



Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/PV

**Procès-verbaux de la 337^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Bureau du Conseil d'administration	1
Personnes responsables de la présidence des séances et porte-parole des groupes par section	1
Section institutionnelle	
Remarques liminaires	2
Première question à l'ordre du jour Approbation des procès-verbaux de la 336 ^e session du Conseil d'administration (GB.337/INS/1)	5
Décision	5
Deuxième question à l'ordre du jour Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail (GB.337/INS/2 et GB.337/INS/2(Add.1))	5
Décision	13
Troisième question à l'ordre du jour Questions découlant des travaux de la 108 ^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail	
Suite à donner à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (GB.337/INS/3/1)	14
Décision	20
Suite à donner à la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail: propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (GB.337/INS/3/2)	20
Décision	28
Examen des mesures prises pour promouvoir le fonctionnement efficace de la Conférence (GB.337/INS/3/3)	28
Décision	37
Quatrième question à l'ordre du jour Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (GB.337/INS/4)	37
Décision	47

Cinquième question à l'ordre du jour	
Rapport de situation annuel sur la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT	
(GB.337/INS/5)	48
Résultat	52
Sixième question à l'ordre du jour	
Suivi de la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 334 ^e session en vue d'appuyer l'accord national tripartite de novembre 2017 visant à mettre en œuvre la feuille de route: rapport intérimaire du gouvernement du Guatemala sur les mesures prises	
(GB.337/INS/6)	52
Résultat	58
Septième question à l'ordre du jour	
Stratégie de l'OIT en matière de recherche	
(GB.337/INS/7)	59
Décision	68
Huitième question à l'ordre du jour	
Rapport de la Commission d'enquête chargée d'examiner la plainte relative au non-respect, par la République bolivarienne du Venezuela, de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, déposée par des délégués à la 104 ^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	
(GB.337/INS/8)	68
Résultat	72
Neuvième question à l'ordre du jour	
Rapport de situation sur le suivi de la Résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102 ^e session (2013)	
(GB.337/INS/9)	72
Décision	81
Dixième question à l'ordre du jour	
Rapports du Comité de la liberté syndicale	
391 ^e rapport du Comité de la liberté syndicale (GB.337/INS/10)	83
Décision	88
Onzième question à l'ordre du jour	
Rapport de la 82 ^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Genève, 25 octobre 2019)	
(GB.337/INS/11)	89
Résultat	91
Douzième question à l'ordre du jour	
Rapport du Directeur général	
(GB.337/INS/12)	91
Avis de décès	91
Résultat	93

Premier rapport supplémentaire: état d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, et suivi du paragraphe 3 de la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (GB.337/INS/12/1(Rev.1)).....	94
Décision	99
Deuxième rapport supplémentaire: rapport de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational (Genève, 12-15 février 2019) (GB.337/INS/12/2).....	100
Décision	104
Troisième rapport supplémentaire: suivi des décisions du Conseil d'administration (GB.337/INS/12/3).....	104
Décision	105
Quatrième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement (GB.337/INS/12/4).....	105
Résultat	105
Cinquième rapport supplémentaire: nomination d'un sous-directeur général (GB.337/INS/12/5).....	105
Sixième rapport supplémentaire: retrait de la réclamation alléguant l'inexécution par l'Uruguay de la convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973, présentée par le Syndicat unifié des travailleurs portuaires et assimilés (SUPRA) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/12/6).....	106
Décision	106
Septième rapport supplémentaire: examen à mi-parcours de la mise en œuvre de la Déclaration de Bali adoptée par la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, 6-9 décembre 2016) (GB.337/INS/12/7).....	106
Résultat	114
Huitième rapport supplémentaire: nomination du Trésorier et contrôleur des finances (GB.337/INS/12/8).....	114
Résultats.....	115
Treizième question à l'ordre du jour	
Rapports du bureau du Conseil d'administration	
Premier rapport: plainte relative au non-respect par le Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée par des délégués à la 108 ^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/1).....	116
Décision	116

Deuxième rapport: plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 108 ^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/2).....	116
Décision	117
Troisième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par le Chili de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par le Groupement national des agents de la fonction publique du Chili (ANEF) et par l'Association des fonctionnaires du parquet du secteur centre-nord de la Région métropolitaine de Santiago (AFFREMCEN) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/3).....	117
Décision	117
Quatrième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par l'Indonésie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par le Syndicat indonésien des travailleurs des plantations (SERBUNDO) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/4).....	118
Décision	118
Cinquième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par le Brésil de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses ruraux d'Alcântara (STTR) et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'agriculture familiale d'Alcântara (SINTRAF) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/5).....	118
Décision	118
Sixième rapport: suivi de la réclamation alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, présentée par la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association nationale des retraités d'Ecopetrol (ANPE2010) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/6).....	119
Décision	119
Septième rapport: modalités d'organisation de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (GB.337/INS/13/7).....	119
Décision	120

Huitième rapport: Demande de statut consultatif régional pour l'Alternativa Democrática Sindical de las Américas (ADS) (GB.337/INS/13/8).....	120
Décision	125
Neuvième rapport: composition de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (GB.337/INS/13/9).....	125
Décision	126
Quatorzième question à l'ordre du jour Composition, ordre du jour et programme des organes permanents et des réunions (GB.337/INS/14)	127
Décision	127
Autres questions 7 novembre 2019, séance de l'après-midi	128
Section de l'élaboration des politiques	
<i>Segment de l'emploi et de la protection sociale</i>	
Première question à l'ordre du jour Action de l'OIT face au VIH et au sida: accélérer les progrès d'ici à 2030 (GB.337/POL/1).....	129
Décision	133
<i>Segment du dialogue social</i>	
Deuxième question à l'ordre du jour Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2019 et propositions concernant les activités sectorielles en 2020 (GB.337/POL/2).....	133
Décision	136
<i>Segment des entreprises multinationales</i>	
Troisième question à l'ordre du jour Activités de promotion concernant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et autres activités menées sur cette question en dehors de l'OIT (GB.337/POL/3).....	136
Décision	142
<i>Segment de la coopération pour le développement</i>	
Quatrième question à l'ordre du jour Programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés (GB.337/POL/4).....	142
Résultat	148

Cinquième question à l'ordre du jour Mise à jour sur la stratégie intégrée, chiffrée et assortie de délais de mise en œuvre, visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac (GB.337/POL/5)	148
Décision	153

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

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

Première question à l'ordre du jour Initiative sur les normes: rapport de la cinquième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Genève, 23-27 septembre 2019) Rapport du bureau présenté en vertu du paragraphe 17 du mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (GB.337/LILS/1)	154
Décision	162
Deuxième question à l'ordre du jour Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2021 au titre de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT (GB.337/LILS/2)	164
Décision	169

Section du programme, du budget et de l'administration

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour Programme et budget pour 2020-21	
Programme de travail et cadre de résultats (GB.337/PFA/1/1)	170
Décision	193
Programme et budget pour 2020-21: incidences financières du jugement du Tribunal administratif de l'OIT concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève (GB.337/PFA/1/2 et GB.337/PFA/INF/2)	194
Décision	202
Deuxième question à l'ordre du jour Etat d'avancement des projets de rénovation du bâtiment et de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège (GB.337/PFA/2 et GB.337/PFA/2(Add.1))	203
Résultat	205
Décision	205

Troisième question à l'ordre du jour	
Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2020-21: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.337/PFA/3)	206
Décision	208
Quatrième question à l'ordre du jour	
Programme et budget pour 2018-19: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.337/PFA/4)	209
Décision	210
Cinquième question à l'ordre du jour	
Autres questions financières	
Produit de la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles (GB.337/PFA/5)	210
Décision	211
<i>Segment relatif aux audits et au contrôle</i>	
Sixième question à l'ordre du jour	
Rapport d'évaluation annuel 2018-19 (GB.337/PFA/6)	211
Décision	216
Septième question à l'ordre du jour	
Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.337/PFA/7)	216
Décision	224
Huitième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.337/PFA/8(Rev.1))	224
Résultat	227
<i>Segment des questions de personnel</i>	
Dixième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel	227
Onzième question à l'ordre du jour	
Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs (GB.337/PFA/11)	227
Décision	238

Treizième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Reconnaissance et retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.337/PFA/13/1).....	239
--	-----

Décision	240
----------------	-----

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendement au Statut du Tribunal

(GB.337/PFA/13/2).....	241
------------------------	-----

Décision	247
----------------	-----

Quatorzième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

Nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune
des pensions du personnel des Nations Unies)

(GB.337/PFA/14/1(Rev.1))	247
--------------------------------	-----

Décision	247
----------------	-----

Annexes

I. Remarques liminaires du Directeur général (Lundi 28 octobre 2019).....	249
---	-----

II. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (30 octobre 2019)	254
--	-----

III. Réponse du Directeur général au débat sur le Programme de travail et le cadre de résultats pour 2020-21 (Lundi 4 novembre 2019).....	258
--	-----

Introduction

1. La 337^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève, du jeudi 24 octobre au jeudi 7 novembre 2019.

Bureau du Conseil d'administration

<i>Président:</i>	M. Refiloe Litjobo (gouvernement, Lesotho)
<i>Vice-président employeur:</i>	M. Mthunzi Mdwaba (Afrique du Sud)
<i>Vice-présidente travailleuse:</i>	M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)

Personnes responsables de la présidence des séances et porte-parole des groupes par section

Section institutionnelle (INS)

Président: M. Refiloe Litjobo (Lesotho)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
	M. Mthunzi Mdwaba (Afrique du Sud)	M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)
3/1	M ^{me} Anne Vauchez (France)	M ^{me} Marie Clarke Walker (Canada)
3/3, 9	M. Scott Barklamb (Australie)	
10	M. Alberto Echavarría (Colombie)	M ^{me} Amanda Brown (Royaume-Uni)
11	M. Harry Kyriazis (Grèce)	M ^{me} Silvana Cappuccio (Italie)
12/1	M. Henrik Munthe (Norvège)	M ^{me} Amal El Amri (Maroc)
12/2	M ^{me} Renate Hornung-Draus (Allemagne)	
12/5, 12/6	M. Alberto Echavarría (Colombie)	
12/7	M. Hiroyuki Matsui (Japon)	M. Felix Anthony (Fidji)
14	M ^{me} Hansong Liu (Chine)	

Section de l'élaboration des politiques (POL)

Segment de l'emploi et de la protection sociale et Segment du dialogue social

Présidente: M^{me} Salima Admi (Maroc)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
1	M. Olusegun Oshinowo (Nigéria)	M. Bheki Ntshalintshali (Afrique du Sud)
2	M. John Beckett (Canada)	M. Bernard Thibault (France)

Segment des entreprises multinationales

Présidente: M^{me} Anousheh Karvar (France)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
3	M ^{me} Renate Hornung-Draus (Allemagne)	M. Bheki Ntshalintshali (Afrique du Sud)

Segment de la coopération pour le développement

Président: M. Refiloe Litjubo (Lesotho)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
4	M ^{me} Jacqueline Mugo (Kenya)	M ^{me} Amal El Amri (Maroc)
5		M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS)*Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme*Présidente: M^{me} Valérie Berset Bircher (Suisse)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
1	M. Mthunzi Mdwaba (Afrique du Sud)	M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)
2	M. Fernando Yllanes (Mexique)	M ^{me} Amanda Brown (Royaume-Uni)

Section du programme, du budget et de l'administration (PFA)

Président: M. Refiloe Litjubo (Lesotho)

Question	Porte-parole des employeurs	Porte-parole des travailleurs
<i>Segment du programme, du budget et de l'administration</i>		
1/1, 1/2	M. Mthunzi Mdwaba (Afrique du Sud)	M ^{me} Claudia Menne (Allemagne) M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)
2, 4, 5	M. José Maria Lacasa Aso (Espagne)	M ^{me} Claudia Menne (Allemagne)
3	M. Guido Ricci (Guatemala)	M ^{me} Eulogia Familia (République dominicaine)

Segment relatif aux audits et au contrôle

6	M. Khelil Ghariani (Tunisie)	M ^{me} Claudia Menne (Allemagne)
7, 8	M. José Maria Lacasa Aso (Espagne)	

Segment des questions de personnel

11	M. Mthunzi Mdwaba (Afrique du Sud)	M ^{me} Claudia Menne (Allemagne)
12, 13/1, 14/1	M. Blaise Matthey (Suisse)	
13/2	M. Hamidou Diop (Sénégal)	M ^{me} Catelene Passchier (Pays-Bas)

Section institutionnelle

Remarques liminaires

2. *Le Directeur général* fait une déclaration liminaire devant le Conseil d'administration. Le texte intégral de cette déclaration est reproduit à l'annexe I.
3. *Le vice-président employeur*, soulignant l'importance que revêt la session en cours du Conseil d'administration dans l'année du centenaire de l'OIT, déclare que les questions à examiner sont décisives pour préserver la pertinence de l'Organisation de chef de file. L'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail montre qu'il est temps de passer des paroles aux actes et que des ressources doivent être affectées aux nouveaux domaines d'action de l'OIT. L'orateur rappelle le caractère tripartite de la Déclaration du centenaire, qui doit être respectée dans sa lettre et dans son esprit et ne doit

pas être mise sur le même pied que des documents préparatoires tels que le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, lequel ne bénéficie pas du même niveau de soutien tripartite. Rappelant que la Déclaration du centenaire a été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies, l'orateur souligne qu'il importe de protéger la structure de gouvernance tripartite de l'OIT à mesure que le processus de réforme des Nations Unies progresse et d'examiner comment le rôle des partenaires sociaux sera respecté. A cet égard, il remercie les gouvernements qui ont soutenu la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) dans leurs démarches visant à obtenir le statut d'observateur auprès de l'Assemblée générale des Nations Unies. Il conviendrait d'inscrire à l'ordre du jour de la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration une question sur le suivi du processus de réforme des Nations Unies, afin que l'OIT participe dûment à ce processus.

4. Pour que la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire soit couronnée de succès, l'OIT doit agir en tant que chef de file politique, et non se concentrer uniquement sur l'action normative et le respect des obligations. Elle doit traiter, de façon plus générale, les questions qui intéressent tous ses mandants. Le Bureau devrait tenir compte des préoccupations des employeurs en reconnaissant que l'amélioration de l'environnement des entreprises est essentielle au travail décent. Le dialogue social et le tripartisme sont la clé de la durabilité. Le Conseil d'administration dans son ensemble, sans qu'aucun groupe ou région parmi les mandants n'ait plus d'importance que les autres, doit donner des orientations claires au Bureau, que celui-ci devra ensuite suivre. Le Directeur général devrait également veiller à ce que personne, au sein du Bureau, ne joue plus le rôle de «quatrième mandant».
5. La Déclaration du centenaire est le premier instrument du genre à reconnaître l'importance du rôle des entreprises durables comme créatrices d'emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent. L'accent qu'elle met sur la productivité est également notable. Le Bureau devrait donc veiller à ce que toutes ses orientations et activités tiennent compte de l'importance du rôle des entreprises durables. Etant donné les problèmes que posent les écarts de productivité interne existants et la faiblesse des dépenses consacrées à l'innovation, l'OIT devrait promouvoir des politiques de développement et de diversification de la production. La Déclaration du centenaire est également extraordinaire en ce qu'elle souligne la nécessité de mettre en place un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, et l'orateur appelle l'attention sur l'importance et l'urgence des travaux à mener à cet égard.
6. *Une membre employeuse de l'Allemagne*, rendant compte de sa participation aux travaux du Comité plénier à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail en qualité de vice-présidente employeuse, dit que la Déclaration du centenaire, qui est le résultat d'intenses négociations tripartites, confirme la pertinence de l'Organisation pour les décennies à venir. La déclaration donne la priorité à la création d'un environnement favorable aux entreprises, qui doit devenir un principe directeur dans la lutte contre l'informalité et dans la création de travail décent. Elle met également l'accent sur les compétences: il conviendrait, à cet égard, que le Bureau élabore une stratégie et un profil globaux relatifs aux compétences, en exploitant les synergies entre ses travaux et, par exemple, ceux du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), ce qui lui permettrait d'être mieux reconnu comme un chef de file dans ce domaine. La déclaration permet à l'OIT de traiter la question des réglementations et cadres nécessaires pour que l'emploi, sous ses diverses formes, conduise au travail décent, sans imposer de jugements de valeur. En outre, elle reflète le consensus selon lequel tous les travailleurs doivent jouir d'une protection conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte de quatre domaines de travail auxquels les employeurs sont attachés, à savoir: le respect des droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la limitation de la durée du travail, et la sécurité et la santé au travail. La résolution sur la déclaration constitue une

feuille de route et souligne la nécessité d'une allocation appropriée des ressources au titre du programme et budget pour 2020-21.

7. *La vice-présidente travailleuse* rappelle que la Déclaration du centenaire appelle tous les mandants de l'OIT à réaffirmer leur engagement sans faille et à renouveler leurs efforts en faveur de la justice sociale et d'une paix universelle et durable envers lesquelles ils se sont engagés en 1919 et en 1944. C'est là un message fort, qui renouvelle un engagement pertinent dans le monde du travail contemporain et qui souligne qu'il faut agir pour faire passer les personnes et l'environnement avant les intérêts économiques. La Déclaration du centenaire fournit une feuille de route pour la défense des valeurs de l'OIT et des droits des travailleurs. Le programme et budget, bien qu'important, ne doit pas être le seul point de référence pour l'action de l'OIT; les efforts déployés par l'Organisation au cours des cent années passées doivent également guider les actions futures.
8. L'oratrice se félicite de la référence faite dans la Déclaration du centenaire à l'engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et des efforts importants visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 190) et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui sont faits au niveau mondial. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire. La déclaration met en relief certains points importants; par exemple, elle confirme que le mandat tripartite et normatif de l'OIT reste pleinement pertinent, et elle répond aux préoccupations que suscite la dégradation de la relation de travail et à la nécessité de veiller à la protection de tous les travailleurs, quelles que soient les modalités de travail, afin que les normes de l'OIT soient inclusives.
9. En outre, la Déclaration du centenaire promeut les droits des travailleurs en tant que qu'élément stratégique essentiel en vue d'un développement économique inclusif et durable, donnant ainsi à l'OIT une base faisant autorité pour renforcer le dialogue social et la représentation collective. L'oratrice attend avec intérêt que soient prises des mesures visant à accorder à la sécurité et à la santé au travail le statut de droit fondamental. La déclaration prend acte du rôle des services publics et du secteur public, domaine dont il n'a peut-être pas été suffisamment tenu compte dans le programme et budget pour 2020-21. Il convient de prendre d'urgence des mesures permettant de répondre à la nécessité d'adopter une approche centrée sur l'humain face au changement technologique, comme le reconnaît la déclaration. Le groupe des travailleurs aurait accueilli favorablement des termes plus clairs et davantage tournés vers l'avenir en ce qui concerne la nécessité de mettre en place une réglementation nationale et transnationale efficace dans le domaine des entreprises durables. Il est impératif d'encourager les employeurs à s'approprier cette notion, en s'inspirant des discussions antérieures et des activités menées sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
10. L'oratrice se félicite que l'Organisation des Nations Unies reconnaisse la position centrale de l'OIT au sein du système multilatéral mondial. Cette position doit se retrouver à tous les niveaux, y compris dans le programme et budget. Enfin, l'oratrice souligne la valeur des travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, qui sont une source d'inspiration à laquelle l'OIT devrait se reporter afin d'y puiser idées et orientations pour ses activités futures. Lorsqu'elle sera mise en œuvre, la Déclaration du centenaire, combinée aux résultats d'autres travaux du Bureau et d'autres organismes extérieurs, aidera à réaliser la vision commune d'un avenir meilleur pour l'humanité et pour la planète.

