activités de l'OIT au cours des dix dernières années, et cela dans le cadre d'une refonte générale de la classification des postes, démarche qui présente un caractère d'urgence pour le personnel des bureaux extérieurs.
- Nous travaillons à définir une conception et une approche communes pour la classification des postes relevant de la coopération technique.
- Nous avons repris les négociations sur la politique relative aux contrats, le syndicat ayant quant à lui à cœur de réduire le travail précaire au sein de notre institution.
- Nous avons mis au point, et continuons d'établir, des procédures pour régir au mieux les relations de travail, afin d'être en mesure de prévenir et de résoudre ce type de conflit à l'avenir.

Compte tenu des difficultés qui affectaient régulièrement les relations de travail il y a encore si peu de temps, il s'agit là d'avancées considérables. Nous espérons que le Conseil d'administration, qui a contribué à nous orienter dans ce sens, les jugera comme telles.

Permettez-moi d'aborder une autre question qui, si elle ne figure pas officiellement sur notre ordre du jour, constitue pour les membres du personnel une source majeure de préoccupation, je veux parler de la rénovation du bâtiment. Comme nous l'avons déjà mentionné, le syndicat suit cette question avec le plus grand intérêt, puisqu'il est indéniable que l'environnement dans lequel nous serons appelés à travailler constitue pour chacun d'entre nous un enjeu capital. Nous nous félicitons de ce que le syndicat soit désormais représenté non seulement au sein de l'équipe en charge du projet, mais également, en qualité d'observateur, dans le comité directeur, lequel est chargé d'examiner des questions qui intéressent au plus près le personnel. Au terme de quelques mois, j'estime que le bilan de ce nouvel arrangement est positif pour les deux parties; la représentante du syndicat, qui a été sélectionnée sur la base de ses compétences dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, peut lorsqu'il le faut représenter les intérêts du personnel.

Je regrette toutefois que nous n'ayons pas été consultés à propos de la décision d'abandonner l'option de la mise en place d'une structure annexe en faveur du déplacement du personnel à l'intérieur du bâtiment pendant la rénovation. Nous avons cependant soulevé ce point auprès de l'administration qui, depuis, nous a renseigné sur la question de la répartition des locaux. Nous cherchons pour l'heure à obtenir des informations plus précises ainsi que la poursuite des consultations sur les implications de cette décision pour les membres du personnel, notamment en ce qui concerne la question de savoir dans quelle mesure les règles qui ont été négociées seront appliquées pour l'attribution des locaux.

Je terminerai cette remarque au sujet de cette rénovation en rappelant qu'il est impératif d'informer immédiatement le personnel et, par la suite, de le tenir régulièrement au courant. Là encore, nous nous sommes adressés directement à l'administration dans ce but, par l'intermédiaire du comité directeur et de l'équipe en charge du projet. Nous prenons acte avec satisfaction de leur volonté de communiquer, et nous attendons avec impatience la tenue prochaine d'une nouvelle séance d'information. C'est avec plaisir que nous contribuerons à la stratégie de communication à moyen et à long terme.

De retour d'une mission de deux semaines à Bangkok, pendant laquelle j'ai représenté notre fédération internationale au cours de la 74^e session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), je souhaite vous faire part de quelques réflexions suscitées en moi par l'emploi, de plus en plus fréquent, de l'expression «faire plus avec moins». Lors de la dernière session de la CFPI, une proposition visant à utiliser le système d'ajustement de postes pour opérer un gel effectif du salaire des fonctionnaires de la catégorie des services organiques a été examinée. Pendant notre séjour à Bangkok, nous avons été informés des résultats, extrêmement inquiétants, d'une enquête locale sur les

salaires – les résultats auraient été encore pires si l'on s'était fondé sur la méthode récemment adoptée.

Nous sommes parfaitement au courant des restrictions que les Etats Membres imposent à leur fonction publique, et des réactions de l'opinion publique face à ces mesures; pour autant, nous devons mettre en garde contre le risque qu'il y a à utiliser une méthode technique ou à modifier une méthode qui a fait ses preuves pour atteindre certains objectifs financiers ou politiques axés sur le court terme. De telles initiatives tendent en effet à saper la confiance du personnel et à menacer l'impartialité et l'objectivité dont doit faire preuve la CFPI, en tant qu'organe indépendant chargé d'instaurer des conditions de travail équitables.

Je ne suis certes pas le premier président du Comité du Syndicat du personnel à me demander, face aux membres du Conseil, si la CFPI ou le système commun est le meilleur mécanisme pour définir les conditions de travail des fonctionnaires du BIT, ou à m'interroger sur les vertus d'une solution unique pour tous; il est évident, en tout cas, que, dès lors que l'on ne peut être assuré que les méthodes utilisées pour établir et ajuster les salaires, les pensions et les conditions de travail ont été établies en toute indépendance et en toute objectivité, les diverses initiatives menées au nom du principe de l'unité d'action préconisé par les Nations Unies tendent à se vider de leur sens. Dans ce contexte, c'est bien le principe même de l'harmonisation qui est remis en cause.

Cette volonté d'harmoniser par tous les moyens ne tient pas compte d'un facteur important. Si l'unité d'action désirée reste encore une réalité bien lointaine pour le système dans son ensemble, elle est également loin d'être assurée au sein même de notre Organisation. Les conditions de travail du personnel y varient en effet considérablement – je fais ici allusion aux différences que l'on peut constater entre le personnel relevant des programmes de coopération technique et celui qui relève du budget ordinaire, entre les fonctionnaires du siège et ceux des bureaux extérieurs, entre les fonctionnaires des services organiques, d'une part, le personnel des services généraux et les fonctionnaires nationaux, d'autre part, sans parler du Centre de Turin, que nous tentons vainement d'intégrer depuis longtemps.

Pour en revenir à cette thématique du «faire plus avec moins», on voit que l'on peut l'interpréter de deux manières. Il peut s'agir soit de travailler plus avec moins de ressources, avec heures supplémentaires, stress et épuisement à la clef, soit de travailler plus en gagnant moins, ce qui implique une dégradation des conditions d'emploi, comme je l'ai signalé il y a un instant.

Travailler davantage avec des ressources réduites, cela veut dire qu'il faut soit réduire les effectifs, soit réviser ses hypothèses quant au niveau de contrainte que les membres du personnel – qui sont déjà nombreux à travailler 50 ou 60 heures par semaine – sont censés pouvoir supporter. Le Syndicat du personnel a effectué récemment une enquête sur le stress: 75 pour cent des personnes interrogées trouvent déjà que leur travail est stressant, et 60 pour cent estiment que leur niveau de stress a augmenté au cours des deux dernières années. Ces résultats sont confirmés par l'enquête de satisfaction du personnel du Département du développement des ressources humaines, notamment en ce qui concerne la surcharge de travail mentionnée par les membres du personnel.

Notre enquête révèle que 23 pour cent des membres du personnel dénoncent une détérioration de la qualité de leur travail imputable au stress, et que la moitié des fonctionnaires sont moins satisfaits de leur travail. Ces résultats témoignent clairement d'une véritable démotivation. Certes, il est toujours possible de continuer à demander toujours plus au personnel, mais notre responsabilité à nous est de tirer la sonnette d'alarme et de faire observer que poursuivre dans ce sens, c'est à coup sûr s'exposer à voir augmenter les cas de surmenage – et l'on sait que le stress lié au travail est en passe de devenir la principale cause d'invalidité dans de nombreux pays.

Enfin, puisque c'est la dernière fois que je peux m'adresser à la PFA en votre présence, Monsieur le Directeur général, je saisis cette occasion pour rendre hommage à tous les efforts que vous avez déployés pour accroître la visibilité de l'OIT sur la scène multilatérale et ancrer la notion de travail décent dans la conscience collective. Le travail que nous avons été en mesure d'accomplir sous votre direction au service des travailleuses et des travailleurs du monde entier mérite indéniablement les plus vifs éloges.

Comme vous l'avez rappelé hier, l'introduction de la négociation collective compte parmi les plus belles réalisations de notre institution. Et, malgré tous les écueils rencontrés, nous tenons à saluer la détermination dont vous avez preuve au cours de l'année écoulée pour assurer le succès de cette négociation collective.

Tous nos vœux pour l'avenir vous accompagnent, Monsieur le Directeur général.

Je vous remercie.

Annexe III

Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 29 février 2012 et le 23 mars 2012

Depuis le 29 février 2012, des contributions pour l'année 2012 et des années antérieures ont été reçues de 19 Etats Membres à hauteur de 89 757 436 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contributions reçues pour 2012	Arriérés de contributions reçues	Total des contributions reçues en francs suisses
Allemagne	21 763 206		21 763 206
Arabie saoudite	3 006 074		3 006 074
Autriche	3 083 211		3 083 211
Botswana	64 952		64 952
Corée, Rép. de		5 467 978	5 467 978
Costa Rica		47 563	47 563
Erythrée	3 617		3 617
Etats-Unis		22 808 764	22 808 764
Ethiopie	28 945		28 945
Guatemala	101 277		101 277
Guinée		6 064	6 064
Haïti	10 829	19 403	30 232
Italie	14 702 587		14 702 587
Panama	22 587		22 587
Royaume-Uni	18 030 735		18 030 735
Saint-Marin	10 851		10 851
Thaïlande	507 684		507 684
Togo ¹	3 595	56 658	60 253
Zimbabwe	10 856		10 856
Total	61 351 006	28 406 430	89 757 436

¹ Le Togo a retrouvé son droit de vote.

En comptant les contributions reçues entre le 29 février 2012 et le 23 mars 2012, le total des contributions reçues en 2012 s'est élevé à 206 031 612 francs suisses. Sur ce montant, 127 417 130 francs suisses représentent les contributions pour 2012 et 78 614 482 francs suisses des arriérés de contributions.

Au 23 mars 2012, le solde dû s'élève à 288 283 692 francs suisses.

Annexe IV

Projet de barème des contributions au budget pour 2013

Etat		Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)
1	Afghanistan	0,004
2	Afrique du Sud	0,385
3	Albanie	0,010
4	Algérie	0,128
5	Allemagne	8,021
6	Angola	0,010
7	Antigua-et-Barbuda	0,002
8	Arabie saoudite	0,831
9	Argentine	0,287
10	Arménie	0,005
11	Australie	1,934
12	Autriche	0,852
13	Azerbaïdjan	0,015
14	Bahamas	0,018
15	Bahreïn	0,039
16	Bangladesh	0,010
17	Barbade	0,008
18	Bélarus	0,042
19	Belgique	1,076
20	Belize	0,001
21	Bénin	0,003
22	Bolivie, Etat plurinational de	0,007
23	Bosnie-Herzégovine	0,014
24	Botswana	0,018
25	Brésil	1,612
26	Brunéi Darussalam	0,028
27	Bulgarie	0,038
28	Burkina Faso	0,003
29	Burundi	0,001
30	Cambodge	0,003
31	Cameroun	0,011
32	Canada	3,208
33	Cap-Vert	0,001
34	République centrafricaine	0,001

Etat		Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)
35	Chili	0,236
36	Chine	3,190
37	Chypre	0,046
38	Colombie	0,144
39	Comores	0,001
40	Congo	0,003
41	Corée, République de	2,261
42	Costa Rica	0,034
43	Côte d'Ivoire	0,010
44	Croatie	0,097
45	Cuba	0,071
46	Danemark	0,736
47	Djibouti	0,001
48	République dominicaine	0,042
49	Dominique	0,001
50	Egypte	0,094
51	El Salvador	0,019
52	Emirats arabes unis	0,391
53	Equateur	0,040
54	Erythrée	0,001
55	Espagne	3,178
56	Estonie	0,040
57	Etats-Unis	22,000
58	Ethiopie	0,008
59	Ex-République yougoslave de Macédoine	0,007
60	Fidji	0,004
61	Finlande	0,566
62	France	6,126
63	Gabon	0,014
64	Gambie	0,001
65	Géorgie	0,006
66	Ghana	0,006
67	Grèce	0,691
68	Grenade	0,001
69	Guatemala	0,028
70	Guinée	0,002
71	Guinée-Bissau	0,001
72	Guinée équatoriale	0,008
73	Guyana	0,001

Etat		Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)
74	Haïti	0,003
75	Honduras	0,008
76	Hongrie	0,291
77	Iles Marshall	0,001
78	Iles Salomon	0,001
79	Inde	0,534
80	Indonésie	0,238
81	Iran, République islamique d'	0,233
82	Iraq	0,020
83	Irlande	0,498
84	Islande	0,042
85	Israël	0,384
86	Italie	5,001
87	Jamaïque	0,014
88	Japon	12,535
89	Jordanie	0,014
90	Kazakhstan	0,076
91	Kenya	0,012
92	Kirghizistan	0,001
93	Kiribati	0,001
94	Koweït	0,263
95	République démocratique populaire lao	0,001
96	Lesotho	0,001
97	Lettonie	0,038
98	Liban	0,033
99	Libéria	0,001
100	Libye	0,129
101	Lituanie	0,065
102	Luxembourg	0,090
103	Madagascar	0,003
104	Malaisie	0,253
105	Malawi	0,001
106	Maldives, République des	0,001
107	Mali	0,003
108	Malte	0,017
109	Maroc	0,058
110	Maurice	0,011
111	Mauritanie	0,001
112	Mexique	2,357

Etat		Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)
113	Moldova, République de	0,002
114	Mongolie	0,002
115	Monténégro	0,004
116	Mozambique	0,003
117	Myanmar	0,006
118	Namibie	0,008
119	Népal	0,006
120	Nicaragua	0,003
121	Niger	0,002
122	Nigéria	0,078
123	Norvège	0,872
124	Nouvelle-Zélande	0,273
125	Oman	0,086
126	Ouganda	0,006
127	Ouzbékistan	0,010
128	Pakistan	0,082
129	Panama	0,022
130	Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,002
131	Paraguay	0,007
132	Pays-Bas	1,856
133	Pérou	0,090
134	Philippines	0,090
135	Pologne	0,828
136	Portugal	0,511
137	Qatar	0,135
138	République démocratique du Congo	0,003
139	Roumanie	0,177
140	Royaume-Uni	6,607
141	Russie, Fédération de	1,603
142	Rwanda	0,001
143	Saint-Kitts-et-Nevis	0,001
144	Sainte-Lucie	0,001
145	Saint-Marin	0,003
146	Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
147	Samoa	0,001
148	Sao Tomé-et-Principe	0,001
149	Sénégal	0,006
150	Serbie	0,037
151	Seychelles	0,002

Etat		Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)
152	Sierra Leone	0,001
153	Singapour	0,335
154	Slovaquie	0,142
155	Slovénie	0,103
156	Somalie	0,001
157	Soudan	0,010
158	Sri Lanka	0,019
159	Suède	1,065
160	Suisse	1,131
161	Suriname	0,003
162	Swaziland	0,003
163	République arabe syrienne	0,025
164	Tadjikistan	0,002
165	Tanzanie, République-Unie de	0,008
166	Tchad	0,002
167	République tchèque	0,349
168	Thaïlande	0,209
169	Timor-Leste	0,001
170	Togo	0,001
171	Trinité-et-Tobago	0,044
172	Tunisie	0,030
173	Turkménistan	0,026
174	Turquie	0,617
175	Tuvalu	0,001
176	Ukraine	0,087
177	Uruguay	0,027
178	Vanuatu	0,001
179	Venezuela, République bolivarienne du	0,314
180	Viet Nam	0,033
181	Yémen	0,010
182	Zambie	0,004
183	Zimbabwe	0,003
TOTAL		100,000

Annexe V

Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)

Bureau international du Travail

Composition

1. Le CCCI est composé de cinq experts indépendants exerçant leurs fonctions à titre personnel.
2. La compétence professionnelle, l'expérience et l'intégrité sont des éléments d'appréciation essentiels aux fins de la sélection des membres. La composition du comité doit refléter le caractère tripartite et international de l'Organisation internationale du Travail et tenir dûment compte:
 - a) de la répartition géographique;
 - b) de l'équilibre entre les sexes;
 - c) de l'expérience dans les secteurs public et privé;
 - d) des pays développés et des pays en développement.
3. Tous les membres du CCCI doivent avoir des qualifications appropriées et de l'expérience en tant que haut responsable du contrôle, vérificateur des comptes ou directeur financier.
4. Tous les membres du CCCI doivent maîtriser au moins l'une des trois langues de travail de l'OIT.
5. Pour s'acquitter de leurs fonctions efficacement, les membres du CCCI doivent posséder des connaissances et des compétences, ainsi qu'une expérience de haut niveau, dans au moins l'un des domaines suivants:
 - a) finance et audit;
 - b) structure de gouvernance et de responsabilité d'une organisation, y compris la gestion des risques;
 - c) gestion à un haut niveau;
 - d) organisation, structure et fonctionnement du système des Nations Unies ou d'autres organisations intergouvernementales;
 - e) compréhension générale du mandat, des valeurs et des objectifs de l'OIT.

Le comité doit collectivement posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau dans tous les domaines énumérés ci-dessus.

6. Les membres doivent avoir, ou acquérir rapidement, une bonne compréhension du mandat, des valeurs et des objectifs de l'Organisation, ainsi que de sa structure tripartite de gouvernance et de responsabilité et des règles pertinentes qui la régissent, de sa culture d'entreprise et de son environnement en matière de contrôle.

Indépendance

7. Le CCCI ayant pour mission de fournir des avis objectifs, ses membres doivent conserver leur indépendance vis-à-vis du Bureau international du Travail, du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, et ils doivent être libres de tout conflit d'intérêts, réel ou perçu.
8. Les membres du CCCI ne doivent pas:
 - a) occuper des fonctions, ni se livrer à une activité quelle qu'elle soit, susceptibles de nuire à leur indépendance vis-à-vis de l'Organisation;
 - b) être, ni avoir été dans les trois ans précédant leur nomination au CCCI, employés ou recrutés à quelque titre que ce soit par le BIT, ni avoir un membre de leur famille proche (au sens du Statut du personnel du BIT) qui travaille pour le BIT ou qui est lié à ce dernier par un contrat;
 - c) être, ni avoir été dans les trois ans précédant leur nomination au CCCI, membre du Conseil d'administration du BIT, ni avoir un membre de leur famille proche (au sens du Statut du personnel du BIT) siégeant au Conseil d'administration du BIT;
 - d) être, ni avoir été dans les trois ans précédant leur nomination au CCCI, employés par un membre du Groupe de vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies ou un membre du Corps commun d'inspection;
 - e) prétendre à tout poste de haut niveau au sein du Bureau pendant un délai d'au moins trois ans à compter du dernier jour de leur mandat en tant que membre du CCCI.
9. Les membres du CCCI s'acquittent de leurs fonctions à titre personnel et ne demandent ni n'acceptent d'instructions concernant leur activité au sein du CCCI d'aucun gouvernement, mandant ou autre autorité interne ou extérieure à l'OIT.
10. Les membres du CCCI signent une déclaration annuelle d'indépendance et une déclaration d'intérêts financiers (annexe I du présent mandat).

Sélection, nomination et durée du mandat

11. Les membres du comité sont nommés par le Conseil d'administration à l'issue d'une procédure de sélection tripartite triennale, exposée dans les paragraphes ci-après.
12. Le Directeur général:
 - a) invite les membres du Conseil d'administration du BIT et d'autres Etats Membres à désigner des personnes réputées posséder les qualifications et l'expérience visées dans le présent document;
 - b) publie dans des revues ou des quotidiens de renommée internationale, ainsi que sur Internet, un appel à manifestation d'intérêt à l'intention de personnes dûment qualifiées et expérimentées.

Les Etats Membres désignant des personnes conformément au paragraphe 12 a) ci-dessus et les candidats qui répondent à l'appel à manifestation d'intérêt en vertu du paragraphe 12 b) doivent communiquer, dans les mêmes délais, les mêmes informations, dont un curriculum vitae détaillé en français, anglais ou espagnol.

13. Le Directeur général, en consultation avec le bureau du Conseil d'administration, fait appel à un consultant extérieur spécialisé dans le recrutement à des postes de haut niveau pour examiner tous les dossiers de candidature, faire passer un entretien aux candidats jugés correspondre au profil recherché et établir une liste restreinte des candidats les plus indiqués pour le poste (15 au maximum), selon les critères énoncés dans les paragraphes 3 et 5 ci-dessus. Pour établir la liste restreinte, le consultant veillera à tenir compte de la diversité visée au paragraphe 2 ci-dessus. Il fournira aussi un rapport contenant une brève évaluation des candidats non retenus. Il sera recruté à l'issue d'une procédure concurrentielle de passation de marché, conformément aux Règles de gestion financière de du BIT et aux procédures connexes, dont les résultats feront l'objet d'un rapport au Conseil d'administration.
14. Le rapport du consultant est communiqué au jury de sélection (composé d'un représentant de la présidence du groupe gouvernemental, de représentants des groupes régionaux, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs) qui passe en revue les candidats retenus sur la liste restreinte, compte tenu des critères énoncés dans le présent document, et propose au bureau du Conseil d'administration une liste de candidats, dont le nombre doit être équivalent à celui des postes à pourvoir au CCCI. Les informations à fournir au bureau du Conseil d'administration incluent le nom, le sexe, la nationalité, les qualifications et l'expérience professionnelle de chaque candidat. Le jury de sélection prend ses décisions par consensus dans la mesure du possible. En l'absence de consensus, la question est renvoyée au bureau du Conseil d'administration.
15. Le bureau examine la proposition et, s'il y souscrit, la transmet au Conseil d'administration pour examen et approbation définitifs.
16. En outre, le jury de sélection établit et conserve une liste de candidats présentant les qualifications requises en vue de son examen par le bureau et le Conseil d'administration, afin de proposer d'autres candidats au cas où une candidature ne serait pas approuvée par le bureau ou par le Conseil d'administration, ou de pourvoir un poste devenu vacant pour des raisons fortuites (par exemple, démission ou invalidité) pendant le mandat du comité.
17. Les membres du CCCI sont nommés pour une période de trois ans, renouvelable pour une seconde et dernière période de trois ans, qui n'est pas nécessairement consécutive à la première. Afin de garantir la continuité de la composition au sein du comité dans la perspective des mandats futurs, deux des cinq membres seront nommés en novembre 2012 pour une période non renouvelable de trois ans, le cas échéant par tirage au sort. Les membres du comité d'origine dont le mandat prend fin en novembre 2012 peuvent se porter candidats pour une nouvelle période non renouvelable de trois ans.
18. Les membres du CCCI choisissent en leur sein leur président, qui assumera ses fonctions pour une période maximale de trois ans.
19. Un membre du CCCI peut démissionner en en avisant par écrit le Président du Conseil d'administration. Une nomination spéciale est effectuée à titre temporaire pour la durée restante du mandat du membre sortant, conformément aux dispositions prévues dans l'annexe I pour pourvoir ce type de poste vacant.
20. Les membres nommés occupent leur poste pendant toute la durée restante du mandat du membre sortant et peuvent être reconduits dans leurs fonctions pour un second et dernier mandat.
21. Seul le Conseil d'administration est habilité à annuler une nomination au CCCI.

**Déclaration d'indépendance des membres
du Comité consultatif de contrôle indépendant**

Ayant lu le mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) du Bureau international du Travail (BIT), je soussigné _____ déclare que, à ma connaissance, je remplis les conditions requises pour être membre de ce comité. Je m'engage à exercer mes fonctions et mes responsabilités en qualité de membre du comité dans le seul intérêt de l'Organisation internationale du Travail, et à ne demander ni accepter d'instructions quant à l'exercice de ces fonctions d'aucun gouvernement, organisation mandante ou autre autorité externe ou interne à l'Organisation internationale du Travail.

Je déclare en outre n'avoir aucun intérêt personnel, financier ou autre susceptible d'influencer, ou d'être perçu comme influençant, les décisions ou les mesures que je prends, ou les avis que je donne, dans l'exercice de mes fonctions en qualité de membre du CCCI.

A ma connaissance, aucun membre de ma famille proche n'a un intérêt personnel, financier ou autre susceptible d'influencer, ou d'être perçu comme influençant, les décisions ou les mesures que je prends, ou les avis que je donne, dans l'exercice de mes fonctions en qualité de membre du CCCI.

Si un changement touchant à mon indépendance devait se produire dans ma relation avec l'Organisation internationale du Travail, j'en informerais immédiatement le Président du Conseil d'administration du BIT.

Signature: _____

Date: _____

Section de haut niveau

Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation

665. La Section de haut niveau s'est réunie le lundi 26 mars. Elle était présidée par le Président du Conseil d'administration. M. Funes de Rioja et M. Sommer étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs, respectivement.

Première question à l'ordre du jour

Endiguer la crise: Le rôle de l'OIT (GB.313/HL/1)

666. Le Conseil d'administration était saisi d'un document qui fait le point sur les perspectives économiques et de l'emploi dans le monde et sur les possibilités de continuer à promouvoir le Pacte mondial pour l'emploi. Le Président rappelle que la Section de haut niveau dans son ensemble sera conduite comme le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation. Cela permettra d'examiner de plus près le document et d'étendre la participation au-delà des membres du Conseil d'administration. Néanmoins, le groupe de travail n'étant pas un organe de décision du Conseil d'administration, toute demande de décision qui émanera de la discussion sera transmise à la Section institutionnelle pour examen avec le rapport du Président.
667. *Le Directeur général* présente le document. Il dit que l'ensemble fourni de données contenues dans le document montre que la crise de l'emploi persiste avec de très hauts niveaux de chômage et de travail précaire, sans compter les menaces qui pèsent sur la protection sociale et le dialogue social. La question de l'emploi devient un sujet commun de discussions multinationales sur l'action menée pour promouvoir et soutenir la croissance. L'intervenant soulève quatre points.
668. Premièrement, les économies émergentes et en développement semblent être mieux à même de faire face à l'impact de la crise financière, au moins en ce qui concerne la croissance économique. L'une des raisons en est une autonomie d'action accrue. Se fondant sur leur expérience des crises financières et économiques des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, des pays en Amérique latine et en Asie ont adopté des politiques qui diffèrent des prescriptions identiques pour tous formulées par les institutions financières internationales; par exemple, ils ont accru le salaire minimum, étendu la protection sociale, ont réglementé les systèmes financiers, se sont appuyés sur la finance publique et ont aidé les petites et moyennes entreprises (PME). Certains pays industrialisés qui ont adopté des approches analogues ont mieux résisté aussi aux turbulences financières à l'échelle mondiale. Voilà qui amène l'OIT à réfléchir à l'influence de la nouvelle pensée politique pour améliorer l'équilibre et la stabilité dans une économie mondiale où aucun pays à lui seul ne peut orienter l'action.
669. Deuxièmement, les efforts déployés pour traiter les problèmes de la dette souveraine dans certains pays de l'eurozone alourdissent la dette sociale – entre autres, baisse des salaires, des pensions et des services sociaux; réforme des systèmes de relations professionnelles; infractions à la liberté d'association et nombreuses faillites de petites entreprises. La dégradation sociale en Europe a des conséquences pour les valeurs et l'ensemble de la vision de l'OIT. Une approche plus équilibrée devrait être recherchée pour s'attaquer aux

problèmes budgétaires et rétablir la confiance des investisseurs financiers, tout en restaurant la confiance du public.