Première question à l'ordre du jour

Approbation des procès-verbaux de la 336^e session du Conseil d'administration (GB.337/INS/1)

Décision

11. *Le Conseil d'administration approuve les procès-verbaux de sa 336^e session.*

(Document GB.337/INS/1, paragraphe 2.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail (GB.337/INS/2 et GB.337/INS/2(Add.1))

12. *La porte-parole du groupe des travailleurs se félicite au nom de son groupe que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) réaffirme l'importance d'établir des normes internationales du travail. Il faut cependant accroître les efforts dans ce domaine, notamment en vue de mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) concernant l'inscription de questions normatives à l'ordre du jour des sessions suivantes de la Conférence internationale du Travail. Le groupe des travailleurs salue la recommandation formulée par le Groupe de travail tripartite du MEN à sa cinquième réunion et approuvée par le Conseil d'administration à sa session en cours tendant à ce que le Bureau présente des propositions concernant l'inscription d'éventuelles questions normatives sur les risques biologiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, les risques chimiques et la protection des machines, pour examen par le Conseil d'administration à sa 338^e session (mars 2020). Ce dernier devra alors être en mesure de donner suite à ces recommandations.*
13. Le groupe des travailleurs déplore que ni les discussions récurrentes tenues à la Conférence au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) ni les études d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations soumises à la Conférence n'aient permis, loin s'en faut, de recenser les lacunes réglementaires à inscrire à l'ordre du jour.
14. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la session de 2020, les travailleurs approuvent la tenue d'une discussion générale sur l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'être humain. Une telle discussion ferait fond sur la Déclaration du centenaire, qui met en exergue la contribution de ce secteur à la création de travail décent et d'emplois productifs et à l'amélioration des niveaux de vie pour tous. Elle donnerait en outre aux mandants des orientations sur la manière d'instaurer un environnement favorable à l'économie sociale et solidaire, permettrait d'examiner comment cette dernière concourt à la formalisation de l'économie informelle et favoriserait une plus grande cohérence de la législation en vigueur et des programmes pertinents. Elle serait aussi l'occasion de dresser un bilan de la mise en œuvre de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, d'échanger des bonnes pratiques et d'établir une définition universelle du terme «économie sociale et solidaire». De surcroît, elle tomberait à point nommé pour

marquer le centenaire de l'unité des coopératives du BIT en 2020 et réaffirmer résolument la pertinence de ce domaine de travail. Compte tenu du rôle moteur que joue l'OIT au sein des entités multilatérales qui promeuvent les coopératives et l'économie sociale et solidaire, l'examen de ces thématiques par la Conférence contribuerait à promouvoir une plus grande cohérence au sein du système multilatéral sur le rôle de l'économie sociale et solidaire dans la création d'emplois décents.

15. Notant que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie font partie des priorités énoncées dans le programme et budget pour 2020-21 et qu'une discussion normative sur les apprentissages et les autres modalités de formation en situation de travail aura lieu en 2021 et 2022, l'oratrice dit que le Bureau devrait avant tout s'attacher à jeter les bases d'une action normative fructueuse et à mettre en œuvre les axes du programme et budget. Le Conseil d'administration pourra réexaminer ultérieurement la question de savoir si des orientations supplémentaires doivent être formulées.
16. La problématique d'une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous a déjà fait l'objet d'une discussion générale en 2013 qui a conduit à l'adoption de principes directeurs; le groupe des travailleurs ne voit donc pas l'intérêt d'une nouvelle discussion générale sur le même sujet. Il reste néanmoins très attaché à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation sur cette question, en vue de guider l'action des mandants dans la mise en œuvre de politiques de développement durable. Il est temps que l'OIT se dote d'un tel instrument compte tenu de la mobilisation très forte que suscitent ces enjeux au sein de la communauté internationale.
17. Le groupe des travailleurs attend avec intérêt les résultats des travaux de recherche du Bureau sur le règlement des conflits du travail, qui intéresseront particulièrement le Groupe de travail tripartite du MEN et devraient orienter l'examen des instruments en la matière. Il s'agit d'une question importante qui mérite qu'on lui porte davantage d'attention, car elle n'est pas traitée de manière exhaustive par les normes internationales du travail. Le groupe des travailleurs appuie par conséquent la proposition d'organiser une réunion d'experts qui pourrait aider à mieux comprendre les enjeux existants et à déterminer les mesures à prendre. Une telle réunion pourrait aussi éclairer l'examen du Groupe de travail tripartite du MEN. Le groupe des travailleurs se félicite de l'organisation prochaine du Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans le monde du sport et du suivi éventuel qui sera apporté à cette question par la Conférence. Concernant la lutte contre la corruption, l'oratrice loue la qualité du document de travail sur la législation et la pratique en matière de protection des lanceurs d'alerte dans le secteur public et le secteur des services financiers et se dit favorable à l'ajout d'une réunion d'experts sur ce thème au programme des réunions sectorielles mondiales pour 2020-21 et à l'utilisation des ressources tenues en réserve pour convoquer une réunion supplémentaire par période biennale.
18. Rappelant que les conclusions adoptées en 2018 par la Conférence à l'issue de la discussion récurrente sur le dialogue social appellent le Bureau à poursuivre ses travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et le droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plateformes, notamment numériques, et appelant l'attention sur les dispositions pertinentes de la Déclaration du centenaire, l'oratrice fait savoir que son groupe approuve sans réserve la proposition de tenir en 2021 une réunion tripartite d'experts chargée d'examiner comment garantir le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, qui contribuerait à l'élaboration d'une approche stratégique en la matière et apporterait un éclairage sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour d'une session suivante de la Conférence.
19. Lors de débats ayant eu lieu peu de temps auparavant, le groupe des travailleurs a souligné l'importance de l'économie du soin et des services à la personne, notamment pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnes ayant des responsabilités

familiales et faciliter leur accès au travail décent. L'oratrice invite le Bureau à présenter au Conseil d'administration des propositions sur l'inscription éventuelle d'une question sur l'économie du soin et des services à la personne à l'ordre du jour d'une session suivante de la Conférence en vue d'une discussion générale.

20. Se référant au projet de décision révisé figurant dans le paragraphe 9 du document GB.337/INS/2(Add.1), l'oratrice appuie au nom de son groupe les alinéas *a) i)*, *b) i)* et *c)*. Le groupe des travailleurs ne souscrit pas à la proposition formulée à l'alinéa *b) iii)* de limiter l'examen de la question intitulée «une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous» à une discussion générale. A ce sujet, l'oratrice fait remarquer qu'une action normative en la matière pourrait être inscrite à l'ordre du jour de la Conférence au plus tôt en 2022.
21. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que, pour passer de la parole aux actes, l'OIT doit tout d'abord faire en sorte que l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence corresponde aux priorités énoncées dans la Déclaration du centenaire et orienter son action en conséquence. Le groupe des employeurs approuve donc sans réserve la proposition d'inscrire une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2020 en vue de le compléter. Les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans un monde du travail en mutation font partie des priorités énoncées dans la Déclaration du centenaire et sont un moyen de garantir que personne ne sera laissé de côté. De surcroît, l'OIT doit absolument jouer un rôle de premier plan mondial dans ce domaine. Cette discussion générale complèterait et enrichirait la discussion normative sur les apprentissages et la discussion récurrente sur l'emploi, qui se tiendront toutes deux en 2021.
22. Concernant les questions d'ores et déjà inscrites à l'ordre du jour de la 109^e session (2020), l'orateur fait valoir que la discussion récurrente sur la protection sociale appelle une approche plus large qui tienne compte non seulement de la durabilité mais aussi des nouvelles réalités du travail. La discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail ne doit pas se limiter au cadre du marché du travail, mais examiner les causes profondes des inégalités; à cet égard, à la 335^e session du Conseil d'administration, le groupe des employeurs a proposé de modifier l'intitulé de la question comme suit: «Inégalités et possibilités pour le nouveau monde du travail», ce qui permettrait aussi de modifier la teneur des débats. Adopter une perspective plus large permettrait d'avoir une vision plus exhaustive et plus réaliste de la situation du monde du travail et d'envisager des solutions plus concrètes.
23. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la session de 2021, l'orateur répète que son groupe refuse de considérer que les normes sont le seul moyen d'avoir un impact et de susciter le changement. Les employeurs préféreraient que la discussion générale porte sur le rôle des entreprises durables en tant que principale source de plein emploi productif et de travail décent, ce qui engloberait la question du travail décent et de l'économie sociale et solidaire au service d'un avenir du travail centré sur l'être humain, qui est plus restreinte et ne reflète pas de manière adéquate les priorités mises en avant dans la Déclaration du centenaire. L'orateur propose de modifier en conséquence le titre de la question à inscrire à l'ordre du jour. Il souligne l'importance d'adopter une perspective plus large et dit que, lorsque des stratégies appliquées de manière répétée ne fonctionnent pas, le Conseil d'administration doit le reconnaître et en tirer les conséquences.
24. En outre, le groupe des employeurs a toujours exprimé des réserves quant à la tenue d'une discussion normative sur une transition juste du monde du travail et ne voit pas l'utilité d'une nouvelle discussion générale sur cette question, le Bureau ayant publié en 2015 des principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Il est plus important de se concentrer sur les priorités convenues dans la Déclaration du centenaire. L'OIT met trop l'accent sur l'établissement de nouvelles normes

dont elle n'évalue pas l'impact réel, en particulier pour ce qui est de la promotion de l'emploi formel. Il faut s'attacher davantage à regrouper, concentrer et rationaliser des instruments moins nombreux mais ayant une véritable incidence. De plus, le niveau de détail des normes est un obstacle à leur ratification et à leur mise en œuvre ainsi qu'à la présentation de rapports, et il faudrait par conséquent y remédier. L'élaboration d'orientations détaillées devrait être réservée aux instruments non normatifs, qui pourraient aussi être actualisés plus facilement.

25. Concernant les cinq sujets qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de sessions suivantes de la Conférence, les employeurs estiment qu'aucun n'est suffisamment abouti pour être examiné à cette fin et que les activités de recherche, la réflexion et les échanges doivent se poursuivre. Les employeurs proposent d'envisager les thèmes suivants, tous mis en avant dans la Déclaration du centenaire, pour des sessions suivantes de la Conférence: exploiter tout le potentiel du progrès technologique; veiller à ce que les systèmes d'éducation et de formation répondent aux besoins actuels et futurs du marché du travail en mettant l'accent sur l'employabilité; élargir les choix et les perspectives de tous les travailleurs; appuyer le rôle du secteur public en tant qu'important employeur et fournisseur de services publics de qualité.
26. Se référant au projet de décision, l'orateur précise que son groupe propose d'amender l'alinéa *a*) comme suit: «*a*) d'inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence une question concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (discussion générale)». Le groupe des employeurs propose en outre de supprimer l'alinéa *b*) iii) et de modifier comme suit l'intitulé de la question figurant dans l'alinéa *b*) ii): «le rôle des entreprises durables en tant que principale source de plein emploi productif et de travail décent».
27. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que l'approche cohérente et stratégique, que son groupe soutient, pourrait être enrichie en tenant compte des conclusions d'échanges menés dans d'autres cadres tripartites. Les quatre sujets en cours de préparation décrits dans la deuxième partie de l'annexe I présentent un intérêt considérable pour le groupe de l'Afrique compte tenu des déficits de travail décent dans la région. Le groupe de l'Afrique encourage la tenue de réunions tripartites d'experts ou de forums de dialogue mondial afin de finaliser la réflexion sur ces sujets avant la programmation de leur examen par le Conseil d'administration. Le travail décent dans l'économie des plateformes numériques est un autre thème qu'il est nécessaire d'aborder en raison des mutations qui s'opèrent dans ce secteur.
28. Compte tenu de la Déclaration du centenaire, qui met en exergue un avenir du travail centré sur l'humain, ainsi que des discussions récurrentes et des actions normatives déjà programmées, le groupe de l'Afrique appuie l'inscription d'une question sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence en vue d'une discussion générale. De même, il approuve la tenue d'une discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire à la 110^e session.
29. Se fondant sur les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le groupe de l'Afrique appuie l'inscription d'une question concernant le retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933, à l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence et d'une question concernant l'abrogation de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, à celui de la 119^e session.
30. Le groupe de l'Afrique approuve les alinéas *c*) et *d*) du projet de décision et propose que les alinéas *a*) et *b*) soient modifiés pour tenir compte de ses vues.

31. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay dit que tous les groupes devraient pouvoir échanger leurs points de vue avant que les questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence soient arrêtées. De même, l'ordre du jour de la Conférence devrait intégrer certains aspects d'autres discussions qui ont lieu au sein de l'Organisation, comme celles du Groupe de travail tripartite du MEN, afin de garantir une prise de décisions éclairée. Il serait très utile de s'appuyer sur les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN pour choisir une question normative à inscrire à l'ordre du jour de la 111^e session (2022) de la Conférence, et l'oratrice demande par conséquent au Bureau de tenir les gouvernements informés des activités menées dans ce cadre. Le GRULAC souhaiterait obtenir des informations détaillées sur les options possibles ainsi que sur le type d'instrument envisagé et le résultat attendu de la Conférence.
32. Le GRULAC est favorable à la tenue d'une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long la vie, question particulièrement pertinente pour les pays en développement, à la 109^e session de la Conférence, et d'une discussion générale sur l'économie sociale et solidaire à sa 110^e session. Soulignant l'importance de l'indépendance et de la protection du service public, l'oratrice demande des précisions sur la réunion d'experts mentionnée au paragraphe 20 de l'annexe I. Par ailleurs, les connaissances et les normes relatives au travail décent dans l'économie des plateformes numériques restent lacunaires. C'est pourquoi le Bureau devrait approfondir le dialogue sur ce sujet très actuel afin de déterminer la meilleure marche à suivre.
33. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran affirme que la Déclaration du centenaire devrait inspirer le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions suivantes de la Conférence. Le GASPAC appuie par conséquent l'inscription d'une question sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la 109^e session en vue d'une discussion générale. L'économie sociale et solidaire est aussi un thème important, comme le souligne la Déclaration du centenaire. Le GASPAC est d'avis qu'il serait pour l'heure préférable de ne pas compléter l'ordre du jour de la 110^e session afin de pouvoir mieux tenir compte de l'évolution des priorités. Il demande donc au Bureau de présenter d'autres options pour examen par le Conseil d'administration. Puisqu'une question normative – sur les apprentissages – figure déjà à l'ordre du jour de la 110^e session, aucune autre ne devrait y être inscrite.
34. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (groupe des PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Grèce déclare que l'approche stratégique et cohérente de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence devrait être préservée et pourrait être enrichie grâce aux perspectives nouvelles ouvertes par les réunions régionales, sectorielles et autres portant sur des sujets d'intérêt plus large et aux résultats qui en sont issus. Les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN offriront de nouvelles possibilités quant à la création d'un corpus de normes internationales du travail solide et à jour qui permettra de tenir les engagements pris dans la Déclaration du centenaire. A cet égard, le groupe des PIEM appuie l'inscription d'une question sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence en vue d'une discussion générale. Cette dernière contribuera en outre à la troisième discussion récurrente sur l'emploi et à la discussion normative sur les apprentissages, toutes deux prévues pour 2021.
35. L'oratrice demande confirmation qu'il ne reste qu'une seule question à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2020, car le paragraphe 16 du document semble indiquer que l'on pourrait encore prévoir une question technique et/ou un ou deux éléments de suivi de la session du centenaire.

36. Le groupe des PIEM préfère compléter l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration afin de prendre une décision plus éclairée et de tenir compte des autres travaux, notamment les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN concernant l'inscription de questions normatives relatives à la sécurité et la santé au travail, et de l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.
37. Enfin, le groupe des PIEM appuie l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence d'une question relative au retrait de la convention n° 34 et d'une autre concernant l'abrogation de la convention n° 96, comme l'a recommandé le Groupe de travail tripartite du MEN. Il propose d'amender l'alinéa *a*) du projet de décision comme suit: «*a*) d'inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence une question concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (discussion générale)». Il propose aussi d'amender l'alinéa *b*) comme suit: «d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session (2021) de la Conférence une question concernant le retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933» et d'ajouter un alinéa *c*) ainsi libellé: «*c*) de reporter à sa 338^e session (mars 2020) la décision d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence (2021) une question concernant: i) le travail décent et l'économie sociale et solidaire (discussion générale); ou ii) une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (action normative ou discussion générale); iii) toute autre question sur la base de la discussion tenue à la 337^e session». Les alinéas *c*) et *d*) du projet de décision deviendraient ainsi les alinéas *d*) et *e*).
38. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande précise que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle souscrit à la déclaration prononcée au nom du groupe des PIEM et se félicite que les propositions du Bureau relatives à l'ordre du jour des sessions suivantes de la Conférence tiennent compte des vues exprimées à la session du centenaire. L'UE et ses Etats membres s'intéressent particulièrement au sujet des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie et estiment que l'OIT devrait jouer un rôle de premier plan dans ce domaine au niveau mondial. Ils sont par conséquent favorables à l'inscription d'une question sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence en vue d'une discussion générale.
39. L'UE et ses Etats membres investissent continuellement dans la sécurité et la santé au travail, ce qui a des effets positifs sur la productivité des entreprises et la compétitivité au niveau national. Ils ont également pris une part active aux réunions précédentes du Groupe de travail tripartite du MEN et estiment qu'il est essentiel d'assurer le suivi approprié de ses travaux. Compte tenu de l'importance de ces enjeux, l'UE appuie la proposition de reporter l'établissement définitif de l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Elle approuve la tenue prochaine de discussions de la Conférence sur l'économie sociale et solidaire et sur une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Elle est en outre favorable à l'organisation en 2021 d'une réunion tripartite d'experts qui serait chargée d'examiner la manière de garantir le travail décent dans l'économie des plateformes numériques et dont les résultats enrichiraient une discussion de la Conférence qui pourrait éventuellement avoir lieu en 2023. L'UE et ses Etats membres réitèrent leur intérêt marqué pour une discussion sur les moyens de préserver la qualité des conditions de travail et la protection sociale de tous les travailleurs des plateformes numériques, notamment la lutte contre l'informalité. L'UE appuie l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des PIEM.

40. *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement de la Thaïlande liste les principales priorités de l'ASEAN: les enjeux de gouvernance qui se posent concernant les systèmes de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie; l'apprentissage des personnes tout au long de la vie et la contribution des entreprises au développement des compétences; les besoins d'actualisation et d'amélioration des compétences; l'accès universel au développement des compétences; le lien entre le développement des compétences, l'utilisation des compétences, le travail décent et la croissance des entreprises durables; le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie en tant que pilier des systèmes d'éducation et de formation. L'ASEAN appuie l'inscription d'une question sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence en vue d'une discussion générale qui permettrait d'aborder tous ces enjeux.
41. *Un représentant du gouvernement de l'Italie* répète que l'économie sociale et solidaire est importante pour l'avenir du travail; en effet, elle joue un rôle fondamental dans l'avènement d'un avenir centré sur l'humain et peut contribuer à la création de nouveaux emplois et de travail décent ainsi qu'à l'emploi productif et à l'amélioration des niveaux de vie pour tous. Cela est reflété dans la Partie II de la Déclaration du centenaire. Les appels à instaurer de nouveaux modèles de développement se multiplient tandis que des entreprises portées par des valeurs associent innovation, travail décent et intégration des travailleurs défavorisés et que l'économie sociale et solidaire offre des solutions innovantes pour créer des emplois et les pérenniser. Ce thème est aussi dûment pris en compte dans le résultat stratégique 3 du programme et budget pour 2020-21. Il devrait donc figurer à l'ordre du jour de la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail et être examiné au préalable par le Conseil d'administration à sa 338^e session.
42. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* déclare que l'économie sociale et solidaire et les coopératives offrent des solutions innovantes en matière de création et de pérennisation d'emplois et peuvent contribuer à faire progresser le travail décent, formaliser l'économie informelle et favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail. La Déclaration du centenaire préconise l'instauration d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, notamment les coopératives et l'économie sociale et solidaire, et l'orateur encourage par conséquent le Bureau à poursuivre ses travaux sur cette question et à informer le Conseil d'administration de leur avancée.
43. *Une représentante du gouvernement du Japon* se dit favorable à la tenue d'une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie à la 109^e session de la Conférence car il s'agit d'un thème important qui figure dans la Déclaration du centenaire. Le gouvernement du Japon juge préférable que le Conseil d'administration ne prenne aucune décision concernant la dernière question à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2021 à sa session en cours afin de pouvoir mieux tenir compte de l'évolution des priorités. Une discussion normative sur une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous ne serait d'aucune utilité car l'OIT s'est déjà dotée de principes directeurs dans le domaine du développement durable, du travail décent et des emplois verts. Il serait plus pertinent d'envisager une discussion générale en 2021, car cela laisserait davantage de temps pour examiner les différentes options. Le Bureau a fait des propositions intéressantes en vue des discussions générales à venir, comme le règlement des conflits individuels du travail et le travail décent dans l'économie des plateformes numériques. Il devrait commencer à travailler sur d'autres sujets possibles afin que le Conseil d'administration puisse choisir parmi un éventail plus large à sa session suivante.
44. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* fait remarquer que la nature dynamique des marchés du travail exige des travailleurs qu'ils actualisent en permanence leurs compétences, en particulier au vu des transformations profondes dues à la mondialisation, à la révolution technologique, aux changements climatiques et à la transition démographique.

La discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie devrait mettre l'accent sur l'importance de la formation pour remédier aux déficits de compétences et sur le rôle de la validation des acquis de l'expérience pour recenser les compétences des travailleurs informels et étendre le panorama des compétences existantes dans le secteur formel à l'économie informelle. La thématique du travail décent et de l'économie sociale et solidaire a toute sa place à l'ordre du jour, et l'examen de cette question importante devrait tenir compte de la situation propre à chaque pays. L'inscription à l'ordre du jour de la Conférence des questions relatives au travail décent dans le monde du sport et au travail décent dans l'économie des plateformes numériques devrait être envisagée pour des sessions postérieures à 2021. En outre, il est nécessaire de mieux comprendre le fonctionnement des plateformes numériques car elles ont modifié la relation de travail et remettent en cause les normes relatives à la durée normale du travail et au lieu de travail, au salaire minimum et à la sécurité sociale.

45. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) explique que le Conseil d'administration doit choisir une question supplémentaire pour la Conférence de 2020, et une autre pour celle de 2021. La question à inscrire à l'ordre du jour de 2020 doit être arrêtée à la session en cours du Conseil d'administration, tandis que la décision concernant la question à inscrire pour 2021 peut être reportée à la 338^e session. Si tel est le cas, un document révisé tenant compte des observations du Conseil d'administration sera élaboré.
46. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer que les participants au débat ont exprimé leur préférence pour l'inscription d'une question sur l'économie sociale et solidaire. Contrairement aux commentaires formulés par le groupe des employeurs, il ne s'agit pas d'une thématique restreinte, mais au contraire incroyablement vaste. Les crises économiques, sociales et écologiques qui ont éclaté dans le monde entier ont provoqué un intérêt pour d'autres modèles de propriété d'entreprise fondés sur des valeurs sociales et environnementales et pas seulement sur la recherche de profit. Divers termes génériques sont utilisés pour désigner ces structures d'un autre type, notamment «coopératives», «associations» et «entreprises sociales».
47. Le groupe des travailleurs estime que les compétences sont un enjeu important. De nombreux commentaires ont été formulés sur les mesures que devraient prendre les travailleurs en matière de compétences; toutefois, la Commission mondiale sur l'avenir du travail a relevé qu'il était nécessaire d'investir davantage dans l'acquisition des compétences et d'intensifier les efforts pour qu'elles puissent être utilement mises à profit. De surcroît, le paragraphe iii) de la section A, Partie II, de la Déclaration du centenaire ne se limite pas à la seule mention des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie: il souligne aussi qu'il s'agit d'une responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux et indique qu'il faut renforcer la capacité des travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent. D'autres éléments de la Déclaration du centenaire ont un lien direct avec cette question, comme l'élaboration de politiques visant à parvenir au plein emploi productif et librement choisi, à créer des possibilités de travail décent pour tous et à faciliter la transition de l'éducation et de la formation vers le travail. L'emploi doit être librement choisi; c'est l'aspect le plus important pour le groupe des travailleurs. De nombreux travailleurs n'ont pas accès à l'acquisition ou au développement des compétences en raison de la nature précaire ou informelle de leur emploi, et le débat sur cette question devrait donc aussi porter sur les obstacles qui se posent et sur la manière de les dépasser, ainsi que sur la transition de l'acquisition de compétences et de la formation vers le travail décent.
48. En mars 2020, lorsque le Conseil d'administration se réunira pour sa 338^e session, il sera trop tard pour inscrire une question normative à l'ordre du jour de la session de 2021 de la Conférence comme l'aurait souhaité le groupe des travailleurs pour donner effet aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. En conséquence, le groupe des

travailleurs est disposé à reporter l'adoption d'une décision sur l'inscription d'une question supplémentaire à l'ordre du jour de la Conférence de 2021 à la 338^e session du Conseil d'administration, étant entendu que ce dernier examinera la possibilité d'inscrire une question portant sur les thèmes plus larges de l'économie du soin et des services à la personne, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du travail décent à l'ordre du jour d'une session de la Conférence postérieure à 2021.

49. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, se référant au paragraphe iv) de la section A, Partie II, de la Déclaration du centenaire, souligne qu'il ne faut pas hiérarchiser les éléments qui y figurent; le plein emploi productif est tout aussi important que l'emploi librement choisi. Le groupe des employeurs collabore souvent avec des organisations de l'économie sociale et solidaire et les aide à accroître leur productivité. Il s'agit toutefois d'une problématique restreinte qui ne porte que sur un segment limité de l'économie. On ne peut tout bonnement pas affirmer sans nuance que toutes les unités économiques qui n'appartiennent pas à l'économie alternative ne sont motivées que par le profit. Le paragraphe ix) de la section A, Partie II, de la Déclaration du centenaire mentionne l'économie sociale et solidaire, mais dans le contexte plus large de l'appui au «rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois», «en particulier les micro, petites et moyennes entreprises». Le membre de phrase «ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire» indique que ces structures viennent en sus des domaines prioritaires cités. Il est donc nécessaire de travailler à partir du texte dans son intégralité, en suivant l'ordre dans lequel les différents sujets sont abordés et de la manière la plus susceptible de changer la donne dans le monde réel, en vue de garantir que l'action du Conseil d'administration reste utile. Le groupe des employeurs est disposé à reporter la décision sur la question restant à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2021.
50. *Le Président* croit comprendre que l'amendement proposé par le groupe des PIEM reflète globalement le point de vue du Conseil d'administration.
51. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay fait savoir que son groupe est disposé à faire preuve de souplesse et à reporter une nouvelle fois la discussion de l'ordre du jour de la session de 2021 de la Conférence afin qu'elle ait lieu à la 338^e session du Conseil d'administration. L'oratrice souhaite toutefois que le vif intérêt des pays de l'Amérique latine et des Caraïbes pour l'économie sociale et solidaire soit consigné dans le procès-verbal.

Décision

52. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence une question concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (discussion générale);*
- b) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session (2021) de la Conférence une question concernant le retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933;*
- c) *de reporter à sa 338^e session (mars 2020) la décision d'inscrire à l'ordre du jour de la 110^e session de la Conférence (2021) une question concernant:*
 - i) *le travail décent et l'économie sociale et solidaire (discussion générale);*
ou

- ii) *une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (action normative ou discussion générale); ou*
- iii) *toute autre question compte tenu de la discussion tenue à sa 337^e session;*
- d) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 119^e session (2030) de la Conférence une question concernant l'abrogation de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;*
- e) *de prier le Bureau de tenir compte de ses orientations pour élaborer le document qui lui sera soumis à sa 338^e session (mars 2020).*

(Document GB.337/INS/2(Add.1), paragraphe 9, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Troisième question à l'ordre du jour

Questions découlant des travaux de la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail Suite à donner à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ([GB.337/INS/3/1](#))

53. *La porte-parole du groupe des employeurs rappelle que, si son groupe était majoritairement favorable à l'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, des résistances subsistent au sein des organisations patronales, notamment en ce qui concerne le champ d'application de la recommandation et les mesures y afférentes. Il est indispensable que la stratégie prévoie des consultations plus larges avec les groupes respectifs afin que les activités correspondent aux besoins des mandants. Il conviendrait en outre que le Bureau collabore avec l'ensemble des Etats Membres, qu'ils aient déjà ou non l'intention de ratifier la convention, puisque la violence et le harcèlement sont des problèmes mondiaux.*
54. *La Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail n'a pas seulement trait à la promotion de la ratification de la convention, mais aussi à l'application effective des deux instruments. D'ailleurs, comme l'indique le document, de nombreux Etats auront besoin de temps pour déterminer l'ampleur des changements à apporter en vue de mettre en œuvre la convention. Cette période de temps est d'autant plus importante que bon nombre des dispositions ont un champ d'application très large, qui rend la mise en œuvre complexe. A cet égard, la définition de la violence et du harcèlement, qui s'écarte des définitions figurant dans les législations nationales, peut constituer un obstacle à la ratification, malgré les dispositions de l'article 1.2. Par ailleurs, le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement n'ayant jamais été reconnu auparavant dans d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, la mise en œuvre de la convention pourrait nécessiter de modifier la Constitution dans certains pays. C'est pourquoi la stratégie devrait comprendre deux phases: la première serait centrée sur l'appui aux pays pour déterminer les possibilités de ratification et les obstacles en la matière, et la seconde porterait sur la ratification même, y compris sur les activités présentées dans le rapport. Cette seconde phase ne devrait intervenir qu'après avoir échangé sur la ratification de façon tripartite.*

55. Le document à l'examen et la convention elle-même sont très clairs sur le rôle clé que doivent jouer les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de cette convention. De ce fait, le groupe des employeurs invite expressément les gouvernements à collaborer avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs le plus en amont possible. Le dialogue social devrait être un élément à part entière de la mise en œuvre des instruments, et le Bureau devrait s'assurer que les gouvernements agissent de concert avec les partenaires sociaux au niveau national. Toutefois, il convient que l'OIT collabore avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et non pas directement avec les «partenaires sociaux sectoriels» ou les «groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement», comme le préconise le paragraphe 17 du document.
56. Par ailleurs, le renforcement des capacités des organisations patronales et syndicales doit rester au cœur de l'action du BIT, notamment en associant le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) à l'élaboration des processus de renforcement des capacités. Cela dit, l'assistance technique mentionnée au paragraphe 30 devrait être menée en consultation avec ACT/EMP et ACTRAV et non pas par leur intermédiaire. L'élimination de la violence et du harcèlement relève de la responsabilité de tous les départements du Bureau, et non pas uniquement d'ACT/EMP et d'ACTRAV. Le Bureau devrait donc allouer les ressources nécessaires à la réalisation de cet objectif.
57. Le paragraphe 22 indique que les activités de recherche sur la violence et le harcèlement devraient porter essentiellement sur «des nouveaux risques de violence et de harcèlement résultant des technologies et des nouvelles formes de travail», une approche qui semble peu pertinente aux yeux des employeurs, étant donné que les éléments constitutifs de la violence et du harcèlement sont mal compris. Le Bureau devrait plutôt privilégier une approche holistique, qui donnerait une vue d'ensemble de la violence et du harcèlement dans toutes leurs dimensions au travail. Rappelant que le Conseil d'administration a en outre été chargé d'adopter les grandes lignes de la nouvelle stratégie de l'OIT en matière de recherche, l'oratrice souhaite que la stratégie sur la violence et le harcèlement soit conforme à ces nouvelles orientations. Il est également essentiel que cette stratégie réponde aux besoins exprimés par les mandants. Or cet élément ne semble pas suffisamment se refléter dans le paragraphe 30, qui mentionne les demandes d'assistance technique des organisations concernées mais ne tient pas compte des besoins et priorités spécifiques recensés par ces organisations. Il faudrait aussi prendre en considération les demandes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs lors de l'allocation de ressources pour la stratégie.
58. La convention adopte une approche inclusive associant tous les acteurs, comme en témoigne notamment l'article 4.3, qui reconnaît les rôles et les fonctions différents de chacun, sans toutefois dire en quoi ils consistent dans la pratique. Il serait donc très utile que le Bureau aide les mandants à délimiter de manière concrète leurs responsabilités respectives afin d'assurer une application effective de la convention. Le groupe des employeurs approuve pleinement l'appui spécifique qu'il est proposé d'apporter aux petites et moyennes entreprises (PME), comme indiqué au paragraphe 31. Il est important que le Bureau fournisse des orientations et des outils clairs, étant donné que les deux instruments prévoient une certaine souplesse de mise en œuvre pour tenir compte des contraintes auxquelles elles sont exposées.
59. S'agissant du paragraphe 34, le groupe des employeurs se dit favorable aux activités visant à promouvoir les deux instruments dans d'autres instances internationales. Toutefois, il s'oppose catégoriquement à l'inscription de la convention n° 190 dans le système multilatéral de protection des droits de l'homme. En effet, il est dit expressément dans le préambule de la convention que le harcèlement ne constitue pas toujours une violation des droits humains. Grâce à cette formulation précise, de nombreux gouvernements ont souscrit

à l'ensemble des instruments. Inscrire la convention n° 190 dans le système multilatéral de protection des droits de l'homme irait au-delà du cadre de la résolution, par laquelle le Directeur général est simplement invité à porter les instruments à l'attention des organisations internationales et régionales compétentes et promouvoir des partenariats et des initiatives communes visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

60. L'oratrice salue l'objectif que le Bureau s'est fixé de devenir un employeur modèle. Le BIT se doit d'être exempt de tout reproche s'il veut préserver sa crédibilité auprès des mandants. C'est la raison pour laquelle cet objectif ne doit pas être une simple déclaration, mais faire l'objet d'un suivi approprié. Le groupe des employeurs voudrait que des outils soient fournis au Conseil d'administration pour mesurer les progrès réalisés par le Bureau à cet égard. Il souhaiterait en outre connaître les résultats de la dernière enquête interne afin de pouvoir se faire une idée de la position de l'OIT au sein de la famille des institutions onusiennes et être informé des prochaines enquêtes qui seront menées. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.
61. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se félicite de l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 qui, entre autres, énoncent la toute première définition commune de l'expression «violence et harcèlement», reconnaissent le caractère spécifique de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, et soulignent combien il importe de garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination des groupes touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement. Compte tenu du nombre de cas de violence et de harcèlement qui se produisent quotidiennement, l'adoption des nouvelles normes constitue une étape décisive et arrive à point nommé. Parallèlement à la stratégie destinée à promouvoir la ratification et l'application de la convention, il conviendrait de fixer un objectif concret d'au moins 45 ratifications d'ici à 2025, au terme de la période de mise en œuvre de six ans de la stratégie.
62. L'oratrice encourage vivement les Etats Membres à tirer parti de l'assistance du Bureau s'agissant des consultations et des efforts nationaux visant à faire progresser la ratification, notamment en matière d'examen préliminaire de la législation et de la pratique nationale. Il est nécessaire de mieux faire comprendre la manière dont les instruments peuvent contribuer à remédier à la violence et au harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, au moyen de la législation du travail et des politiques sociales. Pour ce faire, il sera indispensable de lancer des initiatives de sensibilisation et d'élaborer des matériels promotionnels, qui devraient être mis à la disposition de tous les mandants, et de soutenir l'élaboration de principes directeurs, de contenus et de formations destinés à préciser les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes.
63. Il faut, si l'on veut élaborer des politiques efficaces, disposer de données fiables sur la violence et le harcèlement, notamment sur les diverses formes de violence et de harcèlement et l'accès des victimes aux moyens de recours et de réparation. Aussi le groupe des travailleurs se réjouit-il de la possibilité que le Bureau évalue la disponibilité actuelle des données sur la violence et le harcèlement aux fins de l'élaboration d'une méthode cohérente pour mesurer ce phénomène dans le monde du travail; ces données devraient également englober celles sur les effets de la violence domestique. Les efforts qui seront consentis pour renforcer les capacités des nombreux acteurs intervenant dans la lutte contre la violence et le harcèlement sont une bonne chose. La promotion de la coopération internationale et des partenariats est un autre élément clé; ce volet de la stratégie permettra à l'OIT de démontrer en quoi les normes internationales du travail et son tripartisme sont un atout. Par ailleurs, la mobilisation des ressources étant essentielle, le Bureau devrait redoubler d'efforts pour faire en sorte que les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie figurent dans le cadre intégré de gestion des ressources.