- 670.** Troisièmement, les principaux moteurs de la mondialisation changent et l'OIT doit en tenir compte. La déréglementation financière s'est traduite par une instabilité grave. L'OIT n'a pas de compétences pour les questions financières mais elle représente l'économie réelle. En tant que telle, elle souhaite qu'il y ait un système financier qui fonctionne bien pour l'économie réelle et elle est en droit d'exprimer ses vues sur cette question. Afin de réaliser les objectifs de l'OIT, il est essentiel de renforcer les flux financiers qui contribuent à la croissance économique par l'innovation et l'investissement dans les capacités productives. En ce qui concerne le commerce, la tendance est aux regroupements régionaux et, de plus en plus, à mettre l'accent sur la demande intérieure et sur l'écologisation de l'industrie.
- 671.** Quatrièmement, la fin de l'ère de la mondialisation sauvage sera probablement suivie d'une période de transition et d'incertitude avant que de nouvelles modalités n'apparaissent. Les valeurs et l'ordre du jour de l'OIT sont essentiels pour toute réflexion sur l'avenir car ils sont profondément ancrés dans les préoccupations des gens en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale, les moyens d'expression et les droits.
- 672.** Le Directeur général présente alors l'orateur invité, M. Ian Goldin, directeur de la Oxford Martin School, de l'Université d'Oxford, et rappelle son parcours exceptionnel dans le domaine des politiques du développement.
- 673.** *M. Goldin* se félicite de la contribution du Directeur général à l'action de l'OIT et à l'intégration des questions de l'emploi et du chômage des jeunes dans l'ordre du jour économique mondial et dans les activités du G20. Il souligne que ces besoins ont été reconnus mais que, à cause de la crise, il n'y a pas eu de progrès en vue de solutions. Le monde a changé avec la mondialisation et l'hyperconnectivité, lesquelles ont accru la capacité de partager des connaissances, de tirer les leçons de l'action, de réduire la pauvreté et l'analphabétisme et d'allonger l'espérance de vie. Néanmoins, parvenir à des moyens d'existence et à des emplois décents pour tous n'est pas devenu plus aisé, étant donné que plus d'interconnexion se traduit par plus de risques systémiques et d'inégalités. L'interconnexion entre les biens, les services, les systèmes financiers et les personnes a accru la vulnérabilité et les risques de réactions xénophobes, nationalistes et protectionnistes violentes.
- 674.** Les situations qui en résultent pourraient être évitées en se concentrant sur les emplois, l'équité et la gestion des risques systémiques. Toutefois, les gouvernements nationaux ont montré leur limite dans l'action collective en vue d'une gouvernance mondiale effective. La bien connue «tragédie des biens communs», à savoir que la somme des actions menées dans un intérêt individuel ne va pas dans l'intérêt de tous, reflète la tragédie de l'économie dont les hypothèses sur la rationalité des attentes sont maintenant remises en question. Il existe aussi une tragédie de l'éthique. A l'échelle individuelle, les salaires des patrons des grandes entreprises n'ont aucun rapport avec la valeur actionnariale ou avec la création d'emplois. Au niveau des pays, la défiance est généralisée envers les gouvernements, dont certains n'ont pas tenu leurs engagements internationaux, ne sont pas transparents dans leur activité budgétaire ou ont échoué dans leur gestion économique et sociale et ont perdu la confiance de l'électorat.
- 675.** L'orateur insiste sur le fait que l'action publique compte encore et qu'il faut réglementer la finance et le commerce. Il faut les rendre plus sûrs, plus efficaces et plus équitables en recherchant des règles prudentielles et en agissant dans des domaines comme les politiques agricoles et les codes d'investissement pour les multinationales. Il faut aussi favoriser les flux d'aide et l'harmonisation de l'aide au développement. L'orateur attire l'attention sur l'évolution démographique dans les économies de l'OCDE et dans certaines économies

émergentes, où le taux de fertilité s'effondre, le vieillissement de la population s'accélère et les taux de dépendance s'accroissent. Il faut se garder de sous-estimer la frustration des jeunes et la nécessité de promouvoir le dynamisme au sein des sociétés. L'orateur souligne la contribution considérable des migrants à l'innovation.

- 676.** En conclusion, M. Goldin souligne l'importance d'institutions très représentatives comme l'OIT, et avertit que le temps presse et qu'il faut agir car la crise financière pourrait n'être que la première étape d'une suite de faillites en cascade, faute d'avoir compris la dynamique de la mondialisation, de l'hyperconnectivité et de l'évolution technique.
- 677.** *Le Vice-président employeur* rappelle que le groupe de travail est une instance de discussion et non de décision. L'importance du Pacte mondial pour l'emploi sera déterminée dans chaque pays. Stimuler l'activité économique et la confiance des investisseurs est essentiel pour garantir que la reprise économique ira de pair avec la croissance de l'emploi. Les gouvernements devraient encourager la stabilité microéconomique sans accroître les coûts directs ou indirects pour l'activité économique. L'intervenant souligne qu'il ne faut pas confondre flexibilité sur le lieu de travail et travail précaire. Les employeurs estiment que les emplois temporaires et le partage du travail font partie des éventuelles réponses du secteur formel à la crise. Le véritable problème, c'est l'informalité. L'intervenant prend note des préoccupations des employeurs suscitées par l'extension massive du secteur informel et insiste sur la nécessité de diminuer la bureaucratie et les coûts sociaux pour les petites entreprises.
- 678.** L'OIT devrait axer son action sur ses domaines de compétence et laisser certains types d'analyses macroéconomiques et financières aux organisations plus capables dans ces domaines. L'orateur souligne aussi l'importance de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable pour guider l'action de l'OIT, laquelle devrait répondre aux besoins et priorités des utilisateurs. En ce qui concerne le Pacte mondial pour l'emploi, il maintient qu'il faut une analyse plus ample des différents résultats à l'échelle nationale. Les réductions du salaire minimum et le relèvement de l'âge de départ à la retraite devraient aussi être examinés. L'intervenant fait mention de l'action de l'Australie qui, estime-t-il, est mal reflétée dans le document – dans ce pays, la progression du salaire minimum a marqué une pause de la mi-2009 à la mi-2010, en réponse à la crise.
- 679.** Le Vice-président employeur souligne avec force son appui à la priorité mise par le BIT sur le développement des capacités, ce qui est particulièrement pertinent pour les pays en développement où les écarts entre les qualifications disponibles et les besoins des employeurs sont grands. Pour conclure, il dit que la distribution tardive des documents a rendu difficile l'examen de questions importantes comme l'évaluation du Pacte mondial pour l'emploi avec les Membres de l'OIT qui ne font pas partie du Conseil d'administration.
- 680.** *Le porte-parole des travailleurs* rappelle que les perspectives économiques mondiales ne sont pas encourageantes et qu'une profonde crise de l'emploi sévit toujours. Tout le monde reconnaît que la crise est due à la défaillance des marchés financiers; pourtant, les gouvernements semblent continuer à faire confiance au jugement de ces marchés, y compris en recherchant l'approbation d'agences de notation qui n'ont manifestement pas été à la hauteur. Les travailleurs considèrent que l'actuelle vague de programmes d'austérité qui déferle sur l'Europe est une attaque sans précédent contre le modèle social européen et qu'elle compromet la reprise et affaiblit les droits fondamentaux des travailleurs et les relations professionnelles, notamment les systèmes nationaux de négociation collective, les procédures de fixation des salaires et les régimes de retraite. Dans certains cas, la flexibilisation du marché du travail a entraîné la violation des droits au travail et le remplacement du travail décent par le travail précaire. L'orateur demande que des mesures soient prises pour lutter contre le travail précaire. Il souligne que l'avenir de l'Europe reste incertain en dépit du Pacte de stabilité et dit craindre que l'échec des

mesures et programmes de relance par l'emploi n'aggrave la crise. Il rappelle qu'en Allemagne la crise de 2009 a été résolue, non pas par des restrictions budgétaires et la stimulation de l'épargne mais grâce à la mise en place de politiques de l'emploi et du marché du travail.

- 681.** A propos du Pacte mondial pour l'emploi et aussi de l'Agenda global pour l'emploi, il souligne que ce pacte et cet agenda restent très utiles. Le groupe des travailleurs attend du Bureau qu'il mette l'accent sur le tripartisme en tant que vecteur de la reprise et élément fondamental pour renforcer le rôle des syndicats dans la négociation collective, y compris l'application du droit de négociation collective aux travailleurs des PME. Une stratégie de création d'emplois axée sur la croissance tirée par les revenus et des mesures redistributives telles que l'impôt progressif et la taxation des transactions financières ainsi que la mise en place d'un socle de protection sociale et l'aide à la formation, des jeunes en particulier, sont elles aussi importantes. L'orateur souligne l'importance des objectifs du Millénaire pour le développement, de la promotion des emplois verts et des investissements productifs, d'un rôle accru pour l'Etat développementaliste et d'une réglementation efficace du secteur financier, ainsi que la nécessité d'accorder une attention spéciale aux effets négatifs de la libéralisation des échanges sur le développement et la spécialisation à des stades de production à faible valeur ajoutée.
- 682.** En dernier lieu, le porte-parole des travailleurs souligne que son groupe attend du Bureau qu'il pèse de façon déterminante et plus visible sur les politiques économiques et du travail dans sa collaboration avec d'autres institutions internationales, notamment sur des cas tels que celui de la riposte internationale à l'endettement de la Grèce et de l'Espagne. Le groupe des travailleurs tient à ce que les normes internationales du travail, le dialogue social et la croissance induite par les salaires soient placés au cœur des mesures anticrise que propose le Bureau. L'orateur exhorte en outre le Bureau à exercer son influence sur le débat relatif à la libéralisation des échanges internationaux qui a lieu au sein des organisations compétentes comme le FMI, l'OMC et l'OCDE pour s'assurer que cette libéralisation profite aux populations au lieu de les pénaliser. De bonnes études d'impact axées sur l'emploi sont également nécessaires.
- 683.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Algérie approuve les conclusions du document relatives aux répercussions de la crise sur l'économie réelle. La résilience dont ont fait preuve les pays émergents par rapport à d'autres pays mérite toutefois une analyse approfondie. La crise en Europe a entraîné des difficultés particulières pour le continent africain en raison de la contraction des exportations de marchandises et de la chute des envois de fonds. Les pays africains devront enregistrer une croissance autrement plus importante pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, ce qui est loin d'être acquis compte tenu de la prédominance de l'économie informelle et du taux élevé de chômage, en particulier chez les jeunes. Le groupe de l'Afrique estime que l'appauvrissement des classes moyennes est une menace pour la cohésion sociale. L'application du Pacte mondial pour l'emploi a efficacement contribué à atténuer les effets de la crise, et il serait bon que le Bureau évalue les mesures prises par les pays dans ce domaine en vue d'élaborer des programmes d'action. La mise en œuvre du socle de protection sociale devrait être renforcée. Le groupe de l'Afrique encourage l'OIT à faire en sorte que son message soit dûment pris en considération dans les discussions sur l'action des Nations Unies en faveur du développement au-delà de 2015 ainsi qu'à l'occasion de la Conférence «Rio+20». Le Bureau devrait étendre les programmes par pays de promotion du travail décent à davantage de pays, promouvoir l'analyse et le partage des bonnes pratiques avec d'autres pays que ceux du G20 et aider les pays africains à renforcer le secteur formel de leur économie.