64. L'oratrice se dit préoccupée par le fait que la Fédération des entreprises privées d'Amérique centrale et du Panama (FEDEPRICAP) a demandé aux Etats de la région de ne pas ratifier la convention n° 190 dans le souci de ne pas freiner la création d'emplois; de tels discours sont regrettables lorsqu'il s'agit de lutter contre les violations des droits humains visées par la convention. Au vu du très large soutien accordé à la convention par le groupe des travailleurs, les gouvernements et la majorité du groupe des employeurs, et du fait que plusieurs organisations membres de la FEDEPRICAP sont également affiliées à l'Organisation internationale des employeurs (OIE), l'oratrice pense que l'OIE et ses organisations affiliées se joindront au groupe des travailleurs, qui recommande à ces Etats de ratifier la convention. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
65. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay rappelle que son groupe s'est efforcé de trouver un terrain d'entente pendant les consultations informelles et les négociations menées aux fins de l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206. Le GRULAC est d'avis qu'une action coordonnée s'impose à tous les niveaux, et que l'assistance technique du BIT et la coopération internationale seront cruciales pour que les pays puissent concevoir des politiques visant à éliminer la violence et le harcèlement au travail qui soient adaptées à leur situation particulière. Aux yeux du GRULAC, il est primordial que les différents systèmes nationaux, dont les systèmes de santé, agissent de manière concertée afin de pouvoir détecter des situations de violence et de harcèlement et aider les victimes. L'oratrice se félicite que ces instruments soient axés sur l'égalité entre hommes et femmes et mentionnent expressément les groupes vulnérables. Le GRULAC partage l'avis que d'autres conventions doivent être prises en compte lors de la mise en œuvre des politiques destinées à prévenir la violence et le harcèlement au travail, parmi lesquelles la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les travaux de recherche de l'OIT se révéleront des plus utiles pour recenser les lacunes sur les plans législatif et institutionnel, ainsi que les secteurs les plus touchés par la violence et le harcèlement. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail relève de la responsabilité de tous, et le GRULAC s'engage à prendre des mesures à l'avenir. Le GRULAC souscrit au projet de décision.
66. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Lesotho appuie, au nom de son groupe, la stratégie proposée ainsi que les mesures simples, concrètes et mesurables qui y sont prévues. Les Etats Membres doivent donner la priorité à la ratification de la convention n° 190 et à l'application effective des instruments. Afin d'accélérer le processus de ratification, il conviendrait d'intensifier les actions de sensibilisation en ciblant des institutions spécifiques, celles des pouvoirs législatif et judiciaire, par exemple, et de faire le point sur les formes de protection existantes et l'adéquation entre la convention et la législation nationale. L'orateur se félicite des efforts déployés par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) pour former les fonctionnaires, les partenaires sociaux et les travailleurs, notant qu'il faudrait également prendre en considération l'action menée par d'autres institutions spécialisées du travail, tel le Centre régional africain d'administration du travail. Le groupe de l'Afrique est favorable au renforcement des capacités des gouvernements, des partenaires sociaux et de la société civile et se réjouit de l'intention du Bureau d'utiliser et d'adapter les outils de formation existants, qui pourront englober notamment des initiatives comme le programme de défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias (SCREAM).
67. Le groupe de l'Afrique est d'avis que d'autres instruments, tels que la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pourraient être considérés pour la promotion de l'application de la convention et de la recommandation, et estime qu'il est judicieux de mettre l'accent sur les petites et moyennes entreprises ainsi que sur l'économie informelle. Etant donné qu'il importe de promouvoir la coopération internationale et la mobilisation des ressources pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, le

Bureau devrait à cet égard favoriser les échanges avec d'autres institutions internationales, telle l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), et mobiliser des ressources afin de renforcer l'application des instruments. Le groupe de l'Afrique se félicite de la stratégie proposée par le Bureau dans laquelle il prévoit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et l'invite à échanger les meilleures pratiques en la matière avec d'autres organisations internationales. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.

68. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que, compte tenu des différents aspects que revêtent la violence et le harcèlement, une approche globale s'impose. Il estime que la stratégie devrait prendre en compte les différences aux niveaux régional et national. L'orateur invite le Bureau à intensifier les efforts qu'il entreprend pour faire mieux connaître les deux instruments et partager des connaissances, et fournir une assistance aux mandants en la matière. Les travaux de recherche menés sur les moyens de renforcer la prévention de la violence et du harcèlement ainsi que la protection des victimes sont d'une très grande utilité. Le Bureau devrait continuer d'exploiter les effets de synergie indispensables avec les autres stratégies et initiatives pendant la mise en œuvre de la stratégie proposée. Le GASPAC appuie la stratégie proposée et le projet de décision.
69. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada estime que l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 constitue une étape historique et intervient à point nommé face à la prise de conscience croissante d'un problème pernicieux causé par le manque de protection des travailleurs. Le groupe des PIEM se réjouit que les instruments mentionnent expressément la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Leur adoption confirme le dynamisme de l'OIT à l'aube de son deuxième siècle d'existence, ainsi que le pouvoir du tripartisme. Néanmoins, si l'on veut que ces instruments aient un effet concret, les Etats Membres doivent veiller à leur application dans la pratique. L'oratrice convie que l'élimination de la violence et du harcèlement au travail passera par une transformation profonde de la société et des lieux de travail, ce qui suppose une action coordonnée à plusieurs niveaux. Elle se félicite donc de la stratégie proposée par le Bureau, qui devrait comporter des mesures visant à garantir l'accès à des produits d'apprentissage, de recherche et d'information. Le groupe des PIEM approuve le cadre institutionnel de mise en œuvre qui est proposé, et notamment l'intention du BIT de montrer l'exemple.
70. Le groupe des PIEM voit d'un bon œil la proposition visant à resserrer les partenariats existants afin de promouvoir les instruments dans le cadre du système multilatéral. Il convient de mobiliser les ressources existantes pour mettre en œuvre la stratégie proposée, et l'oratrice se réjouit de voir qu'un produit spécifiquement consacré à la violence et au harcèlement figure dans le cadre de résultats de l'OIT. Elle attend avec intérêt de recevoir régulièrement du Directeur général des informations à jour sur la mise en œuvre et l'efficacité de la stratégie et encourage le Bureau comme les mandants à œuvrer ensemble en vue d'une large ratification et d'une application effective de la convention. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
71. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que la Turquie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. La convention et la recommandation offriront un cadre juridique et politique global pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. L'UE et ses Etats membres ont participé activement aux débats menés sur la question à la 108^e session (2019) de la Conférence et appuyé l'adoption de cette convention ambitieuse. L'oratrice accueille donc très favorablement la stratégie, qui tiendra compte des besoins et priorités différents

des mandants, contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable et visera à assurer une large ratification de la convention.

72. L'application effective de la convention et de la recommandation nécessitera la mobilisation de tous les acteurs concernés; l'oratrice se félicite ainsi des initiatives de sensibilisation proposées. Relevant que la convention offre la possibilité stratégique de mettre en lumière toute l'utilité du tripartisme, elle se dit favorable au projet de promouvoir cet instrument dans le cadre du système multilatéral et aux efforts déployés par le Bureau pour donner l'exemple. Il y a lieu de se réjouir du cadre institutionnel de mise en œuvre proposé, qui prévoit notamment la mise en place d'un groupe de travail, ainsi que de la plateforme de partage des connaissances prévue, qui permettra à l'OIT d'envisager ses étapes futures et de renforcer sa coopération. Il est nécessaire de prévoir des ressources suffisantes pour la mise en œuvre de la stratégie, notamment par la mobilisation de ressources extrabudgétaires. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.

73. *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement de la Thaïlande se félicite, au nom de son groupe, du cadre pour l'action du BIT en vue de l'application de la résolution et de l'assistance que le Bureau apporte aux Etats Membres à cet égard, en tenant compte des priorités et des besoins différents des mandants. Les Etats membres de l'ASEAN s'efforcent d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et, dans cette optique, ont notamment adopté la Déclaration de Vientiane sur la transition entre l'emploi informel et l'emploi formel en vue de promouvoir le travail décent dans les pays de l'ASEAN.

74. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* estime que l'élimination de la violence et du harcèlement au travail suppose une importante évolution sociale et des interventions coordonnées à plusieurs niveaux. Il conviendrait de tenir compte, dans la mise en œuvre de la stratégie, des priorités et des besoins différents des mandants de l'OIT. Selon l'orateur, des études approfondies sur les formes de violence et de harcèlement, les facteurs de risque et les mesures de prévention possibles pourraient aboutir à des actions et des dispositions juridiques à mettre en œuvre au niveau national. Il est nécessaire de créer une base de données sur la violence et le harcèlement et de mettre au point une méthode cohérente pour mesurer leur incidence dans le monde du travail. La question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail devrait être prise en compte dans les programmes par pays de promotion du travail décent. La formation des inspecteurs du travail est essentielle et requiert l'assistance technique du BIT. Selon l'orateur, il reste difficile de s'attaquer à la violence et au harcèlement dans l'économie informelle et les lieux de travail virtuels, et il convient d'adopter une approche coordonnée entre l'OIT et ses mandants tripartites dans le but de mieux faire comprendre le problème de la violence et du harcèlement au travail et d'y mettre fin.

75. *Une représentante du gouvernement de l'Equateur* indique que la délégation de son pays est favorable à la stratégie proposée et estime qu'il faudrait promouvoir des partenariats avec les organisations internationales et régionales et les inscrire dans le cadre d'une stratégie de mobilisation des ressources conséquente qui permette de recueillir les fonds appropriés. L'Equateur a entrepris des efforts en vue de la ratification de la convention, laquelle suppose une importante évolution sociale, que les seuls instruments juridiques ne peuvent apporter; des actions et mécanismes complémentaires sont également nécessaires. Elle exhorte les autres Etats Membres à envisager une ratification rapide de la convention et son application effective. L'Equateur souscrit au projet de décision.

76. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)) précise que le Bureau a pris note de la proposition de fixer un objectif de ratification assorti d'un calendrier précis. Elle prend en outre acte du fait que, si de nombreux pays ne sont pas encore disposés à ratifier la convention, ils souhaiteront

peut-être envisager de créer les conditions nécessaires à une ratification future, et souligne qu'une assistance technique leur sera apportée sur demande. La mention faite dans le document à la volonté d'inscrire la convention n° 190 dans le système multilatéral s'explique par le souci d'exploiter les points d'entrée existants pour mieux faire connaître les nouveaux instruments au sein de la communauté internationale et du système multilatéral. Cela contribuerait à garantir la cohérence au sein du système des Nations Unies, compte tenu de son processus de réforme et des instruments présentant un intérêt pour les mandants de l'OIT et les autres acteurs. L'OIT collabore régulièrement avec les organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme, qui s'intéresseront probablement à la convention n° 190. La stratégie prévoit donc de poursuivre cette coopération en ce qui concerne les deux nouveaux instruments.

77. Le Bureau entend donner l'exemple, et toute modification apportée à la convention collective ou aux dispositions statutaires sur le harcèlement au travail fera l'objet des consultations et des négociations internes habituelles et sera soumise à l'approbation du Conseil d'administration, le cas échéant. Les résultats de l'enquête menée fin 2018 à l'échelle du système ont été rendus publics. Le Bureau tirera profit de ces résultats et consultera les représentants du personnel, les cadres et les membres du personnel, ainsi que des experts internes et externes, pour améliorer la réponse de l'OIT. Aucune autre enquête n'est prévue pour le moment. La stratégie proposée pour la mise en œuvre de la convention durera six ans, et le Conseil d'administration souhaitera peut-être envisager un examen à mi-parcours.

Décision

78. *Le Conseil d'administration:*

- a) *demande au Directeur général de tenir compte de la stratégie, de même que des orientations données au cours de la discussion, dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et des futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires;*
- b) *demande au Directeur général d'examiner la mise en œuvre de la stratégie et de lui faire rapport à intervalles réguliers.*

(Document GB.337/INS/3/1, paragraphe 39.)

Suite à donner à la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail: propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (GB.337/INS/3/2)

79. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souligne que son groupe a joué un rôle fondamental dans l'élaboration de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998). La Déclaration est très précieuse aux yeux du groupe, qui attache une grande importance à la sécurité et à la santé au travail (SST) et reconnaît en particulier que celle-ci a une forte incidence sur la motivation des travailleurs ainsi que sur la productivité et le développement économique et social. Cette question est

aussi une composante essentielle de la mission confiée à l'OIT et figure en bonne place parmi les objectifs de développement durable (ODD). L'Organisation devrait faire davantage pour promouvoir la SST, en augmentant les ressources allouées aux initiatives dans ce domaine et en rationalisant les différentes activités qui lui sont liées. Le programme phare Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, le Fonds Vision Zéro et le programme SCORE (Des entreprises durables compétitives et responsables), entre autres initiatives, ouvrent certes des perspectives, mais il faut s'efforcer de comprendre en quoi elles viennent en appui aux priorités en matière de SST et veiller à ce que certaines activités ne fassent pas double emploi avec d'autres. En outre, le groupe des employeurs ne voit pas clairement quels progrès ont été accomplis s'agissant de la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2003, ni même si cette stratégie est toujours mise en œuvre.

80. La discussion sur la question de savoir s'il convient d'inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT sera complexe, et il faut que le Conseil d'administration puisse travailler sans être sous la pression de devoir adopter une décision rapidement. Il est essentiel d'identifier les principaux éléments dont dépend la concrétisation de la SST. Premièrement, l'instauration d'un lieu de travail sûr et salubre est une responsabilité partagée; la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, fait référence à la participation active des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à l'instauration d'un environnement sûr et salubre «au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis». Deuxièmement, l'amélioration de la SST est un processus permanent qui doit prendre en considération le niveau de développement du pays, comme le reconnaissent la convention n° 187 et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui prévoient des mécanismes souples de manière à ce que les cadres législatifs puissent être adaptés en fonction de la situation particulière de chaque pays. Ces deux considérations devront être prises en compte dans toute déclaration établissant que la SST est un principe fondamental.
81. Certaines questions pratiques et juridiques n'ont pas encore été abordées et doivent être examinées de façon plus approfondie. Le Conseil d'administration doit tout d'abord déterminer quel est l'objectif principal de l'inclusion dans le cadre de l'OIT de la question des conditions de travail sûres et salubres, en d'autres termes s'il s'agit de promouvoir la ratification de certaines conventions relatives à la SST ou bien la mise en œuvre des principes dans ce domaine. Dans le premier cas, le Conseil d'administration devrait se demander s'il n'y a pas une meilleure façon d'atteindre l'objectif. Il faut en outre préciser en quoi l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail aurait des répercussions s'agissant de la Déclaration de 1998 et déterminer en particulier si cela rouvrirait la discussion sur celle-ci. Il faudra s'employer à préserver le consensus sur ce texte et à en maintenir l'axe principal et veiller à ce que d'autres droits ne puissent être ajoutés à l'avenir. L'orateur se demande par ailleurs si la SST peut même être reconnue en tant que principe fondamental et promue et réalisée à l'instar des principes et droits fondamentaux existants, ou s'il s'agit simplement de l'une des nombreuses conditions de travail décentes – durée de travail, salaire minimum ou sécurité sociale, par exemple – que les principes et droits fondamentaux doivent permettre d'obtenir. Il serait peut-être nécessaire d'adopter une nouvelle convention, qui refléterait les principaux éléments faisant de la SST un principe fondamental, ou bien peut-être serait-il possible d'identifier parmi les instruments de l'OIT existants une ou deux conventions pouvant servir cet objectif, comme la convention n° 155, la convention n° 187, la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, ou le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
82. D'autres éléments importants sont à prendre en compte, notamment ceux liés aux implications d'un tel changement pour les Etats Membres. L'orateur demande si l'inclusion

de la SST parmi les principes et droits fondamentaux au travail impliquerait de nouvelles obligations autres que la présentation de rapports, et si cette inclusion serait soutenue par les Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié les autres normes de l'OIT en matière de SST. En outre, le changement pourrait avoir des conséquences s'agissant des nombreux accords commerciaux qui font référence à la Déclaration de 1998, étant entendu que celle-ci ne contient que quatre principes fondamentaux. Il pourrait aussi y avoir des implications dans le domaine des droits de l'homme, plus généralement.

- 83.** Compte tenu des nombreuses questions importantes qui demeurent, il serait prématuré que le Conseil d'administration approuve le plan de travail en vue de l'examen de propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT; le Conseil d'administration devrait plutôt prendre dûment en considération le plan de travail, jusqu'à ce que les points en suspens soient clarifiés. Pour le groupe des employeurs, le plan de travail tel qu'il est proposé actuellement part – à tort – du principe que les mandants tripartites sont parvenus à un consensus sur le sujet; cela n'est pas le cas, car les mandants ont au lieu de cela consacré beaucoup de temps à se mettre d'accord sur la Déclaration du centenaire. Il faut souligner que, dans la Résolution sur la Déclaration du centenaire, la Conférence a prié le Conseil d'administration d'examiner des propositions – au pluriel – sur cette question; il convient donc de laisser un peu de temps aux mandants lors de la session en cours afin qu'ils puissent exprimer leurs premiers points de vue, qui serviront de base à de futures discussions. Le porte-parole du groupe des employeurs demande par conséquent au Bureau de présenter au Conseil d'administration lors de la session de mars 2020 un document d'information équilibré qui exposera l'objectif de la proposition, en prenant en compte les questions qu'il a posées; les implications de la proposition, au sein de l'OIT comme en dehors de l'Organisation; et d'autres voies permettant de mettre en œuvre la SST pour tous les travailleurs sur le terrain. Le groupe des employeurs propose de modifier le projet de décision comme suit:

Le Conseil d'administration décide de prendre dûment en considération le plan de travail proposé au paragraphe 21 du document GB.337/INS/3/2 en vue de l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, en tenant compte des orientations apportées par la discussion.

- 84.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que d'importantes lacunes en matière de SST demeurent, bien que l'OIT ait porté une attention considérable à la question. Les statistiques de l'OIT, qui sont régulièrement actualisées, mettent même en évidence une tendance à la hausse des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le monde. Le coût économique et social de ces accidents du travail et de ces maladies professionnelles, qui n'est plus à démontrer, est un argument moral et économique fort justifiant que l'on place cette question au premier rang des priorités au niveau de l'entreprise, au niveau national et au niveau international.
- 85.** Le groupe des travailleurs est fermement convaincu que le Conseil d'administration doit donner suite sans délai à la Déclaration du centenaire et au point sur la SST de la résolution adoptée par la Conférence. La question de la SST satisfait à la définition des «droits fondamentaux», à savoir des droits dont le respect est essentiel pour les objectifs de l'Organisation. On ne peut parvenir au travail décent que si le travail est sûr et ne met pas en danger la vie des travailleurs. Le droit à la vie est sans conteste un droit humain.
- 86.** En ce qui concerne le plan de travail proposé, l'oratrice se déclare préoccupée par le fait que, au premier point du paragraphe 21, il est demandé au Conseil d'administration d'examiner si un droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre peut être reconnu comme un droit fondamental au même titre que les quatre principes et droits fondamentaux au travail existants. Une telle demande est superflue car la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail donne déjà au Conseil d'administration un mandat tripartite

clair en ce sens. L'oratrice reconnaît néanmoins qu'il est nécessaire de discuter de manière plus approfondie de certaines questions juridiques et pratiques importantes, en particulier celles de savoir si la Déclaration de 1998 doit être révisée ou si un autre mécanisme peut être utilisé, et quelles conventions en matière de SST seraient choisies. Le groupe des travailleurs est d'accord avec les autres échéances proposées dans le plan de travail proposé.

87. En ce qui concerne les modifications du projet de décision proposées par le groupe des employeurs, l'oratrice ne voit pas pourquoi le Conseil d'administration devrait revenir sur les documents précédents et discuter d'options dans lesquelles la SST n'est pas reconnue comme un droit fondamental. Cela irait à l'encontre de la résolution de la Conférence. Pour être fidèle aux résultats sur lesquels les participants à la session du centenaire de la Conférence se sont mis d'accord, le groupe des travailleurs préconise de rester au plus près du texte du premier paragraphe de la résolution elle-même. La meilleure formulation serait:

Le Conseil d'administration décide d'approuver le plan de travail proposé au paragraphe 21 du document GB.337/INS/3/2 en vue de l'examen de propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

88. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay accueille avec satisfaction le plan de travail proposé, mais indique qu'il serait souhaitable d'avoir des précisions sur les questions de fond devant être discutées lors de chaque session du Conseil d'administration. Les discussions à venir doivent prendre en considération plusieurs initiatives et processus engagés parallèlement, notamment les recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes sur les instruments en matière de SST. Il conviendrait que le Bureau précise comment il propose de modifier un texte aussi fondamental que la Déclaration de 1998 et dise en particulier si la tenue de consultations intersessions est envisagée. Le GRULAC appuie l'amendement présenté par le groupe des employeurs, à la condition que la question soit débattue de nouveau lors de la session de mars 2020.
89. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Sénégal souligne que la Déclaration du centenaire soulève d'importants problèmes juridiques et pratiques et rappelle qu'il a fallu quatre années d'efforts pour mettre au point la Déclaration de 1998. Il semble heureusement que le Bureau a pleinement saisi la complexité du sujet ainsi que les difficultés qui se présentent et conçu un calendrier réaliste permettant l'accomplissement des tâches prévues dans les délais. Le groupe de l'Afrique estime néanmoins que des consultations intersessions sont aussi nécessaires. Il soutient le projet de décision.
90. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit qu'il faudra absolument mettre en place une planification orientée vers des résultats précis, trouver des financements appropriés et mobiliser les ressources nécessaires pour concrétiser les engagements pris dans la Déclaration du centenaire. Outre qu'il est indispensable pour le développement durable, l'investissement dans la SST est un moyen de contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier des ODD 3 et 8. Le GASPAC se félicite des efforts constants de l'OIT pour traiter le problème des accidents du travail, des maladies professionnelles et des décès liés au travail, en s'attachant en particulier à l'instauration de la justice sociale, mais constate qu'il reste beaucoup à faire pour parvenir véritablement à prévenir ces problèmes. L'orateur estime que le plan de travail proposé est un outil de planification qui peut permettre de progresser, mais souligne que la question en jeu devrait être traitée de manière ouverte, transparente et efficace. Il serait utile à cet égard d'organiser des discussions intersessions à une fréquence régulière. Le GASPAC préfère qu'une décision sur la marche à suivre en vue d'une éventuelle inclusion de la SST parmi les principes et droits fondamentaux au travail soit prise par consensus.

91. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Irlande salue le plan de travail proposé et indique que son groupe se tient prêt pour discuter des questions de fond dans le cadre du calendrier prévu dans ce plan. Elle se félicite aussi que le Conseil d'administration puisse envisager la tenue de consultations intersessions s'il le juge approprié. Etant donné qu'il appartient à la Conférence de se prononcer sur une éventuelle inclusion de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, l'oratrice demande au Bureau de préciser comment le processus de décision fonctionnera dans la pratique. Elle déclare que rien dans le plan de travail ne doit avoir de répercussions sur la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes concernant la modernisation et l'actualisation des normes relatives à la SST. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision tel que rédigé par le Bureau.
92. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande précise que la Turquie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'UE approuve la déclaration du groupe des PIEM. Elle soutient les efforts visant à intégrer le droit à des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Ayant écouté attentivement les débats tenus au sein du Comité plénier lors de la session du centenaire de la Conférence, l'UE est consciente du fait que certaines questions juridiques et techniques doivent encore être examinées et qu'il est nécessaire de poursuivre le dialogue pour parvenir à un consensus. Elle estime que la 110^e session de la Conférence serait le moment opportun pour la tenue de cette discussion et que, si le Conseil d'administration conduit un dialogue social de bonne qualité et bénéficie d'un bon appui juridique et technique du Bureau, les mandants seront alors en mesure d'examiner un document final. Il est fondamental que la discussion ne compromette en rien la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes concernant la modernisation et l'actualisation des normes relatives à la SST. L'orateur approuve le plan de travail, qui prévoit suffisamment de temps et de marge de manœuvre pour que le dialogue et les délibérations nécessaires puissent se tenir avant la 110^e session de la Conférence. Il salue le fait que le paragraphe 22 prévoit la possibilité pour le Conseil d'administration d'envisager la tenue de consultations intersessions s'il le juge approprié. L'UE soutient le projet de décision tel que préparé par le Bureau.
93. *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, une représentante du gouvernement de la Thaïlande soutient l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres parmi les principes et droits fondamentaux au travail. Elle relève toutefois avec préoccupation le faible taux de ratification des principales conventions relatives à la SST, à savoir les conventions n^{os} 155, 161 et 187. Elle invite le Bureau à renforcer son appui et son assistance aux Etats Membres qui ont l'intention de ratifier ces instruments. Dans le cas où le Conseil d'administration déciderait au terme du processus d'inscrire les conditions de travail sûres et salubres parmi les principes et droits fondamentaux au travail, les Etats membres de l'ASEAN auraient absolument besoin de l'aide du Bureau pour surmonter les obstacles à la mise en œuvre. L'ASEAN attend avec intérêt les stratégies que l'OIT mettra en place à cette fin.
94. *Un représentant du gouvernement du Brésil* attire l'attention sur le fait que de nouvelles perspectives devront être prises en considération à l'issue des discussions en cours au sein du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, qui doivent déboucher sur l'adoption de nouvelles normes en matière de SST. Avant de décider s'il convient d'inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, il est indispensable de débattre des questions de fond et des aspects juridiques, notamment des définitions, de la portée des termes, des

différents choix possibles quant aux conventions en matière de SST auxquelles s'appliquerait le statut de principe ou droit fondamental, et de la meilleure façon de donner un effet juridique à cette décision. Afin de parvenir à un consensus, il convient de prévoir plusieurs étapes de discussion, en commençant à la session de mars 2020 du Conseil d'administration. A l'issue de cette discussion, le Conseil d'administration sera davantage en mesure de décider d'un plan de travail comprenant un calendrier et détaillant les actions plus spécifiques à entreprendre. Sur la base de ces considérations, le Brésil soutient l'amendement au projet de décision présenté par le groupe des employeurs.

95. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* fait observer que, pour instaurer la SST, il est nécessaire d'introduire des changements spécifiques dans les processus de production, et par conséquent dans le fonctionnement de la gestion au niveau opérationnel. De ce fait, la SST devrait être considérée comme un objectif de sécurité sociale. Avant de pouvoir inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, il est nécessaire de tenir des consultations avec l'ensemble des parties prenantes et d'aller au bout des délibérations. Il faut demander à tous les acteurs concernés d'indiquer quelles conventions ils considèrent comme les plus pertinentes et de préciser les raisons de leur choix. L'orateur invite le Bureau à donner des informations plus détaillées sur les obligations incombant aux Etats Membres en matière de présentation de rapports. L'Inde aura à cœur de participer à de nouvelles discussions constructives sur cette question.
96. *Un représentant du gouvernement de l'Uruguay* déclare que son pays soutient la déclaration faite par le GRULAC et l'amendement proposé par le groupe des employeurs, mais à la condition que les membres du Conseil d'administration puissent examiner de nouveau la question à la session de mars 2020.
97. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* rappelle que son pays s'est toujours prononcé en faveur de l'inclusion de la SST dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et qu'il a participé au Comité plénier qui a été chargé d'élaborer la Déclaration du centenaire. Il salue le plan de travail proposé. L'identification des conventions concernées sera un élément primordial en vue de donner une place plus importante à la SST; cependant, la Suisse n'a pas été en mesure de ratifier les instruments relatifs à la SST qui sont cités au paragraphe 6. La protection de la SST est très bien ancrée dans la législation suisse, mais le pays dispose d'un système à double niveau (un système public d'inspection du travail et un deuxième pilier basé sur l'assurance privée), ce qui pose un problème de compatibilité avec ces conventions. C'est pourquoi la Suisse serait favorable à l'idée d'une consolidation des instruments importants en matière de SST, sur la base du contenu et non pas du système juridique. La Suisse approuve le plan de travail et soutient le projet de décision tel que proposé par le Bureau.
98. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que le plan de travail propose une approche s'inscrivant dans le long terme et comprenant une série de discussions sur le fond. Celles-ci se tiendront pendant les deux années suivantes et devraient déboucher sur une décision qui pourra orienter le Conseil d'administration sur la voie à suivre.
99. La formulation de la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été choisie de manière à recueillir un solide consensus tripartite; en particulier, la Conférence invitait le Conseil d'administration à examiner la question «dans les meilleurs délais» et évoquait des «propositions», aucun accord ne s'étant dégagé sur un seul résultat ou sur l'incorporation de la question dans la Déclaration de 1998 ou dans un autre instrument. Après la session de la Conférence, le Bureau a indiqué au groupe de sélection tripartite qu'il ne serait pas en mesure de préparer un document de fond à temps pour la 337^e session du Conseil d'administration; le groupe de sélection a donc décidé de proposer

pour cette réunion un plan de travail se fondant sur les hypothèses les plus favorables. La première série de débats sur le fond aura pour objectif de dégager des éléments de base en fonction des discussions tenues auparavant – et le document soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2020 prendra donc en compte ces discussions. Les formes que pourra prendre une éventuelle décision seront ensuite examinées en novembre 2020, et la formulation de la décision finale en mars 2021. Le plan de travail n'est pas figé, et des discussions supplémentaires, y compris des consultations intersessions, pourront être envisagées si nécessaire. Etant donné que le plan de travail proposé est un outil de planification, le Conseil d'administration pourra le modifier en fonction de la progression des travaux.

100. L'orateur recommande au Conseil d'administration de se référer, pour la décision, à la formulation initiale de la résolution de la Conférence, qui est le résultat d'intenses négociations et d'un accord tripartite. Il faut que le projet de décision soit adopté pour que le Bureau puisse commencer à travailler sur les propositions en amont de la session suivante du Conseil d'administration; toutefois, il serait bon que les mandants disposent du temps nécessaire pour tenir des consultations informelles et discuter du texte définitif de la décision.
101. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime lui aussi que les groupes ont besoin de temps pour discuter des amendements proposés.
102. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la formulation originale du projet de décision convenait aux travailleurs, mais qu'ils avaient proposé leur amendement pour faire concorder la rédaction avec celle de la décision de la Conférence, qui est l'organe le plus important dans le système de gouvernance de l'OIT. L'oratrice invite les mandants qui soutiennent l'amendement du groupe des employeurs à se demander en quoi cet amendement cadre avec la formulation de la résolution adoptée par la Conférence; quelles sont les orientations qui seraient données au Bureau s'il était adopté; et s'il répond de manière adéquate à la demande du Conseil d'administration d'examiner des propositions dans les meilleurs délais. Le Conseil d'administration a simplement été prié de donner des orientations pour les prochaines étapes du travail du Bureau; le contenu des propositions sera discuté ultérieurement.
103. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que son groupe soutient les deux derniers éléments de l'amendement présenté par le groupe des employeurs, à savoir l'ajout de «l'inclusion éventuelle» et de «en tenant compte des orientations apportées par la discussion».
104. *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* dit qu'il respecte le point de vue du groupe des employeurs, mais que la question a été réglée par la Conférence, l'organe suprême de l'Organisation, qui a donné des instructions claires au Conseil d'administration. Il invite celui-ci à soutenir l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, qui respecte la formulation utilisée dans la résolution de la Conférence.
105. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que, pour parvenir à un consensus tripartite, le texte proposé par le groupe des travailleurs pourrait faire l'objet d'un sous-amendement qui reprendrait la formulation du paragraphe 22 du document et inclurait le terme «approuver», en dépit des réserves du groupe des employeurs quant à l'«approbation» du plan de travail. Le nouveau texte serait ainsi libellé:

Le Conseil d'administration décide d'approuver le plan de travail proposé au paragraphe 21 du document GB.337/INS/3/2, qui est un outil de planification qu'il pourra modifier en fonction de la progression des travaux, en vue de l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits

fondamentaux au travail de l'OIT, en tenant compte des orientations apportées par la discussion, et de procéder à un premier examen du plan de travail en mars 2020.

106. *La porte-parole du groupe des travailleurs* réaffirme que son groupe est fermement convaincu que, pour les questions sensibles, il faut se tenir à la formulation sur laquelle un accord a été obtenu. En ce qui concerne le sous-amendement présenté par les employeurs, le groupe des travailleurs appuie la réintroduction du mot «approuver». Il peut aussi accepter l'insertion des mots «qui est un outil de planification», bien que ce membre de phrase figure déjà dans le document et ne soit donc pas indispensable dans la décision elle-même. Dans la version anglaise, les termes «*depending on the progress made*» devraient être alignés sur le texte du paragraphe 22 («*based on the progress made*»). Le membre de phrase «en vue de l'inclusion éventuelle de la question des conditions de travail sûres et salubres» devrait être «en vue de l'examen de propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres [...]», comme dans l'amendement proposé à l'origine par le groupe des travailleurs et conformément au texte de la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Le groupe des travailleurs peut également accepter la dernière partie souhaitée par le groupe des employeurs à condition que la phrase se termine avec le mot «discussion», la rédaction étant donc: «en tenant compte des orientations apportées par la discussion.» Il est entendu que le plan de travail sera revu en mars, aussi n'est-il pas nécessaire de le répéter.
107. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe souhaite inclure le dernier membre de phrase «et de procéder à un premier examen du plan de travail en mars 2020», car aucune discussion sur le fond concernant le plan de travail n'aura eu lieu à ce stade. L'objectif de la discussion de mars sera de réexaminer le plan de travail et de voir s'il est adapté à son objet. Le groupe des employeurs a émis des réticences à propos de l'utilisation du mot «approuver» pour la simple raison que, à ce stade du processus, il n'y a pas de contenu à approuver.
108. *La porte-parole du groupe des travailleurs* explique que son groupe comprend du paragraphe 21 du document que la première étape du plan de travail proposé est la discussion devant se tenir à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration, qui comportera l'«examen de questions de fond en vue de dégager des éléments de base». Le plan de travail pourra être modifié par le Conseil d'administration à toute session, comme indiqué au paragraphe 22.
109. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de l'Irlande indique que son groupe propose un sous-amendement au projet de décision amendé visant à ajouter les mots «revoir et» après «qui est un outil de planification qu'il pourra».
110. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay soutient le sous-amendement présenté par le groupe des PIEM. Elle attire l'attention sur le fait qu'il est nécessaire de garder de la souplesse lors des discussions sur cette question à la 338^e session du Conseil d'administration pour que le plan de travail puisse être modifié en fonction des besoins des mandants.
111. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran souscrit au sous-amendement présenté par le groupe des PIEM. Il souligne cependant que les gouvernements auront besoin de temps pour préparer le terrain en vue de la mise en œuvre du plan de travail, compte tenu de la diversité des situations dans les différents pays en ce qui concerne les normes relatives à la SST et les conditions de travail sûres et salubres.
112. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Sénégal apporte son soutien au sous-amendement proposé par le groupe des PIEM.

113. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande accueille favorablement le sous-amendement déposé par le groupe des PIEM, car le fardeau économique et humain que représentent les accidents du travail et les maladies professionnelles est si lourd qu'on ne peut rester dans l'inaction.
114. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie le sous-amendement présenté par le groupe des PIEM.
115. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, par souci de parvenir à un accord tripartite, son groupe soutiendra l'amendement présenté par le groupe des PIEM.

Décision

116. ***Le Conseil d'administration décide d'approuver le plan de travail proposé au paragraphe 21 du document GB.337/INS/3/2, qui est un outil de planification qu'il pourra revoir et modifier en fonction de la progression des travaux, en vue de l'examen de propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, en tenant compte des orientations apportées par la discussion.***

(Document GB.337/INS/3/2, paragraphe 23, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Examen des mesures prises pour promouvoir le fonctionnement efficace de la Conférence (GB.337/INS/3/3)

117. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) donne un compte rendu oral des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes (la commission) qui se sont tenues le samedi 2 novembre 2019.
118. Les délégués ont salué les changements dans le fonctionnement de la commission qui ont été adoptés à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail en ce qui concerne la publication du rapport de la commission sous la forme d'un compte rendu intégral afin de garantir la pleine transparence des discussions, ainsi que la restructuration des parties I et II du rapport. Les participants ont discuté d'une proposition visant à faire passer de trente à quarante jours le délai prévu pour la publication du rapport dans les trois langues de travail; bien qu'ils aient reconnu que la production d'un compte rendu intégral augmentait le temps nécessaire pour la traduction, la proposition n'a pas été retenue, car le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont considéré que cela pourrait retarder le suivi au niveau national. Les délégués ont en outre décidé de maintenir la possibilité pour les gouvernements de communiquer par écrit des informations supplémentaires sur les cas individuels. La plupart des délégués sont convenus d'une limite de 2 000 mots pour ces nouvelles informations; le Bureau a donc été invité à établir un modèle de rapport et à le présenter à la réunion suivante, en mars 2020.
119. Les délégués ont débattu de l'idée de mieux structurer la discussion sur l'étude d'ensemble en l'organisant autour de trois questions génériques: progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments à l'examen; mesures visant à promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; et axes à définir pour l'action future concernant les normes de l'OIT et l'assistance

technique en la matière. Ces questions devraient être envoyés à l'avance aux mandants pour qu'ils puissent se préparer, et ne devraient pas être un frein à la diversité des débats.

120. La question de la publication de la liste longue et de la liste restreinte des cas individuels a été soulevée: la liste longue est publiée trente jours avant le début de la Conférence, et la liste restreinte finale est adoptée à la deuxième séance de la commission. Les délégués ont discuté de la possibilité d'avancer encore les dates de publication pour que les gouvernements bénéficient d'un temps de préparation accru. L'adoption de la liste restreinte finale étant placée sous l'autorité exclusive de la commission, les délégués ont demandé que le Conseiller juridique soit consulté sur la question de savoir si le groupe informel qu'ils constituaient était habilité à examiner différentes possibilités en vue de l'adoption de la liste restreinte des cas individuels avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail, et que cet avis soit intégré au document d'information suivant. Les délégués reprendront les discussions sur cette question et sur les critères à retenir pour l'établissement de la liste finale des cas individuels à la réunion suivante.

121. Les modalités d'adoption des conclusions ont été débattues, notamment la demande de certains gouvernements que la présidence de la commission exerce un rôle consultatif dans le processus d'élaboration de ces conclusions. Si elle était adoptée, cette mesure ne devrait en aucun cas compromettre l'objectivité, l'impartialité et la neutralité de la présidence, et la confidentialité devrait être strictement respectée. Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont fait observer que les conclusions comprenaient des recommandations adoptées sur la base d'un consensus et que rien n'empêchait le président ou la présidente de donner son point de vue. Les délégués ont décidé que l'on pouvait étudier la possibilité de communiquer à l'avance les projets de conclusion aux gouvernements concernés pour qu'ils aient le temps de se préparer avant l'annonce des conclusions elles-mêmes, étant entendu que ces textes ne pourraient faire l'objet de modifications et que les gouvernements concernés ne seraient pas associés à leur élaboration.

122. Les participants à la réunion ont été informés que les président et vice-présidents en exercice de la commission avaient confirmé leur participation à la table ronde organisée le 28 novembre 2019 pendant la session du centenaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Ouverte au public, cette table ronde sera présidée par le président en exercice de la CEACR. Trois anciens présidents y participeront.

123. *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que la tenue de consultations avec les représentants des groupes à Genève est indispensable si l'on veut que les discussions à la Conférence soient efficaces et productives. Des consultations triparties formelles préalables à la Conférence ne seront utiles que si les points de vue des mandants sont écoutés avec attention et qu'il y est donné suite; en outre, il ne faut pas que le processus se substitue aux discussions de la Conférence elle-même. Les projets de conclusion doivent toujours refléter la teneur de ce qui s'est effectivement dit pendant la discussion générale. Il faut bien faire la différence entre les consultations tripartites organisées en préparation d'une discussion et celles tenues en vue de résoudre des problèmes soulevés au cours de discussions antérieures.