684. *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil affirme qu'il faut continuer à promouvoir le Pacte mondial pour l'emploi car il a permis aux pays qui l'ont appliqué de mieux résister à la crise. Les mesures anticycliques qui ont été mises en œuvre dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, telles que les investissements dans les infrastructures et le capital humain, la mise en place de mécanismes de protection sociale et la revalorisation des salaires minima, ont aidé les pays concernés à soutenir les secteurs économiques qui en avaient le plus besoin. La croissance du PIB de la région a atteint presque 4,3 pour cent en 2011 en dépit du ralentissement enregistré au second semestre sous l'effet de la crise de la dette de la zone euro. La croissance de la consommation intérieure a néanmoins dépassé celle du PIB, le chômage a reculé, passant de 7,3 pour cent à 6,8 pour cent, et les salaires réels ont augmenté. Il est à noter que la mise en œuvre de politiques globales en faveur de la croissance économique et de l'emploi, de l'égalité des chances et de l'intégration sociale a permis aux pays d'Amérique latine et des Caraïbes de mieux résister à la crise par rapport à d'autres régions. La réduction de la dette, l'expansion des activités productives, la création d'entreprises et la formation et la requalification des travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises ont favorisé la création d'emplois, l'augmentation des revenus et le recul du travail informel. Pour ce qui est des futures actions à mener à l'échelle internationale, la Conférence «Rio+20» et le Conseil économique et social (ECOSOC) en particulier seront une excellente occasion de promouvoir le Pacte mondial pour l'emploi et de faire du travail décent un élément central de la reprise économique. L'emploi des jeunes devra être une priorité.
685. *S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine souligne l'importance du rôle du Pacte mondial pour l'emploi dans l'instauration d'une reprise équilibrée et durable de l'économie mondiale et insiste sur le fait que la mission principale de l'OIT est d'aider ses Membres à créer des emplois, à promouvoir le travail décent, à bâtir un socle de protection sociale et à renforcer la coopération tripartite. Il encourage le Bureau à donner des orientations sur les bonnes pratiques et à promouvoir la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi, en particulier dans les pays où le taux de chômage est élevé. La coopération du Bureau avec d'autres organisations internationales aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques macroéconomiques axées sur l'emploi est une bonne chose; il faudrait également renforcer les relations de coopération Nord-Sud et Sud-Sud pour répondre plus efficacement à la crise persistante de l'emploi.
686. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres, des pays en cours d'adhésion et des pays actuellement candidats ou futurs candidats à l'adhésion, ainsi que de l'Arménie et de la République de Moldova*, la représentante permanente de l'Union européenne auprès des Nations Unies souligne l'importance de la discussion mais regrette que le délai imparti pour sa préparation ait été insuffisant en raison de la distribution tardive des documents. La stratégie mise en œuvre par l'Union européenne (UE) pour stabiliser l'économie de ses membres et stimuler la croissance comporte deux grands axes: le chômage des jeunes et la mise en place d'une économie plus respectueuse de l'environnement. La pertinence du Pacte mondial pour l'emploi est indéniable, mais les politiques menées devraient être adaptées au contexte national ou régional et proposer des solutions innovantes qui ne se limitent pas à ce que prévoit le Pacte. L'oratrice exhorte l'OIT à veiller à ce que la dimension sociale de la crise et ses répercussions sur l'emploi soient reflétées dans le résultat des discussions menées dans le cadre de l'ECOSOC, du G20 et de la Conférence «Rio+20». L'OIT devrait également collaborer avec le système multilatéral pour élaborer des stratégies en faveur des jeunes qui ne suivent ni études ni formation et qui sont sans emploi, analyser les perspectives de l'emploi à moyen terme et les mesures mises en œuvre dans ce domaine et mettre en place des socles de protection sociale en tenant compte des réalités propres à chaque pays. L'OIT devrait en outre promouvoir la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, coordonner plus efficacement ses efforts dans ce domaine avec les autres organisations internationales,

afin de favoriser une plus grande cohérence des politiques, et utiliser ses connaissances et ses ressources pour soutenir les initiatives nationales qui relèvent de son mandat.

- 687.** *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement du Viet Nam s'associe aux propos du GASPAC et ajoute que l'emploi et la protection sociale sont au cœur de ses préoccupations. L'ASEAN encourage l'OIT à donner aux gouvernements des directives sur les actions à mener en réponse à la crise qui tiennent compte des réalités propres à chaque pays. A cet égard, le Groupe de travail du G20 sur l'emploi a fait des propositions constructives.
- 688.** *Une représentante du gouvernement du Panama* note que la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et l'Agenda du travail décent contribuent à promouvoir l'emploi, le développement des compétences, les entreprises durables et la croissance économique tout en renforçant la sécurité et la protection sociales des travailleurs. Elle rappelle que la crise a entraîné une révision complète des politiques économiques et sociales à l'échelle nationale. Entre autres mesures, le gouvernement du Panama a mis en œuvre une politique d'investissement dans les infrastructures qui a permis d'améliorer les installations d'assainissement et le réseau autoroutier. Ces mesures ont stimulé la compétitivité, le progrès technologique et la croissance des micro, petites et moyennes entreprises. En 2011, le taux de chômage s'est maintenu à 4,45 pour cent, le niveau le plus bas jamais enregistré dans le pays.
- 689.** Réagissant aux propos des orateurs précédents, *M. Goldin* prend note avec satisfaction des observations de la représentante de l'UE sur le fait que l'OIT doit donner des orientations précises sur les politiques actives du marché du travail. Il salue les politiques d'envergure mises en œuvre en Amérique latine pour faire face à la crise, dont il souligne le rôle stabilisateur. A l'heure actuelle, les pays de l'OCDE n'ont pas à leur disposition un grand choix de mesures, anticycliques ou autres, mais ils peuvent tout de même agir pour lutter contre le chômage et les inégalités et prévenir ainsi les risques systémiques. Les conséquences de l'évolution démographique sur l'épargne et les inégalités à l'échelle mondiale sont préoccupantes. Les politiques sur les retraites qui misent sur un rendement garanti de 7 à 8 pour cent sont illusoires et ne peuvent avoir qu'une issue désastreuse, étant donné le vieillissement de la population. La remarque du porte-parole du groupe de l'Afrique sur les envois de fonds est pertinente: l'effet anticyclique déterminant qu'ils ont eu lors des crises passées ne vaut pas pour la crise actuelle. La confusion entre les envois de fonds et l'aide publique est dangereuse. Comme l'a dit le Directeur général, l'avenir est plein d'incertitudes et l'élaboration des politiques doit refléter les idées d'un nombre plus large de participants. L'héritage que laisse le Directeur général est remarquable et mérite d'être salué.
- 690.** *Une représentante du gouvernement du Zimbabwe* note que les mesures préconisées dans le Pacte mondial pour l'emploi ont permis d'atténuer les effets de la crise dans les pays durement touchés. Elle invite le Bureau à continuer de promouvoir le Pacte mondial pour l'emploi dans le cadre de ses relations avec les institutions des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods, le G20 et d'autres institutions multilatérales. Les pays devraient continuer d'incorporer les principes consacrés dans le Pacte mondial pour l'emploi dans les plans nationaux de développement et les protocoles régionaux sur l'emploi. La stratégie de l'OIT «S'affranchir de la pauvreté par le travail» pourrait s'inspirer de l'Agenda du travail décent et du Pacte mondial pour l'emploi.
- 691.** *Un représentant du gouvernement de la France* s'accorde avec l'UE pour dire que l'OIT joue un rôle indispensable compte tenu de ses connaissances et de son action en faveur de la promotion de l'emploi et des droits fondamentaux. Il déclare que l'économie mondiale montre déjà des signes encourageants de reprise citant les récentes mesures prises par les pays de la zone euro, qui ont stabilisé les marchés financiers, et l'accord sur la dette de la Grèce, qui a permis d'alléger la pression. La cohérence des politiques et des priorités

économiques et sociales définies par les organisations internationales est essentielle, et les discussions à venir dans le cadre de l'ECOSOC et de la Conférence «Rio+20» ainsi que du Groupe de travail du G20 sur l'emploi des jeunes seront une excellente occasion de la renforcer. La France considère que les efforts doivent porter en priorité sur l'emploi, en particulier l'emploi des jeunes, la mise en œuvre des socles de protection sociale et le respect des droits fondamentaux au travail.

- 692.** *Un représentant du gouvernement de l'Égypte* rappelle combien la situation de l'Égypte et de la région arabe s'est dégradée depuis 2008, du fait notamment des relations étroites de ces pays avec l'Europe et de la chute des investissements étrangers. La récente crise de la zone euro a encore aggravé les choses. L'instabilité macroéconomique et les fluctuations monétaires ont entraîné un déséquilibre de la balance des paiements. Le taux de chômage, élevé, a considérablement augmenté au sein de la classe moyenne et des jeunes diplômés; le réduire est une priorité absolue pour le gouvernement. Depuis la révolution de janvier 2011, d'importants progrès ont été faits dans le domaine des droits des travailleurs, et un projet de loi sur l'activité syndicale est actuellement examiné par le Parlement. L'établissement d'un cadre juridique qui garantit la liberté syndicale et le dialogue social donne déjà des résultats au niveau du règlement des plaintes déposées par les travailleurs. L'Égypte remercie l'OIT pour l'assistance qu'elle lui a fournie.
- 693.** *Une représentante du gouvernement de l'Argentine* rappelle que, depuis 2003, son pays a mis en œuvre une série de mesures en faveur de l'emploi qui ont renforcé le marché intérieur tout en instaurant un climat favorable au commerce extérieur. La création du Conseil national tripartite sur l'emploi et la productivité a permis, depuis 2003, une hausse de 302 pour cent du salaire minimum réel. Entre-temps, les institutions et les politiques du marché du travail, en place depuis 2004, ont contribué à améliorer les conditions de travail dans les secteurs public et privé et à étendre la couverture de retraite à 2,5 millions de personnes. Par ailleurs, une extension de l'allocation universelle pour enfant, des allocations familiales et du régime de pensions non contributives et spéciales ont permis de couvrir 84 pour cent de la population. L'intervenante fait observer que son pays a appliqué des mesures en matière de formation et de subventions aux entreprises en difficulté, ce qui a permis de garder les travailleurs, de soutenir les PME et de ramener le taux de chômage au niveau sans précédent de 6 pour cent, au second semestre de 2011. Au vu de ces résultats, elle réitère l'appui de son pays au Pacte mondial pour l'emploi.
- 694.** *Un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie* dit qu'il apprécie les efforts déployés par le Bureau pour promouvoir l'Agenda du travail décent et il est d'avis, comme il ressort du document, que le pacte est un bon instrument pour faire face aux crises. Il souligne que l'emploi des jeunes reste une question difficile à traiter et note les problèmes du sous-emploi, de la faible productivité du travail et de l'expansion de l'économie informelle en Afrique. L'orateur encourage le Bureau à mettre au point une stratégie davantage orientée vers l'action en vue d'une mise en œuvre effective du pacte par les Etats Membres, ce qui implique une coopération internationale.
- 695.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* précise que les déséquilibres mondiaux devraient être traités en même temps que les questions de développement. Il note que l'un des moyens d'augmenter la demande de l'économie mondiale est d'accroître l'investissement dans les infrastructures des pays en développement. Il reconnaît la contribution du Pacte mondial pour l'emploi et met par ailleurs l'accent sur les systèmes nationaux de création d'emplois et de réduction de la pauvreté qui ont donné des emplois aux groupes défavorisés de son pays. Il souligne la nécessité de mettre en valeur les ressources humaines et, à cet égard, il attire l'attention sur la politique nationale de développement des compétences de l'Inde.

- 696.** Comme le rappelle *une membre travailleuse de l'Italie*, les prévisions en matière d'emploi pour 2013-14 dans la zone euro montrent que l'Europe s'apprête à traverser une longue période de stagnation et de récession, mais le document ne fait aucune mention des mesures d'ajustement préjudiciables prises par les gouvernements des membres de l'Union européenne concernant les institutions du marché du travail et l'absence de solutions négociées avec les partenaires sociaux. Le besoin d'une gouvernance économique est exploité pour démanteler le modèle social existant en entravant les mécanismes de négociation, en attaquant les systèmes de relations professionnelles, en affaiblissant la protection sociale et le droit de grève, en privatisant les services publics et en exerçant une pression à la baisse sur les niveaux de salaires fixés par convention collective. Elle met en garde contre un assainissement budgétaire prématuré qui ne réduira pas la dette souveraine sans une demande privée forte, des politiques fiscales équitables et l'exercice d'un contrôle sur le secteur financier. Elle en appelle au Bureau pour qu'il démontre à ses partenaires internationaux, comme les pays du G20 et le FMI, qu'il est important de réussir à redresser la situation sans effectuer de coupes dans la protection sociale et sans faire de dumping salarial ni social.
- 697.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* observe que les objectifs du Pacte mondial pour l'emploi concordent avec les priorités de son pays en matière de développement socio-économique. Les stratégies nationales ont été axées sur la modernisation de l'économie et l'amélioration des possibilités d'emploi. L'économie russe devrait garder son dynamisme en 2012. Des progrès ont été accomplis dans les domaines de la législation du travail, de la sécurité et de la santé au travail et de la protection sociale, bien que des difficultés demeurent en ce qui concerne la sécurité sociale et le régime des retraites. La Fédération de Russie cherche à créer 25 millions d'emplois d'ici à 2020 en modernisant les lieux de travail, en renforçant le soutien aux jeunes demandeurs d'emploi et en assurant le travail décent. Pour ce qui est du Sommet du G20 de Cannes, de la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 à Paris, de la prochaine session du Conseil économique et social (ECOSOC) et de la Conférence «Rio+20», l'orateur en appelle aux experts du BIT pour qu'ils œuvrent activement en faveur de l'emploi, du travail décent, de la sécurité sociale et de l'élimination de la pauvreté.
- 698.** *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* indique que la crise du capitalisme a de graves répercussions sur les travailleurs: destruction d'emplois, baisse des salaires, érosion des droits. Il regrette que les politiques actuellement mises en œuvre dans certains pays touchés par la crise aient entraîné un recul de la demande de consommateurs et une montée de l'insécurité de l'emploi, sans égard pour les besoins de la population et en faveur du capital financier international. L'intervenant demande instamment à l'OIT de prendre la parole pour défendre les principes et les politiques consacrés par le Pacte mondial pour l'emploi.
- 699.** *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* insiste sur le fait que le redressement de l'économie ne sera pas durable sans un solide rétablissement du marché du travail. Il déclare que son pays est un bon exemple de mise en œuvre réussie des politiques préconisées dans le Pacte mondial pour l'emploi, notamment en matière de dialogue social tripartite. Ces politiques ont permis à la République de Corée de compter parmi les économies qui se sont remises le plus rapidement de la crise. L'orateur exprime l'avis de son gouvernement qu'il faut renforcer la capacité de résistance du marché du travail à la crise économique, promouvoir des politiques macroéconomiques efficaces axées sur l'emploi et mettre en place des socles de protection sociale. L'orateur demande à l'OIT de continuer à recenser les meilleures pratiques pour permettre aux Etats Membres d'appliquer ces politiques dans leurs propres pays.

- 700.** *Un membre travailleur du Ghana* indique que la crise mondiale a eu des incidences défavorables sur les pays en développement, en particulier dans le secteur des exportations, et a entraîné une réduction des envois de fonds des travailleurs migrants. Les conséquences préjudiciables de la crise pourraient faire courir un grand danger aux démocraties naissantes de l'Afrique. L'orateur souligne qu'une libéralisation inéquitable des échanges pourrait générer un afflux de produits étrangers qui provoquerait l'effondrement des industries locales et limiterait les possibilités de création d'emplois dans les pays en développement. Il encourage l'OIT à ne pas se soumettre aux politiques commerciales préconisées par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) mais à faire en sorte que les politiques soient formulées de manière à favoriser le travail décent. Les engagements pris par les pays en développement auprès des institutions financières internationales se traduisent encore par d'autres restrictions sur les débouchés en matière d'emploi dans le secteur public. L'emploi des jeunes dans les pays en développement devrait être favorisé au moyen de politiques et de programmes innovants, du développement des compétences et de l'amélioration des conditions dans l'économie informelle.
- 701.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit que l'impact moindre que la crise économique a eu sur son pays est dû à des politiques macroéconomiques saines ainsi qu'aux politiques sociales mises en place durant la précédente décennie. En dépit de la récession économique, les taux de pauvreté ont continué à reculer, dans une large mesure en raison de la hausse du salaire minimum et de transferts en faveur des moins privilégiés. L'orateur insiste sur l'importance de l'échange d'expériences en matière de politiques et évoque les nombreux accords de coopération signés par son gouvernement afin de partager les bonnes pratiques et les enseignements tirés. Il souligne que le développement durable ne pourra être réalisé que grâce à des politiques favorisant une société plus équitable et tendant à n'exclure personne.
- 702.** *Une représentante du gouvernement du Kenya* rappelle la difficulté de créer des possibilités de travail décent pour les jeunes Africains qui représentent un cinquième du milliard d'habitants de l'Afrique. Le ralentissement des échanges commerciaux et des flux de capitaux ainsi que les taux d'inflation élevés engendrent de graves inquiétudes. Le Bureau devrait continuer à promouvoir la cohérence des politiques multilatérales pour renforcer le lien entre emploi et politiques sociales et de bons résultats au niveau macroéconomique, en tirant pleinement parti des possibilités offertes par l'ECOSOC et la Conférence «Rio+20». Il est regrettable qu'il n'ait guère été prêté attention aux expériences de l'Afrique subsaharienne en matière de promotion des politiques préconisées par le Pacte mondial pour l'emploi. L'intervenante demande un renforcement du soutien à la mise en œuvre du pacte dans sa région.
- 703.** *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* rappelle que les économies des Caraïbes sont durement touchées par la crise en raison de leur vulnérabilité aux chocs extérieurs. Le taux de chômage des jeunes a augmenté de 2,8 pour cent depuis 2008. L'oratrice félicite l'OIT pour son soutien constant aux partenaires sociaux dans la région. Le Pacte mondial pour l'emploi a permis de relier les marchés du travail aux secteurs économique et financier. L'oratrice déclare que son pays a pris un certain nombre de mesures, en vue notamment d'améliorer l'accès au marché financier des petites et moyennes entreprises et d'encourager la création de coopératives. Elle demande au Bureau de mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités de mise en œuvre au niveau des pays.
- 704.** *Un membre travailleur de la Chine* rappelle que la crise de la dette européenne a aujourd'hui des répercussions dans les pays en développement. Il demande que davantage d'efforts soient consentis dans le domaine de la mise en commun des expériences nationales et de leurs enseignements. L'intervenant souligne que l'OIT devrait promouvoir le respect des droits des travailleurs et inciter les gouvernements à ajuster leurs stratégies

d'investissement pour les réorienter vers les PME. Il demande que l'on accorde davantage d'attention aux droits fondamentaux des travailleurs informels, notamment à la liberté de réunion et à la négociation collective. Les gouvernements devraient renforcer l'inspection du travail, mettre en place un système de salaire minimum et continuer à prendre des mesures visant à protéger les travailleurs les plus vulnérables.

- 705.** *Une représentante du gouvernement de l'Italie* souligne le caractère sensible du débat engagé dans son pays sur la réforme du marché du travail et des mesures récemment proposées par son gouvernement pour redresser la situation. Ces mesures ont un double objectif: assurer la stabilité financière et la consolidation budgétaire en renforçant la croissance, la compétitivité et l'emploi. L'intervenante fait observer que la proposition de réforme est actuellement examinée par le Parlement. Elle souligne le besoin de coopération internationale. Son gouvernement rend hommage à la qualité des contributions de l'OIT et attend avec intérêt les futures réunions du Conseil économique et social, du G20 et de Rio+20 qui permettront de procéder à des échanges de vues et de trouver des solutions.
- 706.** *Un représentant du gouvernement du Qatar* déclare que les statistiques figurant dans le document du Bureau montrent que les mesures prises par l'OIT et les autres organisations internationales pour atténuer l'impact de la crise économique et financière sur les marchés du travail ont un effet limité. Il estime que le Pacte mondial pour l'emploi est efficace non seulement pendant les périodes de crise, mais également en dehors de celles-ci et demande au Bureau de mener des études supplémentaires sur les bonnes pratiques et de les diffuser par le biais de ses bureaux régionaux. Il prend acte des dysfonctionnements du système financier international et demande au Bureau d'intensifier ses efforts dans le domaine de la promotion des socles de protection sociale et de l'assistance technique aux Etats Membres. Il souligne l'importance de la formation, du développement des compétences et de l'éducation pour répondre aux besoins des marchés nationaux du travail. L'intervenant demande au Bureau de préparer une étude sur la coordination des politiques dans ces domaines qui serait présentée lors d'une réunion future du Conseil d'administration. Il déclare qu'il est nécessaire de mettre prioritairement l'accent sur l'emploi des jeunes et le développement des PME et de renforcer la coopération Sud-Sud, Nord-Sud et triangulaire.
- 707.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que le document reflète bien la situation actuelle de l'économie et de l'emploi. Il recommande une meilleure coordination des stratégies économiques, sociales et de l'emploi et présente certaines des mesures prises par les autorités chinoises: une politique globale de l'emploi coordonnée à tous les niveaux et assortie de politiques incitatives aux niveaux budgétaire et industriel; priorité accordée aux nouvelles formes d'emploi et aux initiatives visant à augmenter le nombre des emplois hautement qualifiés; éventail de politiques plus actives du marché du travail. L'orateur remercie le BIT pour son action à l'échelle internationale et l'assistance qu'il fournit à ses mandants nationaux et l'invite à promouvoir davantage encore la coopération internationale et le partage des connaissances et des expériences entre les Membres.
- 708.** *Un membre travailleur de Bahreïn* déclare que la crise internationale a eu un impact négatif sur le développement économique et le progrès social. Il fait observer que le dialogue social n'est pas une pratique solidement implantée dans son pays, ce qui ne favorise pas la justice sociale. De nouvelles approches ne relevant pas de la pensée néolibérale sont nécessaires pour promouvoir la croissance économique, l'emploi et le travail décent. Les politiques doivent tenir compte des besoins et des priorités des populations des pays et avoir pour préoccupation essentielle de respecter les droits sociaux et les droits des travailleurs. L'orateur préconise que l'OIT aide davantage les mandants à lutter contre la corruption et à renforcer les institutions donnant la priorité au dialogue social.

709. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* se félicite que dans le document l'accent soit mis sur le partage d'expériences entre les divers gouvernements et mandants. Il réaffirme le soutien de son pays à l'égard de l'Agenda du travail décent et souligne qu'il importe d'adopter des politiques actives du marché du travail pour surmonter la récession mondiale. Il appelle l'attention sur le fait qu'un grand nombre de travailleurs du secteur informel et de travailleurs à domicile ne sont pas couverts par le droit du travail. Le Pakistan est en train d'élaborer des mesures visant à étendre le champ d'application de sa législation du travail et de la protection sociale aux travailleurs à domicile. Les institutions nationales chargées de l'enseignement technique et de la formation professionnelle sont également renforcées et le pays lutte contre la pauvreté au moyen de programmes tels que le programme Benazir de soutien du revenu par l'octroi de microcrédits, la formation professionnelle et la protection sociale.
710. *Un représentant du gouvernement de la Zambie* souligne que la crise n'a pas épargné le secteur des exportations. Pour résoudre ces problèmes, la Zambie a intégré le Pacte mondial pour l'emploi dans son programme par pays de promotion du travail décent. Elle met en œuvre des politiques visant à promouvoir l'amélioration des compétences et le développement des petites et moyennes entreprises à l'intention des jeunes ayant achevé leur scolarité, des entrepreneurs, des chômeurs et des personnes sous-employées. Un programme d'apprentissage destiné à aider les jeunes à gérer la transition entre l'école et le monde du travail est également mis en œuvre. La Zambie s'appuie sur le dialogue social pour faire face à la crise. L'orateur demande instamment au Bureau d'analyser les politiques micro et macroéconomiques et les capacités en matière de gouvernance et de prendre en compte l'économie informelle.
711. *Un représentant du gouvernement du Soudan* souligne que la situation déjà difficile que traversait son pays a empiré depuis l'indépendance du Sud-Soudan. Il déclare que son gouvernement s'efforce, en consultation avec les partenaires sociaux, de faire face au problème du taux de chômage et de sous-emploi élevé dont souffrent les diplômés de l'université et les familles pauvres. Les mesures prises portent essentiellement sur les infrastructures et l'octroi de microcrédits. L'orateur demande aux partenaires pour le développement et au BIT d'apporter leur soutien afin d'assurer la stabilité et un développement socio-économique équilibré.
712. *Un membre travailleur du Brésil* note que, tout en jouissant d'une croissance économique relativement forte par rapport aux pays d'autres régions, les pays d'Amérique latine et de la région des Caraïbes demeurent confrontés à des inégalités entre riches et pauvres. Dans certains pays, les droits fondamentaux sont systématiquement violés, ce qui nuit à la croissance et à la protection sociale. Il cite le bon exemple que donnent l'Argentine, le Brésil et l'Uruguay, où la forte participation au dialogue social tripartite a contribué au soutien de politiques de protection sociale et de redistribution en conformité avec le Pacte mondial pour l'emploi et l'Agenda du travail décent.
713. *Un représentant du Conseil de l'Europe* rappelle que la Charte sociale européenne, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1961, garantit des droits sociaux et du travail répondant aux normes de l'OIT. Avec la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), cette charte consacre les principes fondamentaux du modèle démocratique et social européen. Les mesures d'austérité budgétaire rendent difficiles l'application et le respect des droits sociaux qu'elle énonce. Cet instrument offre un moyen d'équilibrer ces contraintes contradictoires. Plusieurs plaintes concernant la Grèce ont été enregistrées auprès du Comité européen des droits sociaux et l'on anticipe qu'en 2012 d'autres démarches semblables seront engagées. L'orateur invite l'OIT à participer à la Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables de la cohésion sociale prévue pour octobre 2012.

714. *Le Vice-président employeur* souligne la richesse et la diversité des expériences nationales dans l'application du Pacte mondial pour l'emploi. Revenant sur la remarque faite par le Vice-président travailleur au sujet de l'introduction d'une taxe sur les transactions financières, il signale que son groupe est opposé à une telle initiative. Les différentes initiatives politiques destinées à faire face à la crise doivent s'inscrire dans le cadre d'un environnement macroéconomique stable, propre à encourager les investissements privés. L'importance attachée à l'acquisition de compétences et à l'employabilité doit être liée à la question de la productivité car, en période de récession économique, les pressions induites par la concurrence à laquelle doivent faire face les entreprises s'intensifient. Les effets sont particulièrement néfastes pour les PME qui se voient contraintes soit de se retirer du marché, soit d'intégrer l'économie informelle. Il faudra à l'avenir les ramener dans le secteur formel en diminuant les contraintes qui pèsent sur elles et en facilitant leur accès au crédit. L'orateur réaffirme qu'il est nécessaire de respecter l'Etat de droit, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale. Il demande que des distinctions soient clairement établies entre ce que l'on entend par emplois précaires et emplois stables. Le groupe des employeurs attache une grande importance à la participation des partenaires sociaux à la conception de nouvelles politiques adaptées au stade actuel de la crise et considère que le Pacte mondial pour l'emploi n'a rien perdu de sa pertinence.
715. *Le porte-parole des travailleurs* signale que les composantes du Pacte mondial pour l'emploi ont été soigneusement négociées et forment un tout dont on ne peut extraire certaines en ignorant celles qui concernent le respect des droits humains fondamentaux ou la stimulation de la demande. Il se félicite de la déclaration du représentant du gouvernement de l'Egypte selon laquelle son pays mettra sa législation du travail en conformité avec les normes de l'OIT, en particulier les conventions n^{os} 87 et 98. Il demande aussi que les accusations portées contre un syndicaliste égyptien récemment condamné à six mois de prison soient abandonnées. Il se félicite que l'accent soit mis sur l'importance que revêt le partage des bonnes pratiques et propose que le travail dans ce domaine se poursuive. L'orateur remarque que ce sont les catégories de population les plus vulnérables qui ont le plus souffert de la crise et qu'elles devraient faire l'objet d'initiatives politiques. Il souligne aussi qu'il importe de sauvegarder les normes minimales, les normes sociales et les stabilisateurs automatiques. Faisant référence aux remarques du représentant du Conseil de l'Europe, il demande que l'on prenne en considération la nécessité de respecter les normes sociales en Europe en dépit des difficultés que présente la conjoncture économique.
716. *Le Directeur général* conclut le débat en mettant en relief certains points de convergence. Premièrement, il note que la crise est loin d'être terminée et que tous les pays sont touchés. Les travailleurs ne bénéficiant d'aucune protection, les petites entreprises et les pauvres comptent parmi ceux qui en souffrent le plus. L'OIT doit donc poursuivre son action. Deuxièmement, le Pacte mondial pour l'emploi conserve toute sa pertinence en donnant les orientations nécessaires. Il est fondé sur les principes du travail décent et sa cohérence découle de la cohérence des piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent. Les expériences nationales montrent que de nombreux pays se sont inspirés du pacte pour formuler leurs réponses à la crise et que celles-ci se sont révélées d'autant plus efficaces qu'ils avaient mis en place les fondements des politiques préconisées avant la crise. Le pacte n'est pas uniquement un instrument servant à riposter ponctuellement à la crise mais constitue une approche globale en matière de développement. Troisièmement, le dialogue sur les mesures à prendre et la cohérence des politiques en matière d'investissements, de commerce, de finance et sociale sont les ingrédients du succès tant au niveau national qu'international. Quatrièmement, les secousses que connaît la zone euro suscitent une inquiétude générale en raison des conséquences qu'elles pourraient avoir sur les normes sociales, tant au sein de l'Europe qu'à l'extérieur. L'essentiel est d'opérer un redressement budgétaire socialement responsable. Cinquièmement, les opinions divergent concernant la taxation des transactions financières, mais il est indéniablement nécessaire que le système

financier soit davantage mis au service de l'économie réelle et ce sujet mériterait sans doute qu'on lui consacre un débat spécial.