124. Le groupe des employeurs partage les préoccupations concernant le système de double badge, mais demande que le Bureau mette au point une autre solution permettant de contrôler les accès, au cas où cela s'avérerait nécessaire pour des cérémonies d'ouverture ou séances de haut niveau à venir.

125. Le groupe des employeurs soutient la proposition visant à limiter le nombre de sièges attribués à chaque délégation, en fonction du nombre de membres inscrits, si ce système est mis à l'essai et évalué avant d'être adopté. Il est demandé au Bureau de recueillir des informations sur la contribution des personnes présentes qui n'appartiennent ni au groupe

des travailleurs, ni au groupe gouvernemental ni au groupe des employeurs, et ne jouent pas de rôle institutionnel dans le résultat de discussions qui, par essence, sont des discussions tripartites. Toute limitation du nombre de membres des délégations devrait s'appliquer avant tout aux observateurs.

126. En ce qui concerne l'utilisation inappropriée des réseaux sociaux pendant la Conférence du centenaire, le groupe des employeurs regrette profondément les incidents qui ont visé à compromettre le succès du travail de sensibilisation des employeurs. Il est indispensable d'empêcher les parties, quelles qu'elles soient, de tenter de réduire au silence ou de discréditer un partenaire social, ou d'user de pressions politiques au niveau national pour entraver son travail de sensibilisation. Toute personne prise en train de filmer ou d'utiliser les réseaux sociaux pour exposer la position d'un autre groupe devrait être expulsée de la salle de réunion et se voir retirer son accréditation; si cette personne est membre d'une organisation qui ne fait pas partie des mandants, cette organisation devrait elle aussi se voir refuser son accréditation à la session suivante de la Conférence. Il conviendrait de faire figurer dans les éditions futures du *Guide de la Conférence* des instructions sur l'utilisation correcte des réseaux sociaux, de rappeler ces instructions publiquement à la séance d'ouverture de chaque commission et de veiller à leur bonne application.

127. Prenant acte des améliorations apportées en ce qui concerne les services de restauration pour les séances de nuit, l'orateur souligne que la situation – comme la nourriture servie – est toujours loin d'être idéale. Il approuve la proposition visant à décaler les pauses entre les séances des différentes commissions siégeant dans le même bâtiment. S'il serait bon d'accroître l'offre de restauration «sur le pouce», des distributeurs automatiques suffisamment remplis restent indispensables. Une planification efficace doit permettre d'éviter les situations dans lesquelles des établissements sont fermés en raison d'un jour férié. L'orateur remercie le Bureau pour le renforcement du service de transport en bus, que son groupe avait appelé de ses vœux avant la session du centenaire.

128. Le groupe des employeurs est favorable à ce que le *Guide de la Conférence* et le *Bulletin quotidien* ne soient plus imprimés, et estime que le moment est venu de passer au tout électronique. Il invite le Bureau à travailler avec les représentants des différents groupes afin de trouver une solution technique pour la diffusion des amendements et de mieux se servir des outils disponibles pour mettre en place une méthode innovante pour le suivi électronique et le partage des versions successives. Il demande au Bureau de communiquer des informations sur les bonnes pratiques existant au sein du système international en matière de dématérialisation des documents et de diffusion des versions successives par voie électronique, ou d'assumer le rôle de chef de file et d'innover dans ce domaine.

129. Le groupe des employeurs salue la politique stricte en ce qui concerne les manifestations parallèles et invite le Bureau à dresser une liste de critères objectifs pour déterminer quelles sont les circonstances exceptionnelles justifiant l'organisation éventuelle de telles manifestations, établir un ordre de priorité et organiser l'attribution de ressources.

130. Le groupe des employeurs est favorable à l'organisation régulière – mais pas obligatoirement à chaque session de la Conférence – de forums thématiques où sont traités des sujets qui ne relèvent pas d'une commission spécifique. Ces forums devraient être l'occasion de dialogues intéressants et de haute qualité permettant de creuser certaines questions, mais sans chercher à parvenir à des conclusions concertées ni sortir du cadre dans lequel pourraient s'inscrire des conclusions concertées. Ils pourraient se tenir pendant qu'ont lieu les travaux des groupes de rédaction.

131. Mettant en garde contre toute comparaison trop simpliste de chiffres concernant la participation aux scrutins, le groupe des employeurs maintient que certains votes devraient, lorsque cela est nécessaire, continuer d'être organisés en dehors de la séance plénière, pour

que les délégués puissent s'acquitter de leurs obligations en la matière et poursuivre leurs travaux en commission.

132. Les commissions devraient achever leurs travaux dans la matinée du jeudi de la seconde semaine de la Conférence, afin que chaque groupe dispose du temps suffisant pour arrêter sa position sur le document final de chacune avant que celui-ci soit adopté en séance plénière. Le groupe des employeurs approuve l'instauration de durées maximales pour la présentation des rapports de commission en séance plénière et pour les interventions individuelles.
133. Le groupe des employeurs étant à l'origine de la proposition d'établir un compte rendu intégral des séances de la Commission de l'application des normes, il prend note avec satisfaction des résultats positifs sur ce point et approuve la proposition visant à maintenir cette formule.
134. Le fait de fixer une heure limite (22 heures) pour la tenue des réunions a permis d'avoir des discussions productives, mais il reste que les travaux devraient normalement s'achever à 18 heures et que toute prolongation au-delà de cette heure devrait être considérée comme une exception, et non comme la norme.
135. Le groupe des employeurs est favorable à ce que l'on continue d'utiliser des dispositifs de gestion du temps pendant les séances en commission. La soumission en ligne des amendements est une innovation utile et qui facilite le travail des secrétariats, mais le temps alloué pour le dépôt du texte et son examen préalable est excessif. Quant à la soumission précoce des amendements, le groupe des employeurs l'avait approuvée dans le contexte exceptionnel de la deuxième discussion normative à la session du centenaire de la Conférence, mais ne souhaite pas que cette pratique soit généralisée à l'avenir.
136. Le groupe des employeurs reconnaît que la modification de l'ordre de discussion de certaines dispositions a eu des résultats positifs, mais convient qu'il est primordial d'assurer la sécurité juridique, en particulier eu égard au nombre d'amendements à examiner. Il est nécessaire d'avoir des règles claires et transparentes, et chaque commission devrait décider si, et quand, il convient de ne pas procéder à l'examen séquentiel. Le groupe des employeurs rejette fermement la proposition de ne recourir à un groupe de rédaction que pour les aspects les plus difficiles du document final, en particulier après ce qui a été vécu au Comité plénier à la session du centenaire, où le nombre d'heures de travail a été bien supérieur à celui de n'importe quelle autre commission. C'est souvent en groupe de rédaction que des modifications importantes sont adoptées, ce qui facilite le processus d'amendement et permet à la commission plénière de travailler de manière plus efficace. Il faut par conséquent réserver au minimum trois jours pour le travail en groupe de rédaction, et ramener la première discussion (à savoir la discussion générale) à deux jours. Il faudrait aussi que les groupes de rédaction soient ouverts à plus grand nombre d'observateurs – désignés uniquement par les mandants –, comme cela a été le cas à la session du centenaire, où davantage de gouvernements ont pu participer.
137. Le groupe des employeurs est fermement opposé à la proposition de rédiger des textes avant la Conférence, car les textes devraient refléter fidèlement les contributions des mandants au débat pendant les séances plénières des premiers jours dans chaque commission. Avec les rapports sur le fond communiqués avant le début des réunions de la commission, les deux jours de discussion générale et les déclarations liminaires, le Bureau dispose du temps et du matériel suffisants pour élaborer, à partir des positions et des priorités exposées, un premier projet de conclusions.

138. Enfin, pour éviter de travailler pendant des heures excessivement longues et tardives et pouvoir suivre plus facilement l'avancement des travaux en commission, les comités de rédaction de commission pourraient se réunir tôt le matin, mais aussi plus fréquemment.
139. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.
140. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, félicitant le Bureau pour le bon déroulement de la session du centenaire, note que les contraintes de temps causées par la réduction à deux semaines de la durée de la Conférence continuent de poser des difficultés tant pour le Bureau que pour les mandants. Si elles ont été utiles, les réunions préparatoires de la commission normative ne sauraient devenir des organes décisionnels et il faut trouver les ressources nécessaires pour assurer une participation adéquate de tous les mandants. Dans l'ensemble, le site Web de la Conférence a donné satisfaction et a été bien utilisé.
141. Le groupe des travailleurs serait favorable à l'introduction de badges portant la photo de leur détenteur, si cela est techniquement possible, et convient que le système de double badge n'a pas tenu ses promesses et qu'à l'avenir la question des restrictions d'accès ne se posera que pour la cérémonie d'ouverture. Tout en se disant préoccupée par la capacité insuffisante des salles de réunion des principales commissions, l'oratrice estime que la solution consistant à attribuer un nombre limité de sièges à chaque groupe ne devrait être envisagée qu'en dernier recours et qu'une certaine souplesse doit rester de mise en l'espèce. Le Bureau doit continuer à suivre de près la différence manifeste entre le nombre de participants inscrits et le nombre de personnes qui assistent effectivement à la Conférence. Il est prématuré d'imposer des limites à la taille des délégations.
142. L'oratrice félicite le Bureau d'avoir contribué à accroître la visibilité de la Conférence en utilisant les médias sociaux et d'autres médias. Il faudrait fournir aux participants des lignes directrices sur l'utilisation des médias sociaux qui ne soient pas trop normatives. Le groupe des travailleurs appuie les propositions concernant les services de restauration et salue l'amélioration des services de transport.
143. L'oratrice accepterait que le *Bulletin quotidien* et le *Guide de la Conférence* soient imprimés en moins grand nombre, mais pas qu'ils ne soient plus imprimés du tout; elle demande au Bureau combien d'exemplaires ont été imprimés, et combien effectivement distribués. En ce qui concerne la logistique générale, les groupes de rédaction devraient se réunir dans des salles adaptées, ce qui n'est pas le cas de la salle où le Comité plénier a mené ses travaux pendant la session du centenaire. Le groupe des travailleurs a conscience de la nécessité de continuer à limiter le nombre de manifestations parallèles. L'augmentation du nombre de réunions bilatérales devrait faire l'objet d'un suivi à la prochaine session de la Conférence avant l'adoption des critères d'attribution des salles. L'oratrice est favorable au maintien de la pratique qui veut que certaines des formalités d'ouverture de la Conférence soient accomplies par la Conférence elle-même et que chaque gouvernement n'ait le droit de prendre la parole qu'une seule fois en plénière.
144. Les séances de la section de haut niveau se sont avérées fructueuses et devraient servir de modèle à l'avenir pour les débats de haut niveau en plénière. Le groupe des travailleurs a toujours demandé que cette modalité soit utilisée pour assurer la cohérence des politiques lorsqu'il est justifié d'inviter des hôtes de marque venant d'autres organisations du système multilatéral. En ce qui concerne les discussions récurrentes, pendant lesquelles suffisamment de temps doit être consacré aux échanges de fond entre les mandants tripartites, l'oratrice ne voit guère l'intérêt d'utiliser les mêmes modalités que celles des forums thématiques. Le vote devrait avoir lieu en séance plénière afin de préserver la solennité du processus, et aussi parce que la simplicité du système de vote par Internet fait qu'on ne gagne pas de temps à organiser les votes en dehors des séances plénières. Le groupe des travailleurs n'a pas d'opinion tranchée sur l'utilité de désigner un rapporteur, mais souhaiterait connaître

l'opinion des gouvernements à ce sujet. La limitation à titre expérimental de la durée des interventions pour l'examen des rapports des commissions techniques devrait être reconduite à la prochaine session de la Conférence, car il est encore prématuré d'institutionnaliser cette pratique. Le groupe des travailleurs soutient les propositions relatives aux comptes rendus provisoires. Il souscrit à la proposition de maintenir pendant l'année à venir les mesures appliquées à la Commission de proposition et à la Commission des finances, tout en notant qu'il pourrait être nécessaire de convoquer une réunion de la Commission de sélection à la 109^e session pour examiner les propositions d'abrogation et de retrait d'instruments.

145. Le groupe des travailleurs convient que le Groupe de travail tripartite informel sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes reste l'instance appropriée pour examiner les améliorations qui pourraient être apportées aux méthodes de travail de cette commission. L'oratrice souscrit à la proposition de simplification du calcul du quorum aux fins du vote et convient qu'il est nécessaire d'assurer une certaine continuité dans la composition de la Commission de vérification des pouvoirs, et elle appelle les gouvernements à envisager de se conformer à ce principe.
146. Le groupe des travailleurs se félicite des dispositions relatives aux heures de travail et à la gestion du temps des commissions techniques et prend note de la nécessité de faire preuve d'une certaine souplesse à cet égard. En ce qui concerne la réduction du temps consacré aux remarques liminaires et la soumission en ligne des amendements à la commission normative, l'oratrice note que l'année du centenaire coïncidait avec la deuxième discussion devant la commission, si bien qu'il n'était pas possible de rédiger des amendements avant la tenue de la première séance, car à ce stade le groupe des travailleurs n'avait pas encore consulté les délégués de son groupe. Elle regrette par ailleurs que le temps consacré aux négociations sur la Déclaration du centenaire ait été insuffisant.
147. Le groupe des travailleurs ne soutient pas la proposition d'élaborer avant la Conférence un projet de conclusions en vue d'une discussion générale ou d'une discussion récurrente, car seul un petit groupe de travailleurs et d'employeurs pourrait prendre part à ce travail, ce qui va à l'encontre de l'universalité de la Conférence; en outre, procéder à l'examen des conclusions avant un débat complet à la Conférence reviendrait à préjuger des résultats et nuirait à la fonction parlementaire que celle-ci assume. Le groupe des travailleurs n'est pas non plus favorable à la proposition de traiter les conclusions provisoires directement en séance plénière et note que le format des conclusions des discussions récurrentes et des discussions générales est beaucoup plus détaillé que celui de la Déclaration du centenaire. Il convient donc de maintenir le dispositif actuel. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
148. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay déclare que le groupe appuie la formule de la session réduite à deux semaines. Le GRULAC est résolu à poursuivre ses efforts pour donner en temps utile des informations détaillées sur les membres du bureau de la Conférence et des commissions qu'il désigne. Le système de double badge n'a pas tenu ses promesses et il faudrait mettre en place un plan de répartition des sièges afin que les petites délégations, dont les membres ne peuvent pas assister à toutes les réunions, ne perdent pas leur siège au profit de délégations plus importantes. Le GRULAC n'est pas favorable à une limitation de principe du nombre de délégués participant aux réunions, mais il y souscrirait dans la pratique si cela permettait l'accès de toutes les délégations. Compte tenu du calendrier chargé de la Conférence, il est essentiel que les salles de réunion destinées au groupe gouvernemental soient faciles à trouver, bien situées et dotées de bons systèmes audio et d'un nombre de sièges suffisant, ce qui n'a pas été le cas à la session du centenaire. Les salles de réunion destinées aux groupes régionaux doivent être disponibles en temps utile et présenter des caractéristiques appropriées. Les salles de réunion allouées au GRULAC

doivent être disponibles pendant toute la durée des réunions prévues, ce qui n'a pas non plus été le cas à la session du centenaire.

149. Les hauts fonctionnaires devraient bénéficier de mesures de sécurité spéciales, notamment de badges spéciaux, comme c'est le cas lors des grandes conférences de l'ONU, pour pouvoir être exemptés de contrôles de sécurité longs et superflus. Tout en reconnaissant les améliorations apportées aux services de restauration, le GRULAC demande que d'autres efforts soient faits dans ce sens, notamment en ce qui concerne la disponibilité des services pendant les jours fériés. L'emplacement des services de transport devrait être mieux indiqué à l'avenir, en particulier lorsque le lieu de dépôt et d'embarquement est déplacé pour des raisons de sécurité. Des services d'interprétation devraient être assurés pour la totalité des sessions de haut niveau et des forums thématiques afin que toutes les parties prenantes puissent y participer pleinement. Le GRULAC est favorable à ce que les réunions du soir s'achèvent à 22 heures au plus tard et il encourage le Bureau à éviter d'organiser des événements tels que des réceptions à des heures où les membres des commissions devraient s'interrompre pour y assister, prolongeant d'autant leurs heures de travail.
150. Le GRULAC encourage le Bureau à étudier la possibilité de mettre en place un système de dématérialisation des documents pour les amendements. Il faudrait trouver des moyens de présenter les amendements plus simplement et de les traiter plus facilement en plénière. Le GRULAC regrette que les travaux du Comité plénier aient été effectués en grande partie par un comité de rédaction composé de représentants d'un nombre limité de gouvernements et qu'une discussion trop longue sur les méthodes de travail ait restreint le temps disponible pour les débats de fond. Tout en reconnaissant que l'OIT est l'unique organisation du système des Nations Unies à avoir un caractère tripartite, le GRULAC l'encourage à tirer parti des méthodes de travail communes à ces organisations, telles que la tenue de consultations informelles et la création de commissions spéciales sur des questions spécifiques qui ne peuvent pas être traitées facilement en séance plénière. De telles méthodes, qui sont claires et simples, permettraient d'accroître la transparence et l'efficacité et d'améliorer l'environnement de travail. Le GRULAC félicite la commission normative de tous les efforts qu'elle a déployés en vue de faire approuver la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Il reste préoccupé par les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes et demande que la liste restreinte des cas soit publiée plus tôt pour permettre aux gouvernements de se préparer suffisamment à l'avance. Il faudrait consulter davantage les gouvernements et mieux prendre en considération les activités menées au niveau national afin de trouver de meilleures solutions au niveau international. La possibilité de nommer à la présidence de la commission un membre gouvernemental devrait être envisagée, car cela permettrait aux gouvernements d'apporter une contribution notable aux débats. Les gouvernements concernés devraient avoir connaissance des conclusions suffisamment tôt pour pouvoir en informer les autorités compétentes, et ils devraient prendre la parole immédiatement avant l'adoption des conclusions. Il est également essentiel que toutes les réunions d'information concernant la liste des cas bénéficient de services d'interprétation dans les trois langues de travail. Le GRULAC appuie le projet de décision.
151. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire estime, comme le Bureau, que le système de double badge mis en place pour contrôler l'accès aux séances de la section de haut niveau de la plénière n'a pas eu l'effet escompté et qu'il ne devrait pas être reconduit. Le groupe de l'Afrique convient également qu'il faudrait attribuer un nombre limité de sièges à chaque délégation gouvernementale compte tenu de la capacité limitée des salles de réunion du BIT et de l'ONU. En revanche, il est d'avis que la stratégie globale d'information et de communication s'est révélée efficace, mais il exhorte le Bureau à sensibiliser davantage les participants au respect de la confidentialité au niveau des commissions. Il salue les mesures de sécurité appliquées pendant la Conférence, qui fournissent des enseignements utiles pour les sessions suivantes,

et se félicite que les dispositions qui ont été prises aient permis à davantage de délégués de prendre la parole par rapport aux trois sessions précédentes. Cependant, il pourrait y avoir lieu de prendre des dispositions plus efficaces à l'avenir pour que le temps de parole soit respecté. Le groupe de l'Afrique appuie la proposition visant à reconduire les modalités relatives à l'élaboration des comptes rendus provisoires mentionnée au paragraphe 44. Il se dit satisfait du fonctionnement de toutes les commissions, et en particulier de l'expérimentation du compte rendu intégral et de la méthode de travail de la Commission de l'application des normes, qui devrait être pérennisée et utilisée pour d'autres commissions. Il prend note également avec intérêt de la méthode de travail et des bonnes pratiques du Comité plénier; l'ingéniosité avec laquelle celui-ci a mené ses travaux a contribué à leur succès. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

152. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare que les travaux préparatoires intersessions menés en vue de la réunion de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont offert aux participants une occasion unique de mieux comprendre les points les plus délicats du texte. Le GASPAC peut donc soutenir l'organisation de consultations tripartites informelles dans le cadre de la préparation des futures réunions des commissions normatives, en particulier dans le cas où plusieurs questions normatives sont inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. L'oratrice souhaite savoir plus précisément comment les coûts induits par la Conférence pourraient être limités ou remboursés à l'avenir. L'organisation de travaux préparatoires intersessions aussi approfondis aurait pu contribuer à surmonter certaines des difficultés rencontrées pendant les négociations au sein du Comité plénier. Le GASPAC demande au Bureau d'étudier tous les moyens qui permettraient à l'avenir de consacrer davantage de temps à l'examen des documents importants tels que la déclaration.
153. Le GASPAC accueille avec satisfaction la mise en place de mesures innovantes, notamment la diffusion en direct qui a permis à des personnes de suivre la Conférence en temps réel partout dans le monde, l'ensemble de supports de communication élaborés par le Bureau avant et pendant la Conférence et, en particulier, le renforcement des services de navettes et de transport de nuit ainsi que l'ouverture des locaux du Palais des Nations à des heures plus tardives. Il félicite le Bureau de continuer de s'efforcer d'utiliser la technologie pour améliorer le fonctionnement de la Conférence, notamment grâce aux nouvelles procédures de vote et à la soumission des amendements en ligne. Toutefois, il conviendrait d'étudier la possibilité de prolonger le délai pour la soumission des amendements. Le GASPAC invite le Bureau à continuer de prendre des mesures pour faire respecter le temps de parole des orateurs. Il appuie la proposition visant à imprimer en quantités moindres ou à ne plus imprimer des documents, point sur lequel une commission pourrait être créée. Il est profondément préoccupé par les longues heures de travail effectuées par les délégués et la pression que cela exerce tant sur les membres du comité de rédaction de la commission que sur le personnel du Bureau lui-même alors qu'ils doivent se préparer pour le lendemain. Il souhaiterait que l'on examine des moyens de réduire l'écart important entre le nombre de délégués inscrits et le nombre estimé de délégués ayant participé à la Conférence et est conscient de la charge de travail supplémentaire qu'un nombre d'accréditations et d'inscriptions aussi élevé entraîne pour le Bureau. Enfin, étant donné que les travaux de rénovation du Palais des Nations devraient avoir d'importantes incidences sur les sessions suivantes, il invite le Bureau à continuer de simplifier autant que possible les procédures de la Conférence. Les mandants pourraient tous apporter leur contribution à cet égard en respectant la limitation du temps de parole et en faisant preuve de souplesse dans le nouvel environnement. Avec les observations qui précèdent, le GASPAC souscrit au projet de décision.
154. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Japon note que la plupart des améliorations testées par le Bureau pendant la Conférence ont donné de bons résultats, même si l'on pourrait encore faire des progrès. Elle souligne qu'il importe d'achever le processus de désignation du

bureau de la Conférence le plus tôt possible de sorte que des consultations puissent avoir lieu en temps utile. Les commissions normatives pourraient également tirer parti de la tenue de consultations tripartites avant la Conférence, mais il convient de définir les besoins au cas par cas; le groupe des PIEM convient que les ressources nécessaires devraient être approuvées dans le cadre du budget de la Conférence. L'oratrice se félicite de l'utilisation accrue de la technologie, notamment des applications et des systèmes électroniques pour l'enregistrement, la soumission d'amendements et la présentation des pouvoirs. Elle souligne les problèmes rencontrés pour garantir un nombre approprié de sièges et demande au Bureau d'étudier des solutions qui permettraient aux participants de disposer d'un espace suffisant. Bien que le système de badges différenciés ait été mis en œuvre de manière efficace, le manque de sièges a causé des retards et des désordres à certaines séances; à l'avenir, le Bureau devrait examiner de près la question de la capacité des salles pour éviter de tels problèmes. Des mesures permettant d'accélérer le service de restauration seraient également les bienvenues.

155. Le groupe des PIEM se félicite de l'adoption des mesures destinées à améliorer la gestion du temps, notamment la limitation du nombre d'interventions en séance plénière à une par gouvernement pendant l'examen des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général, et la limitation du temps de parole pour tous les orateurs pendant l'adoption des rapports des commissions en plénière. Les efforts doivent se poursuivre pour faire respecter ces limites aux sessions suivantes. En outre, le nouveau système de vote électronique devrait être perfectionné pour éliminer les difficultés de départ et gagner du temps. Au sujet des comptes rendus provisoires, l'oratrice accueille avec satisfaction les mesures visant à fournir des comptes rendus écrits de toutes les séances plénières dans les trois langues officielles, pratique qui devrait se poursuivre à l'avenir. Le groupe des PIEM appuie la décision de publier en ligne les rapports de la Commission de proposition et de la Commission des finances.
156. La poursuite des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes est encourageante, et les modifications déjà apportées en matière d'établissement des rapports sont utiles. Cela étant, le Bureau devrait examiner comment attribuer des sièges supplémentaires aux gouvernements participant aux sessions de la Commission de l'application des normes qui en expriment le besoin, y compris aux représentants de haut rang. Il faudrait aussi prendre des mesures pour améliorer encore le fonctionnement des commissions normatives. Compte tenu de la charge de travail associées aux réunions, une gestion du temps stricte, une conduite avisée des débats et une préparation appropriée, y compris dans le cadre de consultations préparatoires informelles, sont essentielles. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction le système de soumission en ligne des amendements mais demande au Bureau de donner les instructions nécessaires à l'avenir. En outre, l'obligation de soumettre les amendements avant la première séance de la commission n'a pas laissé aux délégués suffisamment de temps pour se consulter et se coordonner; elle ne devrait donc plus être de mise aux sessions suivantes. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
157. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)), répondant aux questions soulevées et remerciant les représentants pour les orientations qu'ils ont données, dit qu'il partage les préoccupations relatives aux salles de réunion, mais que toutes les salles disponibles ont été utilisées pendant la session du centenaire. Ce problème se posera avec encore plus d'acuité pendant les travaux de rénovation à venir du Palais des Nations, mais le Bureau suit la décision du Conseil d'administration qui a souhaité maintenir la Conférence à Genève.
158. L'orateur souligne que les séances que le BIT tient au Palais des Nations sont placées sous le contrôle des services de sécurité de l'ONU. De ce fait, bien que le Bureau coopère étroitement avec ces services pour que le processus se déroule dans les meilleures conditions,

la décision finale quant au contrôle de l'accès, aux autorisations liées aux badges et aux exceptions pour les invités de haut rang ne lui appartient pas.

159. S'il est possible d'accroître l'offre de services d'interprétation ou de services de restauration, seul le Conseil d'administration est à même de prendre de telles décisions en raison de leurs incidences financières.
160. La session de la Conférence réduite à deux semaines impose des restrictions de temps. Il faut donc trouver un équilibre entre le temps alloué aux comités de rédaction et celui alloué aux discussions générales, et c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de prendre cette décision. Les stratégies de gestion du temps à la session du centenaire ont été efficaces pour la plénière et assez efficaces pour la plupart des commissions, mais il ne sera possible d'apporter de nouvelles améliorations qu'avec la coopération des délégués.

Décision

161. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général d'établir, à la lumière de la discussion du document GB.337/INS/3/3, un programme de travail détaillé pour la 109^e session (2020) de la Conférence internationale du Travail, sur la base d'une session de deux semaines, pour examen à sa 338^e session (mars 2020).*

(Document GB.337/INS/3/3, paragraphe 65.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (GB.337/INS/4)

162. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que ses observations ne concernent que la discussion du Conseil d'administration, sans préjuger des travaux de la Réunion technique sur une gouvernance efficace en vue de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui se tiendra en février 2020. Il remercie le Bureau pour son rapport à mi-parcours, qui offre au Conseil d'administration l'occasion de prendre connaissance des efforts déployés en vue de mettre en œuvre le programme d'action dans le cadre des projets et initiatives en cours. Bon nombre de ces projets, notamment le programme Better Work, le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) ou encore le Fonds Vision Zéro, comptent sur la participation active du groupe des employeurs, qui soutient également d'autres activités, telles que la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales).
163. Afin d'évaluer les progrès en cours et d'orienter les travaux futurs dans le domaine des chaînes d'approvisionnement mondiales, le Conseil d'administration devrait examiner le rapport à mi-parcours conjointement avec trois autres documents. Le premier est l'étude de synthèse des évaluations indépendantes des activités de l'OIT dans ce domaine qui a été publiée en septembre 2019. Ses résultats, aussi clairs que préoccupants, ne sont pas pleinement pris en compte dans le rapport du Bureau. Par exemple, il ressort de cette étude qu'il n'existe pas de définition précise des chaînes d'approvisionnement mondiales au sens du BIT; qu'une stratégie ou une approche d'ensemble fait défaut; que les chaînes d'approvisionnement mondiales constituent un point d'entrée grâce auquel il est possible de

s'attaquer aux déficits de travail décent dans un pays donné et qu'à ce titre elles intéressent l'ensemble des travaux du Bureau et ne devraient donc pas être abordées isolément des autres questions de politique publique; que l'absence de données de référence ne permet pas de mesurer les progrès accomplis; que le BIT n'a pas établi de méthode en la matière; que les éléments de preuve permettant de déterminer l'efficacité ou non de telles ou telles mesures sont insuffisants; que les attributions et responsabilités ne sont pas clairement réparties au sein de l'Organisation dans ce domaine; qu'aucune solution systémique n'est mise en place au niveau national; et enfin que la plupart des projets sont de nature ponctuelle et s'appliquent au niveau de l'entreprise ou de la branche. Cette étude confirme de nombreuses craintes précédemment exprimées par le groupe des employeurs, mais elle offre aussi au Bureau la possibilité de réévaluer et de réorienter ses travaux dans ce domaine.

164. La Déclaration du centenaire est le deuxième document essentiel qui devrait guider les travaux du BIT relatifs aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Il ressort de la Partie II, section A, paragraphe xii), de ce texte qu'il faut examiner comment réaliser le travail décent pour tous les travailleurs, indépendamment de là où ils travaillent, en étudiant les chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales.
165. Le troisième document est le rapport de l'Alliance 8.7 à paraître sur l'élimination du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Bien qu'il contienne des conclusions qui n'emportent pas toutes l'adhésion du groupe des employeurs, ce rapport met en évidence la nécessité d'appréhender les chaînes d'approvisionnement tant nationales que mondiales dans leur globalité afin de mieux cerner les causes profondes des problèmes.
166. L'orateur demande au Bureau d'examiner des recommandations supplémentaires dans le cadre du processus de mise en œuvre en continu du programme d'action. Notant que, dans son rapport à mi-parcours, le Bureau indique mettre la dernière main à des méthodes et à des outils destinés à aborder le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales selon une démarche plus cohérente, il dit que ces efforts sont louables mais que de telles méthodes ne permettront pas de traiter correctement les questions fondamentales en jeu faute d'une stratégie globale. Aussi demande-t-il, une nouvelle fois, au Bureau de travailler en étroite collaboration avec les mandants pour donner suite aux conclusions de l'étude de synthèse.
167. L'orateur dit apprécier les efforts que déploie le Bureau pour améliorer sa coordination interne, étant donné que les chaînes d'approvisionnement mondiales constituent un point d'entrée qui permet de remédier aux déficits de travail décent, y compris s'agissant des chaînes d'approvisionnement nationales auxquelles elles sont étroitement liées. Les activités des chaînes d'approvisionnement intéressent l'ensemble des travaux de l'Organisation et, par conséquent, c'est au bureau de la Directrice générale adjointe pour les politiques qu'il appartient de jouer un rôle de coordination en la matière et non à tel ou tel département du Portefeuille des politiques. L'orateur prie instamment le Bureau de veiller à entretenir la participation active des groupes de travail et à coordonner les activités qu'ils mèneront dans leurs domaines de compétence respectifs (textile, secteur minier, électronique et recherche et diffusion des connaissances), en y associant le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Ces groupes de travail sont des vecteurs importants de l'approche reposant sur le principe d'«Une seule OIT», permettent de cartographier l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement dans le secteur concerné et d'examiner où résident les problèmes. Le groupe de travail chargé de la recherche et de la diffusion des connaissances devrait élargir ses activités à des pays et à des secteurs plus divers afin d'appréhender la question des chaînes d'approvisionnement mondiales sous tous ses aspects, notamment en s'intéressant aux recherches consacrées à des travailleurs présents à la fois dans des chaînes d'approvisionnement nationales et dans des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Bureau devrait coopérer encore plus

directement avec l'Organisation internationale des employeurs et ACT/EMP pour ce qui est des trois derniers domaines de son programme d'action. Enfin, le groupe des employeurs prie instamment le Bureau de décloisonner ses activités en nouant des relations de travail plus étroites avec les organisations des Nations Unies compétentes, en particulier celles ayant leur siège à Genève. Au sujet du parti qu'il convient de tirer du rapport à mi-parcours, l'orateur estime impératif que le Bureau adopte une approche globale et aide les pays à renforcer leurs capacités à concevoir des programmes nationaux durables et de nature à remédier aux défis en matière de travail décent dans l'ensemble du marché du travail, notamment en prévoyant des partenariats avec des entreprises de différents secteurs. A la lumière de ses observations, il propose de modifier la première partie du projet de décision figurant au paragraphe 41 comme suit: «Le Conseil d'administration prie le Bureau de poursuivre la mise en œuvre du plan de travail relatif au programme d'action selon les modalités exposées, en tenant compte des conclusions de l'étude de synthèse indépendante et des orientations du Conseil d'administration, ...»

168. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait remarquer que, si les chaînes d'approvisionnement nationales sont mentionnées dans la Déclaration du centenaire, le programme d'action de l'OIT, quant à lui, porte clairement et spécifiquement sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le groupe des travailleurs attend avec intérêt la tenue de la Réunion technique sur une gouvernance efficace en vue de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui devrait s'attaquer à la question des lacunes de gouvernance. Seule organisation tripartite et normative à être compétente en matière de travail, l'OIT devrait suivre l'évolution de ces questions au niveau international, où se discute, aux Nations Unies, le traité contraignant sur les sociétés transnationales, mais aussi au niveau national, où des législations ont été adoptées dans un certain nombre de pays pour réglementer le comportement des entreprises, et montrer la voie pour ce qui est de concrétiser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
169. L'oratrice prie instamment le Bureau de redoubler d'efforts pour promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE), sans quoi il ne saurait y avoir d'amélioration des conditions de travail dans ces zones. Elle met en garde contre les risques que court l'Organisation en termes d'image si celle-ci est associée à des programmes qui compromettent directement ces deux droits fondamentaux ou qui n'en reconnaissent pas suffisamment l'importance. L'oratrice constate avec regret que l'inspection du travail a reculé dans certaines ZFE.
170. L'oratrice invite le Bureau à mettre en œuvre dès que possible les conclusions de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational. Les discussions visant à intensifier les activités destinées à promouvoir et à mettre en œuvre l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales devraient être examinées dans le cadre de l'exécution continue du programme d'action sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle se félicite des efforts déployés par plusieurs départements du BIT pour donner suite aux conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptées par la Conférence internationale du Travail, à sa 105^e session, 2016, et elle accueille avec satisfaction les activités du Département des politiques sectorielles. Toutefois, davantage de cohérence et de coordination s'imposent afin de pouvoir intervenir sur tous les aspects des chaînes d'approvisionnement. La mise en œuvre de programmes sous la bannière d'«Une seule OIT» est une solution importante pour aller de l'avant. En ce qui concerne le renforcement des capacités, l'oratrice appelle à déployer davantage d'efforts pour garantir que la Stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017-2023) reconnaîtra effectivement le caractère habilitant des droits consacrés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le programme SCORE devrait mettre l'accent sur la promotion de ces droits et insister davantage sur la

collaboration avec des entreprises syndiquées et sur la promotion de la négociation collective.

171. L'assistance technique du Bureau devrait être adaptée aux besoins des différents mandants et promouvoir le dialogue social à tous les niveaux, le but étant de faire progresser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales pour tous les travailleurs. Le groupe des travailleurs se tient prêt à collaborer avec le Bureau en ce qui concerne les situations dans lesquelles des travailleurs se voient empêcher de s'organiser et de négocier collectivement.
172. Compte tenu de l'évolution des modèles d'entreprise sous l'effet des mutations du monde du travail, le programme d'action devrait mettre l'accent sur les moyens de prévenir et de combattre l'informalisation dans les chaînes d'approvisionnement mondiales conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.
173. L'oratrice se dit opposée à la mention dans le rapport de programmes ayant contribué à des «avancées sociales». Cette expression pourrait donner à entendre que les droits fondamentaux se concrétisent progressivement alors qu'ils devraient être constamment garantis et que toute lacune en la matière devrait être signalée et éliminée. Il y a lieu de développer plus avant les travaux consacrés à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'à l'inspection du travail, en collaborant avec les partenaires sociaux et les services d'inspection du travail, en vue de contrecarrer la tendance inquiétante que représente la baisse des investissements dans l'inspection du travail au profit d'une plus grande dépendance vis-à-vis de l'auto-inspection pratiquée par les entreprises. Il conviendrait d'établir des liens avec le droit de s'organiser et la négociation collective, d'une part, et les investissements dans l'inspection du travail, d'autre part.
174. L'oratrice accueille avec satisfaction la nouvelle méthode de cartographie des chaînes d'approvisionnement, première étape importante pour remédier aux déficits de travail décent, ainsi que l'examen des travaux de recherche menés par le Bureau sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces travaux devraient être mis à profit pour assurer des activités de conseils fondées sur des données probantes. La recherche devrait s'intéresser à la dynamique des échanges commerciaux entre les différents niveaux des chaînes ou dans leurs échelons intermédiaires et inférieurs ainsi qu'aux liens qui existent entre les secteurs d'activité. La dimension numérique des chaînes d'approvisionnement mondiales qui sous-tend les pratiques d'externalisation pourrait aussi faire partie des sujets d'étude, à la lumière des recherches du BIT sur les déficits de travail décent induits par les plateformes de travail numérique, en particulier en raison de la fragmentation de la relation de travail. On pourrait également envisager d'étudier la contribution que le dialogue social transnational pourrait apporter aux processus de diligence raisonnable, dans l'esprit de la Déclaration sur les entreprises multinationales. En outre, le Bureau devrait s'attaquer au problème que posent les importantes lacunes de connaissance évoquées dans le rapport. En ce qui concerne les programmes faisant intervenir des systèmes de relations professionnelles dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, l'oratrice se dit préoccupée par le fait que l'on sous-estime peut-être les possibilités qu'ils offrent de réduire les déficits de travail décent. Il faudrait en tenir compte au stade de la conception des programmes de renforcement des capacités.
175. Pour ce qui est de la voie à suivre, l'oratrice demande de plus amples informations sur les méthodes et les outils en cours d'élaboration pour traiter de la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment sur la date de leur lancement. La cartographie du travail décent qui sera dressée à l'issue de ce processus sera un résultat positif. En attendant, le Bureau devrait suivre une approche prudente et continuer de fournir une assistance technique et des conseils sur les politiques. Le rapport ne précise pas dans

quels domaines cette assistance sera apportée, mais le groupe des travailleurs invite le Bureau à prendre note des orientations du Conseil d'administration à ce sujet. Cela étant dit, le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.