717. Pour finir, l'orateur relève qu'il a été fait mention à plusieurs reprises du soutien apporté par le Bureau à ses mandants – par exemple l'importance qu'il accorde à la recherche et à l'analyse des politiques, sa participation aux processus multilatéraux pertinents, l'idée de fonder de futurs programmes par pays de promotion du travail décent sur l'approche définie dans le Pacte mondial pour l'emploi, compte tenu de la situation et des priorités spécifiques de chaque pays. Pour conclure, l'intervenant souligne que la discussion a apporté des éléments concrets et pratiques qui serviront à étayer les décisions qui pourront être prises ultérieurement dans les segments de gouvernance du Conseil d'administration.

Résultat

718. *Le Conseil d'administration prend note du document. Un certain nombre de thèmes récurrents émergeant de la discussion seront mis en relief dans le rapport du Président et pris en compte dans la préparation de la Conférence internationale du Travail et des prochaines sessions du Conseil d'administration. Un certain nombre de participants ont exprimé leur insatisfaction concernant la distribution tardive des documents, qui n'a pas facilité la préparation des discussions.*

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

313^e session - Genève - mars 2012
313th Session – Geneva – March 2012
313.^a reunión - Ginebra - marzo de 2012

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	180
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	188
Membres employeurs titulaires Regular Employer members Miembros empleadores titulares	194
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	195
Membres travailleurs titulaires Regular Worker members Miembros trabajadores titulares	197
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	198
Représentants d'autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	199
Représentants d'organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	205
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	208
Mouvements de libération Liberation movements Movimientos de liberación	209

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

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

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

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

Mr R. RATZ, Adviser, Department for International Employment and Social Policy, Twinning and Language Services, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

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

Ms A. BORN, Permanent Mission, Geneva.

Ms V. TREUTER, Permanent Mission, Geneva.

Ms K. GOEGGEL, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SCHOLZ, Permanent Mission, Geneva.

Argentine Argentina

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

suplente(s):

Sr. A. D'ALOTTO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

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.

acompañado(s) de:

Sr. L. TOSCO, Asesor de la Dirección de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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

Sr. M. ALVAREZ WAGNER, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Australie Australia

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

substitute(s):

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

accompanied by:

Ms S. ISMAIL, Acting Director, International Labour Policy, International Labour Branch, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Ms R. STONE, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr P. HIGGINS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. PETERSEN, Permanent Mission, Geneva.
 Mr D. LANG, Permanent Mission, Geneva.

Brésil Brazil Brasil

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

substitute(s):

Mr M. DOS SANTOS BARBOSA, Special Adviser to the Ministry of Labour, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Ms M. ESCOREL DE MORAES, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. MISI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. LEME, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. PAIXÃO PARDO, Coordinator of International Affairs, Ministry of Labour and Employment.
 Ms A. THUAREG DE SOUZA, Ministry of Labour and Employment.

Canada Canadá

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

substitute(s):

Ms E. GOLDBERG, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 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.
 Ms D. YOUNG, Director-General, International and Intergovernmental Labour Affairs, Human Resources and Skills Development Canada.

accompanied by:

Ms N. THEODORE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. GOWAN, Senior Policy Analyst, International Labour Affairs, Human Resources and Skills Development Canada.
 Ms H. DHANJI, Junior Officer, Permanent Mission, Geneva.

Chine China

Mr Z. LIU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr B. HAO, Deputy Director-General, International Cooperation Department, Ministry of Human Resources and Social Security.
 Mr W. WANG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. GAO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr L. ZHANG, Director, International Cooperation Department, Ministry of Human Resources and Social Security.
 Mr S. RONG, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
 Ms H. ZHAO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. ZHENG, Deputy Director-General, Maritime Safety Administration, Ministry of Transport.
 Mr B. NING, Section Chief, Maritime Safety Administration, Ministry of Transport.
 Mr H. MAO, Deputy Director, Guangdong Maritime Safety Administration, Ministry of Transport.

Colombie Colombia

Sr. R. PARDO RUEDA, Ministro del Trabajo.

suplente(s):

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

Sr. D. LUNA, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.

acompañado(s) de:

Sra. G. GAVIRIA, Jefe, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo.

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

Sra. J. FERREIRA ALDANA, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. A. PÉREZ, Directora del Programa Presidencial para los Derechos Humanos.

Congo

M. F. NTSIBA, Ministre d'Etat, Coordonateur du pôle socioculturel, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. A. OKOMBI SALISSA, Ministre de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi.

M. L. OKIO, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. A. NTARI, Conseiller à la coopération, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. J. ITOUA-YOCKA, Directeur général du travail et de la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. J. NKIAN, Attaché à la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. C. BATINA, Attaché au travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. Z. SAMBA, Directeur de la sécurité et santé au travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. A. AMONA, Conseiller à l'emploi, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. N. KOSSALOA, Directeur général de la formation qualifiante et de l'emploi, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} F. MVILA, Conseillère, Mission permanente, Genève.

M. B. MBEMBA, Conseiller, Mission permanente du Congo.

M. MAMONA, Chargé de mission auprès du Ministre d'Etat, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. S. EMPILO, Chef de Cabinet du Ministre de l'Emploi, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Danemark Denmark Dinamarca

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

substitute(s):

Ms K. AMMITZBOLL, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. LORENTZEN, Counsellor, Ministry of Employment.

accompanied by:

Ms L. HENRIKSEN, Head of Department, Ministry of Employment.

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

Ms T. KRABBE, Head of Section, Ministry of Employment.

Mr J. BAVNSHOJ, Permanent Mission, Geneva.

Mr N. BRUUN.

Egypte Egypt Egipto

Mr F. FIKRY, Minister of Manpower and Migration.

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr M. HAMED, Director of Central Department for External Relations, Ministry of Manpower and Migration.

Mr Y. HASSAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FADEL, Director of Organizations and Conferences Department, Ministry of Manpower and Migration.

Mr A. NAZMY, Director of International Labour Standards Department, Ministry of Manpower and Migration.

El Salvador

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

suplente(s):

Sra. R. MENÉNDEZ, Ministro Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.
Sr. F. ULLOA, Ministro Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Etats-Unis United States Estados Unidos

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

substitute(s):

Ms J. BARRETT, International Relations
Officer, Office of International Relations,
Bureau of International Labor Affairs,
Department of Labor.
Ms B. KING, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms W. BARTON, Political Officer, Permanent
Mission, Geneva.
Ms M. BOND, Deputy Director, Office of
Human Security, Bureau of International
Organization Affairs, Department of State.
Ms J. MISNER, Senior Adviser for International
Labor Standards, Office of International
Relations, Bureau of International Labor
Affairs, Department of Labor.
Ms B. SHAILOR, Special Representative for
International Labor Affairs, Bureau of
Democracy, Human Rights and Labor,
Department of State.
Ms C. HELFRICH, Labor Officer, Office of
International Labor Affairs, Bureau of
Democracy, Human Rights and Labor,
Department of State.
Ms C. PIER, Associate Deputy Undersecretary,
Office of the Deputy Undersecretary,
Department of Labor.

France Francia

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

suppléant(s):

M. M. NIEMTCHINOW, 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} F. AUER, Conseiller des affaires étrangères,
Direction générale de la mondialisation, du
développement et des partenariats, ministère
des Affaires étrangères et européennes.
M^{me} M. COENT, Cheffe de bureau, Délégation
aux affaires européennes et internationales,
ministère du Travail, de l'Emploi et
de la Santé.
M. J. CONTY, Responsable du pôle de la
gouvernance économique internationale,
Direction générale de la mondialisation,
du développement et des partenariats,
ministère des Affaires étrangères
et européennes.
M^{me} S. MERT, 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,
Direction des Nations Unies et des
organisations internationales, ministère
des Affaires étrangères et européennes.
M. H. MARTIN, Conseiller pour les affaires
sociales, Mission permanente, Genève.
M. S. CHATELUS, Conseiller pour les questions
budgétaires, Mission permanente, Genève.
M^{me} N. HAAZ, Chargée de mission, Délégation
aux affaires européennes et internationales,
ministère du Travail, de l'Emploi et
de la Santé.

Hongrie Hungary Hungria

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

substitute(s):

Mr I. MAJOR, Ambassador, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

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

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

Inde India

Mr D. SINHA, Ambassador and Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

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

accompanied by:

Mr VIKAS, Director, Ministry of Labour and
Employment.

Ms N. CHAKRABARTI, Third Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Mr L. KUMAR, Third Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

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

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

substitute(s):

Mr M. HOSSENI, Deputy Minister for
International Affairs, Ministry of
Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Mr R. BEHZAD, Director-General, Bureau of
International Affairs, Ministry of
Cooperatives, Labour and Social Welfare.

accompanied by:

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

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

Mr S. ALAMIPOUR, Chief, Office of
International Affairs Review, Ministry of
Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Ms A. JAFARI, Chief, Office of Conferences
and Assemblies, Ministry of Cooperatives,
Labour and Social Welfare.

Mr M. ABASSI, Chief, Office of Vocational
Guidance, Ministry of Cooperatives, Labour
and Social Welfare.

Mr M. LOTFALIKHANI, Employment Expert,
Ministry of Cooperatives, Labour and Social
Welfare.

Mr E. JAFARIANI, Chief, Office of
Development of Industrial Relations Policies,
Ministry of Cooperatives, Labour and Social
Welfare.

Italie Italy Italia

M. G. TRIA, Scuola Superiore della Pubblica
Amministrazione.

suppléant(s):

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

M^{me} M. ARMELLIN, Première conseillère,
Mission permanente, Genève.

Accompagné(s) de:

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

M^{me} M. BERGER, Direction générale pour
la tutelle des conditions de travail, ministère
du Travail et des Politiques sociales.

M. L. TRENTO, Direction générale pour
la tutelle des conditions de travail, Bureau
des relations internationales, ministère
du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} A. BENEDETTO, 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 M. IUCHI, Deputy Assistant Minister for International Policy Planning, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr J. OTAKA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 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.
 Ms M. NAKAI, Section Chief, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr S. HIGASHIKAWA, Official, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Lituanie Lithuania Lituania

Mr J. RUDALEVICIUS, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms K. JUODPUSYTE, Deputy Director, International Affairs Department, 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, Mission permanente, Genève.
 M. H. SIDDO, Secrétaire général adjoint, ministère de la Fonction publique et du Travail.
 M. D. ISSA, Conseiller technique du Ministre, ministère de la Fonction publique et du Travail.
 M. D. ABDU, Directeur général du travail, ministère de la Fonction publique et du Travail.

accompagné(s) de:

M. K. MAINA, Inspecteur des services, 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. A. BARINGAYE, Directeur général, Caisse nationale de sécurité sociale.
 M. S. GARANKÉ, Directeur général, Agence nationale pour la promotion de l'emploi.
 M^{me} M. KOUNTCHÉ GAZIBO, Première secrétaire, Mission permanente, Genève.

Qatar

Ms A. AL-THANI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr G. AL-MERRY, Head, International Cooperation Unit.
 Mr J. AL-DIRHAM, Legal Researcher.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Ms A. WARRICK, International Institutions
Programme Manager, International Unit,
Department for Work and Pensions.

substitute(s):

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

Mr M. LIPCZYNSKI, Policy Adviser,
International Unit, Department for Work and
Pensions.

Mr J. JOO-THOMSON, Head of Specialized
Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. NOBLE, Specialized Agencies Team,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

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

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

Mr S. WEEKS, Specialized Agencies Team,
Permanent Mission, Geneva.

**Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia**

Mr A. SAFONOV, Deputy Minister of Health
and Social Development.

substitute(s):

Mr A. BORODAVKIN, Ambassador
Extraordinary and Plenipotentiary, 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:

Ms N. ZHAROVA, Head, Department of Wage,
Labour Protection and Social Partnership,
Ministry of Health and Social Development.

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

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

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

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

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

Mr A. KUCHKOV, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

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

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

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

Mr I. VASILIEV, Second Secretary, Department
of Economic Cooperation, Ministry of
Foreign Affairs.

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

Ms G. MUGOSI KABAKA, Minister of Labour
and Employment.

substitute(s):

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

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

accompanied by:

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

Mr M. AYUB, Labour Officer, Ministry of
Labour and Employment.

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

Togo

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

suppléant(s):

M^{me} N. POLO, Ambassadeur, Représentante permanente, Mission permanente, Genève.

M. E. AMOUSSOU KOUETETE, Directeur général du travail et des lois sociales, Direction générale du travail.

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, Mission permanente, Genève.

Trinité-et-Tobago Trinidad and Tobago Trinidad y Tabago

Mr E. MCLEOD, Minister of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Ms T. BAPTISTE-CORNELIS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms S. SINGH NG SANG, Director Ag., Research and Planning, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

Ms A. ALEXANDER, International Affairs Officer, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

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

Viet Nam

Mr A. VU, Chargé d'affaires, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

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

Mr K. NGUYEN, Deputy Director-General, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs.

Zambie Zambia

Mr F. SHAMENDA, Minister of Labour.

substitute(s):

Mr A. MALUPENGA, Permanent Secretary, Ministry of Labour.

accompanied by:

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

Ms M. MUNDALE, Acting Labour Commissioner, Ministry of Labour.

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

Mr T. KAUNDA, Acting Director, Social Security, Ministry of Labour.

Mr O. MGEMEZULU, Chief Planner, Ministry of Labour.

Ms E. MIFIMA, Principal Labour Officer, Ministry of Labour.

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. F. ZAIDI, Directeur général de l'emploi et de l'insertion, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. H. BENAKEZZOUH, Chargé de mission. Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

M. M. GUEDDOUH, Chargé d'études et de synthèses, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. B. CHEBIHI, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.

M. M. BOUKADOUM, Conseiller, Mission permanente, Genève.

M. D. GUERIRA, Chargé du protocole, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Angola

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

suppléant(s):

M. G. DA SILVA, Conseiller, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} A. DE SOUZA, Première secrétaire, Bureau des affaires juridiques et consulaires, ministère des Affaires étrangères.

M^{me} A. MARQUES DA COSTA, Troisième secrétaire, Mission permanente, Genève.

M. E. DE CARVALHO, Troisième secrétaire, Bureau des affaires multilatérales, ministère des Affaires étrangères.

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^{me} S. PARAPUNOVA, Affaires européennes et coopération internationale, ministère du Travail et de la Politique sociale.

Accompagné(s) de:

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

M^{me} D. PARUSHEVA, Première secrétaire, ministère des Affaires étrangères.

**Cambodge Cambodia
Camboya**

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

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr K. IEM, Acting Director of National Competency Standards Department, Ministry of Labour and Vocational Training.

Mr V. SOTH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
Mr S. HENG, Chief of ILO Office, Ministry of Labour and Vocational Training.

Chypre Cyprus Chipre

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

substitute(s):

Mr G. YIANGOU, Counsellor, 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.

République de Corée Republic of Korea República de Corea

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

substitute(s):

Mr H. KWON, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. JUNG, Director-General, International Labour Affairs Bureau, Ministry of Employment and Labour.

Mr J. KIM, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. MA, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

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

Mr S. NAM, Assistant Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

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

Costa Rica

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

suplente(s):

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

acompañado(s) de:

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

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

Sra. W. GONZÁLEZ, Misión Permanente, Ginebra.

Cuba

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

suplente(s):

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

acompañado(s) de:

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 Árabes Unidos

Mr M. AL DHAHERI, Under-Secretary, Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr M. AL OBAD, Under-Secretary for Inspection Affairs, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr A. ZALAMI, Adviser to the Minister of Labour, Ministry of Labour.

Mr R. AL SHAMSI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FAKHFAKH, Expert in International Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Ghana

Mr M. ASAGA, Minister for Employment and Social Welfare.

substitute(s):

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

Ms E. HAGAN, Ag. Chief Labour Officer, Labour Department, Ministry of Employment and Social Welfare.

accompanied by:

Ms H. NYARKO, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. ACHEAMPONG, Commercial Specialist, Head of the Public Affairs Unit, Ministry of Employment and Social Welfare.

Ms V. ASEMPAPA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Indonésie Indonesia

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

substitute(s):

Mr G. WITJAKSONO, Head, Centre for International Cooperation Administration, Ministry of Manpower and Transmigration.

accompanied by:

Mr D. KOMAR, Minister Counsellor on Human Rights and Humanitarian Affairs, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. HABIB, Counsellor on Humanitarian Issues, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. GUMELAR, Deputy Director, Ministry of Manpower and Transmigration.

Mr R. ARUAN, Deputy Director, Ministry of Manpower and Transmigration.

Mr R. AMRULLAH, Ministry of Manpower and Transmigration.

Ms M. DHANUTIRTO, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. CAKERA, Director for Employment Opportunity, Ministry of Manpower and Transmigration.

Ms E. TRISIANA, Deputy Director, Ministry of Manpower and Transmigration.

Mr S. ASRORI, Ministry of Foreign Affairs.

Kenya

Mr J. MUNYES, Minister of Labour.

substitute(s):

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

Dr T. OKEYO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr A. ANDANJE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

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

Ms E. ONUKO, Deputy Labour Commissioner, Ministry of Labour.

Mr P. WAMOTO, Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M^{me} N. RIACHI ASSAKER, Ambassadeur, Représentante permanente, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

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. A. FAYAD, Chef de Cabinet, ministère du Travail.

M^{me} D. DAHROUJ, Directrice a.i., Section des relations extérieures, ministère du Travail.

M. H. ZALGHOUT, Conseiller d'information, ministère du Travail.

Malte Malta

Ms A. CUTAJAR, Chargé d'affaires a.i., 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 Adjunto, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. C. AMERO COUTIGNO, Ministro de
Asuntos Laborales en Europa, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. C. VALENCIA CARMONA, Jefa de la
Unidad de Asuntos Internacionales, Secretaría
del Trabajo y Previsión Social.

acompañado(s) de:

Sr. J. RODRÍGUEZ CASTAÑEDA,
Subsecretario de Empleo y Productividad
Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión
Social.

Sr. J. MORALES GAUZÍN, Subcoordinador de
Política Laboral Internacional, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social.

Sr. E. VELASQUILLO HERRERA,
Subcoordinador de Política Laboral
Hemisférica, Secretaría del Trabajo y
Previsión Social.

Sr. A. ROSAS RODRÍGUEZ, Director para la
OIT, Secretaría del Trabajo y Previsión
Social.

Sra. Y. CALVARIO CASARRUBIAS, Directora
de Asuntos Políticos Hemisféricos, Secretaría
del Trabajo y Previsión Social.

Pakistan Pakistán

Mr M. RAJA, Federal Secretary, Ministry of
Human Resource Development.

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.

Mr M. MOEEN, Permanent Mission, Geneva.

Panama Panamá

Sra. A. CORTÉS AGUILAR, Ministra de
Trabajo y Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. D. FALCÓN PIRAQUIVE, Viceministro de
Trabajo y Desarrollo Laboral.

acompañado(s) de:

Sr. A. NAVARRO BRIN, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. A. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. I. GANTES CASTILLO, Director de la
Oficina de Cooperación Técnica
Internacional, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.

Sra. S. CORTÉS, Directora Nacional del
Programa de Inversión Local del Ministerio
de la Presidencia.

Sra. Y. PEDROZA QUINTERO, Directora de la
Regional Especial de Trabajo para la
Ampliación del Canal de Panamá.

Sr. J. MONTERO, Asesor del Despacho
Superior, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.

Sr. R. MEDINA, Asesor del Despacho Superior,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. R. RODRÍGUEZ CORTÉS, Asistente de la
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sra. N. DELGADO, Asistente de la Ministra de
Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de
Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. M. ESCUDERO, Asistente del Viceministro
de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio
de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. R. MEJÍA DUNCAN, Jefe de Migraciones
Laborales, Dirección General de Empleo,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sra. M. ZURITA, Asesora, Ministerio de Trabajo
y Desarrollo Laboral.

Sr. A. FALCÓN, Asesor, 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 R. VAN SCHREVEN, 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.
 Mr J. VAN DER VELDEN, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.
 Ms M. VAN DER LINDEN, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.
 Ms J. BAAK, Policy Adviser, Ministry of Foreign Affairs.
 Mr W. VAN DIJK, Policy Adviser, Ministry of Foreign Affairs.
 Mr E. DRIESSEN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. MELKERT.

**Roumanie Romania
Rumania**

Mr V. MOCANU, Secretary of State for Social Dialogue, Ministry of Labour, Family and Social Protection.

substitute(s):

Ms C. DUMITRIU, Superior Counsellor, Department for International Relations and Cooperation, Ministry of Labour, Family and Social Protection.

accompanied by:

Ms M. CIOBANU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. SPANU, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Soudan Sudan Sudán

Mr F. ABDALLA, Minister of Labour.

substitute(s):

Mr S. BABELKHAIR, Under-Secretary, Ministry of Labour.
 Mr A. DHIRAR, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. AHMED, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. MOHAMED AHMED, Director-General, External Labour Relations, Ministry of Labour.
 Mr S. ABDALLAH, Ministry of Labour.
 Mr O. MOHAMMED, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. MOHAMED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

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. KUNANAYAKAM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R.P.A. WIMALAWEERA, Senior Assistant Secretary (Labour and Foreign Relations), Ministry of Labour and Labour Relations.
 Mr U.L.M. JAUHAR, Minister, 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} V. BERSET BIRCHER, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.
 M^{me} A. RUPPEN, Deuxième secrétaire, Mission permanente, Genève.
 M. M. AMMANN, Division politique III, Section organisations internationales et politique d'accueil, Département fédéral des affaires étrangères.

accompagné(s) de:

M^{me} L. CALDER, Mission permanente, Genève.

- M. D. LEDERGERBER, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.
- M. D. VACHERON, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.

Thaïlande Thailand Tailandia

Mr P. CHANVITAN, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr P. AMORNCHEWIN, Inspector General, 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.
- Mr K. SAWATCHUKEO, Director, International Affairs Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour.
- 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 de)

Sr. G. MUNDARAÍN HERNÁNDEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. J. ARIAS PALACIO, Embajador, Representante Permanente Alternativo, 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):

- Mr L. MUSEKA, Secretary for Labour and Social Services, Ministry of Labour and Social Services.
- Mr J. MANZOU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr N. SENGWE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Mr P. MUDYAWABIKWA, Deputy Director, Ministry of Labour and Social Services.
- Ms M. HANGA, Principal Labour Officer, 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.
- Ms P. NYAGURA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

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 a.i. du groupe des employeurs: Acting Secretary of the Employers' group: Secretario interino del Grupo de los Empleadores:	Mr B. WILTON

Mr S. ALLAM (Egypt), Chairman of Labour Committee, Federation of Egyptian Industries.

Mr P. ANDERSON (Australia), Chief Executive, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Sr. D. FUNES DE RIOJA (Argentina), Presidente del Departamento Política Social y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT, Funes de Rioja y Asociados.

Ms R. GOLDBERG (United States), Executive Vice-President, United States Council for International Business.

Ms R. HORNUNG-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).

Mr D. LIMA GODOY (Brazil), Director y Presidente de las Relaciones Laborales, Confederación Nacional de la Industria (CNI).

Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente Jurídico, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

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.

Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Former President, Bangladesh Employers' Federation.

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.

Ms L. VAN EMBDEN ANDRES (Netherlands), Director, International Social Affairs.

Mr A. FURLAN, accompanying Mr Lima Godoy.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Membres employeurs adjoints	Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos	

Mr O. ALRAYES (Bahrain), Bahrain Chamber of Commerce and Industry.

M. K. DE MEESTER (Belgique), Premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.

M. O. DIALLO (Côte d'Ivoire), Conseiller du Président, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

Mr D. DJIMANTO (Indonesia), Deputy Chairman, 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. A. LINERO (Panamá), Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation (CEC).

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, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP).

Sra. A. MUÑOZ (Venezuela (Rep. Bolivariana de)), ex Presidenta, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

M. A. SAVANÉ (Guinée), Secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen (CNP-Guinée).

Mr F. WELZIJN (Suriname), President, Suriname Aluminum Company LLC.

Mr P. WOOLFORD (Canada), President, Clairmark Consulting Ltd.

M. A. YUMA (Rép. Dém. du Congo), Président du Conseil d'administration, La Générale des carrières et des mines.

Ms Y. KULAK, accompanying Ms Moskvina.

M^{me} S. NEGHA, accompagnant M. Megateli.

Mr O. ROMANOVSKY, accompanying Ms Moskvina.

Mr A. SHOKHIN, accompanying Ms Moskvina.

Mr J. VAN DER BRAAK, accompanying Ms van Embden Andres.

M. H. YOUSFI, accompagnant M. Megateli.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

Mr M. JAVED (Pakistan), President, Employers Federation of Pakistan (EFP).

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 F. ANTONY (Fiji), Fiji Trade Union Congress.

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress (TUC).

Ms B. BYERS (Canada), Executive Vice-President, 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), Présidente d'honneur, 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).

Mr T. SAKURADA (Japan), Adviser on International Affairs, JTUC–Rengo.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia (FNPR).

Mr M. SOMMER (Germany), President, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

M. E. BEN MOUHOU, accompagnant M^{me} Kaddous.

Ms M. HAYASHIBALA, accompagnant Mr Sakurada.

Ms B. KÜHL, accompagnant Mr Sommer.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M. Cortebec.

Mr A. ZHARKOV, accompagnant 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, 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).

Ms S. SIWELA (Zimbabwe), First Vice-President, Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU).

Mr N. SOUZA DA SILVA (Brazil), 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. 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

Mr N. NHLEKO, Department of Labour.
 Mr M. SKHOSANA, Department of Labour.
 Mr S. NDEBELE, Minister, Permanent Mission, Geneva.

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 W. ALORAINAN, Adviser, Ministry of Labour.
 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.
 Mr C. STROHAL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. JAMEK, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms C. LOBNIG, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour
 Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. ALANSARI, Assistant Undersecretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.
 Mr F. MOHAMED, Director of Public and International Relations Directorate, Ministry of Labour.
 Mr E. ALTAWIL, Director of Minister's Office, Ministry of Labour.
 Mr B. AHMED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr F. ALBAKER, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. SAMET, Legal Adviser, Ministry of Labour.

Bélarus Belarus Belarús

Mr I. STAROVOYTOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection.
 Mr M. KHVOSTOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. ANDREEV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Belgique Belgium Bélgica

M. F. ROUX, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 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} S. SISSOKO, Collaboratrice, Cabinet du Ministre de l'Emploi, 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. M. CLAIRBOIS, Conseiller, Délégation de la communauté française de Belgique et de la région wallonne à Genève.

Ms J. BYNENS, Representative of the Flemish Government to the Multilateral Organizations.

M. W. CARLIER, Policy Officer, Flemish Department of Foreign Affairs.

Bénin Benin

M^{me} M. KORA ZAKI LEADI, Ministre du Travail et de la Fonction publique.

M. Z. IBRAHIMA, Conseiller technique aux affaires sociales, ministère du Travail et de la Fonction publique.

M. E. DJAGOUN AFOUDA, Directeur général du travail, ministère du Travail et de la Fonction publique.

M^{me} P. DJIDJOHO, Directrice des normes du travail, ministère du Travail et de la Fonction publique.

Bolivie (Etat plurinational) Bolivia (Plurinational State of) Bolivia (Estado Plurinacional de)

Sra. A. NAVARRO LLANOS, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. F. ROSALES LOZADA, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. R. LÓPEZ GARCÍA, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Bosnie-Herzégovine Bosnia and Herzegovina Bosnia y Herzegovina

Ms I. SUZNJEVIC, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Burkina Faso

M. P. VOKOUMA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M^{me} S. BAKYONO, Deuxième conseillère, Mission permanente, Genève.

Cameroun Cameroon Camerún

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

M. F. NGANTCHA, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.

République centrafricaine Central African Republic República Centroafricana

M. L. SAMBA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. G. TOUANGAI, Premier conseiller, Mission permanente, Genève.

Côte d'Ivoire

M. G. KAFANA, Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité

M. K. ADJOUMANI, 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. F. 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.

Croatie Croatia Croacia

Ms V. VUKOVIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. DERVIS, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. ZUNEC BRANDT, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. ROMANO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Equateur Ecuador

Sr. A. MORALES, Representante Permanente
 Alterno, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. ESPINOSA SALAS, Consejero, Misión
 Permanente, Ginebra.
 Sr. J. SÁNCHEZ, Primer Secretario, Misión
 Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

Sr. B. MONTESINO MARTÍNEZ DEL
 CERRO, Embajador, Representante
 Permanente Adjunto, Misión Permanente,
 Ginebra.
 Sr. M. VECINO QUINTANA, Consejero,
 Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. MEMBRADO GINER, Agregado, Misión
 Permanente, Ginebra.
 Sr. M. FERNÁNDEZ DIEZ-PICAZO,
 Subdirector General de Análisis del Mercado
 de Trabajo, Ministerio de Empleo y
 Seguridad Social.
 Sra. C. RÓDENAS CARRETERO, Asesora
 Internacional, Ministerio de Empleo y
 Seguridad Social.
 Sr. M. FRAILE PASTOR, Gabinete Ministra,
 Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
 Sra. N. MARTÍ NIKLEWITZ, Asistente, Misión
 Permanente, Ginebra.

Estonie Estonia

Ms M. HION, Counsellor, Permanent Mission,
 Geneva.

Ethiopie Ethiopia Etiopía

Mr G. AYEHU, Minister Counsellor, Permanent
 Mission, Geneva.

Finlande Finland Finlandia

Mr H. HIMANEN, Ambassador, Permanent
 Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. RYTÖVUORI, Minister, Deputy
 Permanent Representative, Permanent
 Mission, Geneva.

Ms R. KANGASPERKO, Government
 Counsellor, Ministry of Employment and the
 Economy.

Ms L. HEINONEN, Senior Officer, Legal
 Affairs, Ministry of Employment and the
 Economy.

Ms P. KANTANEN, Administrator, Legal
 Affairs, Ministry for Foreign Affairs.

Mr T. KIVELÄ, Counsellor, Ministry for
 Foreign Affairs.

Ms H. NISSINEN, Second Secretary, Permanent
 Mission, Geneva.

Ms K. ROTHSTEN, Permanent Mission,
 Geneva.

Géorgie Georgia

Ms E. KIPIANI, Counsellor, Permanent Mission,
 Geneva.

Grèce Greece Grecia

Mr G. PAPADATOS, Minister Counsellor,
 Permanent Mission, Geneva.

Ms S. DIMARCHOPOULOU, Permanent
 Mission, Geneva.

Guatemala

Sr. C. CONTRERAS, Ministro de Trabajo y
 Previsión Social.

Sr. C. MARTÍNEZ ALVARADO, Representante
 Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. A. CHÁVEZ BIETTI, Ministro Consejero,
 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,
 Representante Permanente Alternativa, Misión
 Permanente, Ginebra.

Sra. A. LANZA, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Iraq

Ms M. AL-ADHAMI, Third Secretary, Ministry of Foreign Affairs.

Irlande Ireland Irlanda

Mr G. CORR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr D. MORRIN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. M^CMAHON, Employment Rights Legislation Division, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.

Jordanie Jordan Jordania

Mr R. SUKAYRI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. NIMRAT, Deputy Permanent Representative, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. DAJANI, Special Adviser for ILO Affairs, Permanent Mission, Geneva.

Lesotho

Mr L. RAMONE, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ex-République yougoslave de Macédoine, The former Yugoslav Rep. of Macedonia Ex Rep. Yugoslava de Macedonia

Mr B. BILALI, Third, Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr A. AB RAHAMAN, Deputy Director of Labour, Ministry of Human Resources.
 Mr D. HASHIM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. ADNIN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. BAKHTIAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
 Mr J. SUNDARAM, Assistant Secretary-General for Economic Development, United Nations.
 Mr J. JOACHIM, Deputy Director-General of Labour, Ministry of Human Resources.

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, Représentante permanente, Mission permanente, Genève.
 M. J. DENGGO, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

Namibie Namibia

Mr S. MARUTA, Chargé d'affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.
 Mr C. HORN, Deputy Director, International Relations and Advice, Ministry of Labour and Social Welfare.
 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.
 Mr A.A. ADEYEMO, Deputy Director (Nelex), Federal Ministry of Labour and Productivity.
 Ms T. BRAIMAH, Deputy Director (Productivity Measurement), Federal Ministry of Labour and Productivity.
 Mr P. AJUZIE, Minister /Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Norvège Norway Noruega

Ms G. KVAM, Director-General, Ministry of Labour.
 Ms G. YTTERDAL, Senior Adviser, Ministry of Labour.
 Ms C. ANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Mr M. HOBBY, Principal Adviser, International, Department of Labour.

Paraguay

Sra. N. DA SILVA BOSCHERT, Ministra, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. R. RECALDE, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Pérou Peru Perú

Sra. L. CABALLERO DE CLULOW, Representante Permanente Alterno, Encargada de Negocios a.i., Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. H. WIELAND CONROY, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Mr E. GARCIA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. IMSON, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
 Ms H. BADILLES, 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 A. MARZEC-BOGULAWSKA, Executive Director, National AIDS Centre, The Agency of the Ministry of Health.
 Ms J. GLAZEWSKA, Specialist, National AIDS Centre, The Agency of the Ministry of Health.
 Ms N. WALCZAK, 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 JIMÉNEZ, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. R. CÉSPEDES.

Saint-Siège The Holy See Santa Sede

M^{gr} M. TOMASI, Nonce apostolique, observateur permanent du Saint-Siège, Mission permanente, Genève.

M^{gr} M. DE GREGORI, Attaché, Mission permanente, Genève.
 M. P. GUTIÉRREZ, Mission permanente, Genève.

Sénégal Senegal

M. F. SECK, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. A. WAHAB HAIDARA, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.
 M^{me} N. LO, Première conseillère, Mission permanente, Genève.

Singapour Singapore Singapur

Ms Y. TAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. PANG, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr B. YIM, Deputy Director (Criminal Practice Group B), Legal Services Department, Ministry of Manpower.
 Mr D. CHAN, Manager, International Labour and Ops Policy, Labour Relations and Workplaces Division, Ministry of Manpower.
 Ms C. LEE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Slovénie Slovenia Eslovenia

Ms K. STERBENC, Senior Adviser, Ministry of Labour, Family and Social Affairs.

Suède Sweden Suecia

Mr J. REITER, Deputy Head of Mission, Permanent Mission, Geneva.
 Mr U. LINDELL, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. SÖDER, Director, Ministry for Foreign Affairs.
 Ms M. SAHLIN, Senior Adviser, Ministry of Employment.
 Mr C. ERIKSSON, Director, Special Expert, Ministry of Employment.

Mr O. EKÉUS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr J. FREDERIKSSON, Permanent Mission, Geneva.

République tchèque Czech Republic República Checa

Mr M. FUCHS, Director, Department of European Union and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs.
 Mr I. PINTÉR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Tunisie Tunisia Túnez

M. M. BAATI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} C. KOCHLEF, Première 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**

Mr J. TYSZKO, Senior Adviser, Cosponsor Relations and Governance, Joint United Nations Programme on HIV/AIDS.
Ms A. PHILLIPS-PEARCE, Partnership Adviser, Partnership Department, Joint United Nations Programme on HIV/AIDS.
Ms A. HEWSON, External Relations Officer, Cosponsor Relations and Governance, Joint United Nations Programme on HIV/AIDS.

**Joint Inspection Unit
Corps commun d'inspection
Dependencia Común de Inspección**

M. M. ZAHRAN, Président.
M^{me} S. FRUEH, Secrétaire exécutive.

**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**

Mr A. EGZIABHER, Senior Environmental Coordinator, Operations Solutions and Transitions Section, Division for Programme Support and Management.

**Programme des Nations Unies pour le développement
United Nations Development Programme
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

Ms C. MOLINIER, Director, UNDP Office in Geneva.
Mr A. LAFFITTAN, UNDP Office in Geneva.

**Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
Food and Agriculture Organization of the United Nations
Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación**

Mr A. OULD AHMED, Director, FAO Liaison Office with the United Nations.

**Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura**

Ms K. HOLST, Liaison Officer of the Geneva Office.

Fonds monétaire international
International Monetary Fund
Fondo Monetario Internacional

Mr E. VAN DER MENSBRUGGHE, Director, Offices in Europe, IMF Offices in Europe.

Banque mondiale
World Bank
Banco Mundial

Ms S. JACKSON, 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.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para las Migraciones

Mr T. PASHA, Senior Labour Migration Specialist, Department of Migration Management.
Ms P. PACE, Migration Law Specialist, International Migration Law.
Ms L. WHITE, Project Officer, Department of Migration Management.
Ms S. BORJA, Administrative Assistant, Migration Health Division.

Organisation internationale de la francophonie
Organización Internacional de la Francofonía

M. R. BOUABID, Ambassadeur, observateur permanent.
M^{me} S. COULIBALY LEROY, observatrice permanente adjointe.

Union africaine
African Union
Unión Africana

Mr G. NAMEKONG, Chargé d'affaires a.i., 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 Árabe del Trabajo

Mr A. LUQMAN, Director-General.
Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.
Ms D. SAEED, Chief of Cabinet.
Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

Union européenne
European Union**Unión Europea**

Ms M. ZAPPÌA, Ambassador, Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr D. ILIOPOULOS, Ambassador and Deputy Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Ms J. HIVONNET, Minister Counsellor, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr M. FERRI, First Counsellor, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Ms M. PLAZENET, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr M. MORASS, Acting Head, Unit for External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms S. BOEHMERT, Administrator, Unit for External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms B. ZABOROWSKA, Administrator, Unit for External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement IPA, European Commission.

Ms E. PICHOT, Administrator, Unit for Labour Law, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Conseil de l'Europe
Council of Europe**Consejo de Europa**

Mr P. DUMITRIU, Permanent Observer of the Council of Europe in Geneva.

**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 M. ALIGISAKIS, Adviser.

Organisation internationale des employeurs
International Organisation of Employers
Organización Internacional de Empleadores

Mr B. WILTON, Acting Secretary of the Employers' group of the ILO Governing Body.

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 Office 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.
 Mr K. ADU-AMANKWAH, General-Secretary, ITUC–Africa.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.