176. L'oratrice exprime l'espoir que le programme d'action précédemment convenu constituera toujours le fil conducteur des travaux de l'Organisation dans ce domaine. Il est regrettable que le porte-parole du groupe des employeurs ait une nouvelle fois évoqué le sujet des chaînes d'approvisionnement nationales, au motif qu'elles sont mentionnées dans la Déclaration du centenaire. Certes, le volume des activités nationales est important, notamment dans les chaînes d'approvisionnement nationales. Toutefois, ces activités, dont certaines ne sont pas liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales, sont couvertes par les normes de l'OIT et par la législation nationale en vigueur, tandis que les chaînes d'approvisionnement mondiales relèvent quant à elles des conclusions adoptées par la Conférence à sa 105^e session (2016) et du programme d'action. Il n'est pas judicieux de parler d'approche «globale», car cela suppose que le programme d'action devrait être élargi, alors qu'en fait le Conseil d'administration a opté pour une approche ciblée sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, question suffisamment complexe en elle-même.
177. Le groupe des travailleurs est profondément préoccupé par le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'oratrice rappelle la discussion du Conseil d'administration sur le travail décent dans le secteur du tabac ainsi que les affaires judiciaires et les signalements inquiétants qui concernent le travail des enfants dans cette industrie. Elle admet que certaines de ces questions sont de nature nationale, mais elle estime que les entreprises présentes au niveau mondial doivent accepter la responsabilité qui leur incombe de lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, dans le cadre de ce programme d'action.
178. Le groupe des travailleurs a conscience des défis qui se posent dans le domaine des chaînes d'approvisionnement mondiales et se dit déçu du peu de progrès observés; les entreprises et les gouvernements doivent assumer leur part de responsabilité dans ces défis, aux côtés des syndicats. L'oratrice ne pense pas que le problème tienne à un manque de clarté et de stratégie, même si des améliorations sont toujours possibles. La recherche est importante, mais elle ne devrait pas avoir pour seul résultat une étude de synthèse des évaluations des programmes de coopération pour le développement. Par conséquent, l'oratrice ne partage pas l'avis des employeurs selon lequel l'étude de synthèse indépendante devrait être mise en exergue dans le projet de décision. S'agissant des recommandations de l'étude, l'oratrice souhaite que le Bureau indique précisément celles dont il a déjà tenu compte.
179. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie rappelle que le programme d'action et la feuille de route correspondante ont été révisés en 2017. Le Bureau a accompli des progrès notables dans les deux premiers domaines d'action du programme et a lancé des activités dans les autres domaines à la suite de celles déjà entreprises. L'orateur constate par ailleurs que les groupes de travail qui ont été constitués, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, contribuent à promouvoir une approche fondée sur le principe d'«Une seule OIT». Toutefois, le rapport n'indique pas clairement si le Bureau a établi une liste de pays dans lesquels des activités seront menées au niveau national. L'orateur demande quels pays ont été retenus et prie instamment le Bureau de veiller à ce que les critères de sélection soient équitables.
180. L'orateur dit espérer que le rapport final sur la mise en œuvre du programme d'action comprendra des informations tirées de la cartographie de secteurs d'activité précis. Il demande au Bureau de donner dans son rapport final de plus amples informations sur les nouvelles méthodes et les éventuels facteurs de risque répertoriés, afin d'éviter toute ambiguïté et d'encourager une approche uniformisée. Le Bureau devrait également produire des conclusions rigoureuses et factuelles au sujet des cinq domaines dans lesquels il conduit

des recherches portant sur les pratiques d'achat et les conditions de travail. En outre, il devrait clairement déterminer quels acteurs de la chaîne sont davantage exposés à des déficits de travail décent.

181. Faute de stratégie organisationnelle, les travaux du Bureau en la matière peuvent difficilement s'inscrire dans le cadre d'une approche globale. Le groupe de l'Afrique demande donc au Bureau de clarifier sa position à cet égard et d'indiquer quelle mesure il entend prendre. Enfin, il est regrettable que le rapport ne fasse pas référence à l'étude de synthèse. Le groupe de l'Afrique soutient par conséquent le projet de décision tel que modifié par le groupe des employeurs.

182. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Allemagne réaffirme l'importance du rôle de l'OIT dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle se félicite des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme d'action, notamment eu égard aux deux réunions d'experts. Le groupe des PIEM prend note avec satisfaction des points suivants: l'approche fondée sur le principe d'«Une seule OIT», le bilan des progrès accomplis, qui a permis de prendre conscience qu'il fallait renforcer la cohérence et la coordination, et enfin la création de trois groupes de travail afin de cibler l'attention sur trois secteurs choisis à des fins expérimentales. Il convient d'éviter les chevauchements d'activités en investissant davantage dans les partenariats et les initiatives et en favorisant les synergies entre ces différents acteurs, y compris le Groupe d'action de l'Alliance 8.7 pour les chaînes d'approvisionnement. La création et la diffusion de connaissances à l'intention des parties prenantes sont des activités essentielles, et l'approche stratégique adoptée par le Bureau pour lier la création de connaissances à l'assistance technique, notamment au moyen de travaux de recherche appliquée en vue d'expérimenter des modèles d'intervention reproductibles et adaptables, est un aspect important si l'on veut que le programme d'action soit mis en œuvre dans la globalité.

183. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction le modèle de participation alimenté par des données qui sera appliqué aux interventions futures. Ce modèle, qui repose sur la cartographie d'une chaîne d'approvisionnement et la réalisation d'une étude concernant les enjeux et les perspectives en matière de travail décent dans un pays et un secteur donnés, devrait servir de base aux efforts multipartites visant à appuyer la modernisation économique et sociale de la chaîne en question. L'oratrice demande au Bureau de donner des précisions sur les conclusions de l'étude de synthèse et sur la manière dont il entend les prendre en compte dans la poursuite de la mise en œuvre du programme d'action. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.

184. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Turquie, Monténégro, Albanie, Norvège, Arménie et Géorgie. Elle appuie la déclaration faite par le groupe des PIEM. Elle se félicite de l'approche fondée sur le principe d'«Une seule OIT» et accueille avec satisfaction la création de groupes de travail dévolus à des secteurs précis. En ce qui concerne le renforcement des capacités, elle demande comment le programme «Une seule OIT» et le projet visant à améliorer la base de connaissances sur la sécurité et la santé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à l'élaboration d'un modèle applicable aux futurs programmes de coopération pour le développement susceptibles d'être reproduits dans différents types de chaînes d'approvisionnement et à divers niveaux des chaînes. Ces efforts nécessiteront une coopération efficace avec le secteur privé ainsi qu'une collaboration tripartite continue et des travaux avec d'autres organisations et initiatives spécialisées dans le domaine du développement. Les nouveaux programmes de coopération pour le développement devraient inclure des études d'impact et une méthodologie appropriée.

- 185.** L'oratrice souligne les points qu'elle estime importants: les références à la Déclaration sur les entreprises multinationales et à la Stratégie intégrée relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2017-2023), l'élaboration d'un modèle de conformité stratégique fondé sur une conception préventive de l'inspection du travail, et l'application des conclusions des deux réunions d'experts. Elle se félicite de la coopération de l'OIT avec d'autres organisations ainsi qu'avec des initiatives nationales ou internationales en vue de renforcer la coordination et la cohérence des politiques internationales et salue notamment les nouvelles méthodes utilisées pour évaluer la prévalence du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes et pour examiner les facteurs de risque. Les résultats escomptés des partenariats revêtent une importance particulière, car ils renforcent les synergies et permettent d'éviter les doubles emplois. De même, la création et la diffusion des connaissances constituent un domaine d'action essentiel, et l'oratrice se félicite que l'OIT ait un rôle clair à jouer dans la génération de connaissances et d'informations statistiques sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le moment est néanmoins venu pour l'Organisation d'intensifier ses efforts dans les autres domaines du programme d'action. Elle doit en effet être en mesure de fournir des orientations aux entreprises, entre autres sur des questions comme la diligence raisonnable et le respect des conditions salariales. Le Bureau doit répondre aux besoins des parties prenantes; il lui faut pour cela obtenir des informations auprès des bureaux de pays, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, du Service d'assistance du BIT aux entreprises et des points de contact nationaux pour identifier ces besoins. L'oratrice demande au Bureau de fournir des informations complémentaires sur l'étude de synthèse et sur les éléments d'appréciation qui en découlent et d'expliquer comment ceux-ci ont contribué à l'action menée par l'OIT en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 186.** Le fait que la Déclaration du centenaire fasse référence au rôle de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales représente une étape importante pour la promotion du travail décent dans ces chaînes. Dans les conclusions qu'il a publiées il y a peu pour saluer l'adoption de la déclaration, le Conseil de l'Union européenne a entériné cette formulation. Ces conclusions tiennent compte du rôle des entreprises multinationales et de la nécessité d'encourager la responsabilisation des intervenants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales au moyen de la responsabilité sociale des entreprises, de la diligence raisonnable, et enfin de la promotion du travail décent, de la protection sociale et de la protection des travailleurs. Elles soulignent également la nécessité de faire connaître ce qui est attendu des entreprises en matière d'entrepreneuriat responsable et d'envisager des mesures appropriées lorsque ces attentes ne sont pas satisfaites. L'UE et ses Etats membres soutiennent le projet de décision.
- 187.** *Une représentante du gouvernement du Bangladesh* souligne l'importance que revêtent les chaînes d'approvisionnement mondiales pour le développement et la croissance économiques ainsi que pour la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Il importe de veiller à ce que la notion de «chaîne d'approvisionnement mondiale» soit clairement comprise par toutes les parties prenantes, en particulier dans les pays en développement. Des données précises seront nécessaires pour appréhender ces chaînes sous leurs différents aspects (échelons, tendances, interdépendances et dynamique interne). L'OIT devrait s'assurer que ses programmes tiennent compte des spécificités nationales, et les recommandations formulées dans le rapport devraient également être intégrées dans le programme et budget.
- 188.** *Une représentante du gouvernement de l'Ethiopie* se félicite de l'accent mis sur la création et la diffusion des connaissances ainsi que sur le renforcement des capacités dans le cadre du programme reposant sur le principe d'«Une seule OIT». Il s'agit là d'éléments essentiels pour permettre aux pays en développement d'atteindre leurs objectifs de développement. Située à proximité de grands marchés, dotée d'une main-d'œuvre abondante et riche en

ressources naturelles, l’Ethiopie est un pays attrayant pour les investissements étrangers directs, et certaines sociétés d’investissement ont conclu des partenariats public-privé avec l’OIT pour mettre en œuvre le programme Better Work. Le gouvernement de l’Ethiopie veut créer un environnement favorable aux entreprises, tout en veillant au respect des principes et droits fondamentaux au travail au moyen de politiques et d’une législation appropriées, du dialogue social et de la coopération sur le lieu de travail. C’est notamment pour cette raison que le gouvernement a souhaité faire partie des pays pilotes de l’Alliance 8.7. Elle collabore déjà avec l’OIT dans le cadre du programme Better Work et du Fonds Vision Zéro pour renforcer les capacités en matière d’inspection du travail, améliorer les conditions de travail et promouvoir de bonnes relations professionnelles. La mise en place de ces mécanismes et la promotion de bonnes relations professionnelles dans le cadre de la collaboration avec l’OIT permettraient au gouvernement de disposer à terme d’éléments de référence qu’il pourrait mettre à profit pour transposer ces pratiques conformes au travail décent dans d’autres secteurs stratégiques de l’économie. Toutefois, il faut renforcer le système de l’inspection du travail et les capacités institutionnelles du pays afin de remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. Le gouvernement de l’Ethiopie demande à ses partenaires de développement et à l’OIT de lui fournir une assistance à cet égard. Le gouvernement de l’Ethiopie appuie le projet de décision.

189. *Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni* se félicite de l’approche plurifonctionnelle et collaborative adoptée par le Bureau. Celui-ci cherche à comprendre tous les aspects des déficits de travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, grâce à la création de connaissances et à la recherche, et l’orateur y voit un motif de satisfaction car cette démarche se traduira par l’élaboration de politiques fondées sur des faits. Il félicite l’OIT pour le rôle moteur qu’elle assume au sein de l’Alliance 8.7. La lutte contre le fléau de l’esclavage moderne demeure une priorité pour le Royaume-Uni tant sur le plan national que sur le plan international. La mort de 39 personnes dans un camion frigorifique survenue il y a peu de temps au Royaume-Uni a montré que le pays n’était pas à l’abri de la migration illégale, de la traite des personnes et de l’esclavage moderne. Eradiquer de telles pratiques est une responsabilité collective, et il ne sera pas possible d’y parvenir sans une collaboration et des partenariats au niveau international. Assurer la transparence des chaînes d’approvisionnement mondiales est l’une des priorités du Royaume-Uni, où les entreprises ayant un chiffre d’affaires supérieur à 36 millions de livres sterling ont désormais l’obligation de rendre compte tous les ans des mesures qu’elles ont prises pour détecter et combattre l’esclavage moderne dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. Cette manière de procéder, qui tient compte des éléments des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme*, semble donner de bons résultats, et le Royaume-Uni souhaite la mettre à profit. Toutefois, en soutenant l’Agenda du travail décent de l’OIT ainsi que l’action menée contre les pratiques abusives dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, le Royaume-Uni s’inscrit dans une perspective qui va au-delà de la lutte contre l’esclavage moderne. Un développement économique inclusif, durable et créateur d’emplois est absolument fondamental, et la stratégie de développement économique du Royaume-Uni souligne la nécessité de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les entreprises des pays en développement. Le gouvernement du Royaume-Uni s’est associé à l’OIT, dans le cadre du Fonds Vision Zéro en Ethiopie, pour renforcer les droits des travailleurs et améliorer leur sécurité et leur santé dans le secteur de l’habillement. Le Royaume-Uni est heureux d’avoir l’occasion, grâce à l’approche adoptée par l’OIT, d’aborder la question du travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales sous tous ses aspects, d’autant que cette question relève d’une responsabilité partagée. Réaffirmant l’importance des chaînes d’approvisionnement mondiales et la nécessité de les appréhender collectivement, l’orateur dit que le Royaume-Uni attend avec intérêt de participer aux travaux de la Réunion technique sur une gouvernance efficace en vue de promouvoir le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, en février 2020.

190. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* fait sienne la déclaration du groupe des PIEM et constate que l'approche logique du Bureau, consistant tout d'abord à identifier les lacunes et les besoins, puis à mettre en avant des outils susceptibles de résoudre les problèmes, va dans le bon sens. Elle encourage le Bureau à examiner attentivement les suggestions formulées précédemment par le groupe des employeurs. Le plus urgent est d'éradiquer le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le gouvernement des Etats-Unis travaille avec les entreprises, et non contre elles, pour atteindre cet objectif. Ces vingt-cinq dernières années, il a noué des partenariats avec 97 gouvernements et 80 organisations pour renforcer les programmes sociaux de lutte contre le travail des enfants ainsi que les politiques visant à faire respecter la loi. Le ministère du Travail a mis au point une application pour aider les entreprises et les groupes qui cherchent à se doter de systèmes solides pour rendre leur production mondiale conforme aux normes sociales. Cette application, qui fournit des conseils étape par étape et porte sur huit composantes essentielles de la conformité sociale, s'adresse aux entreprises qui ne disposent pas d'un système de conformité sociale en interne. Le Bureau chargé de la surveillance et de la lutte contre la traite des personnes, qui relève du Département d'Etat des Etats-Unis, porte son attention sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et rend compte de ses activités en la matière, tandis que le Département de la sécurité intérieure et les patrouilles des douanes aux frontières luttent activement contre les violations au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales en utilisant des outils relatifs aux échanges commerciaux.
191. *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* déclare qu'il est impératif de compiler des données pertinentes et de cartographier une sélection de chaînes d'approvisionnement mondiales, du producteur primaire au consommateur final. Ces informations sont destinées non seulement aux gouvernements qui peuvent ainsi prendre des mesures, mais aussi aux partenaires sociaux afin qu'ils puissent mieux comprendre des problématiques se rapportant par exemple à l'acquisition de compétences ou à la sécurité et à la santé. La création de connaissances est indispensable pour bien comprendre la question. La Thaïlande a établi un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme, conformément aux *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, ainsi qu'au Plan statistique national. Ce plan encourage les entreprises à faire figurer le respect des droits de l'homme au nombre de leurs objectifs. Le gouvernement de la Thaïlande a ratifié la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et a collaboré avec l'OIT pour réduire les déficits de travail décent et mettre en œuvre de bonnes pratiques de travail dans les chaînes d'approvisionnement, en particulier dans celles des industries des produits de la mer et des produits avicoles. La norme nationale du travail applicable aux chaînes d'approvisionnement mondiales a contribué à assurer le respect de la législation et des normes internationales du travail. En partenariat avec l'UE, l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les partenaires sociaux, le gouvernement a mis en place le programme pour des chaînes d'approvisionnement responsables en Asie qui vise à promouvoir un comportement responsable des entreprises dans certaines branches d'activité. La Thaïlande souscrit au projet de décision.
192. *Un représentant du gouvernement du Népal* souligne que le gouvernement du Népal apporte son soutien à l'OIT et coopère étroitement avec elle, comme en témoigne la remise, lors de la session du centenaire, du drapeau de l'OIT qui avait été déployé au sommet de l'Everest. Le Népal a bénéficié du projet dénommé «Vers des chaînes d'approvisionnement mondiales équitables et durables: Promouvoir le travail décent pour les travailleurs invisibles en Asie du Sud» et il souhaite remercier le gouvernement du Japon pour les fonds qu'il a apportés. Ce projet plus particulièrement tourné vers les chaînes d'approvisionnement de l'habillement et de la métallurgie a bénéficié à plus de 2 200 travailleurs. La deuxième phase du projet, axée sur les travailleurs de l'économie informelle et l'amélioration de leurs conditions de travail grâce à la formalisation, devrait s'achever en 2020. Le Népal encourage l'OIT à poursuivre la mise en œuvre du programme d'action et appuie le projet de décision.

193. *Une représentante du gouvernement du Mexique* estime que l'OIT devrait jouer un rôle de premier plan dans la promotion de la cohérence entre les différentes initiatives multilatérales qui ont trait au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'Organisation devrait renforcer sa collaboration avec l'Organisation des Nations Unies, l'OCDE, le G7 et le G20, s'appuyer sur les textes internationaux en matière de chaînes d'approvisionnement mondiales, nouer des partenariats et accroître la cohérence des politiques. Le Mexique encourage le dialogue social tripartite national et transnational par diverses mesures: favoriser la bonne gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement, sensibiliser les acteurs au fait que la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement est une responsabilité partagée des gouvernements et des partenaires sociaux, et renforcer la mise en commun des bonnes pratiques et des données d'expérience entre les gouvernements, les organisations internationales et les représentants des employeurs et des travailleurs. Le Mexique est convaincu que le programme d'action permettra de réduire les lacunes en matière de gouvernance et de travail décent dans la région et qu'il contribuera à une croissance inclusive et durable. Sa mise en œuvre devrait être conforme à la législation et à la pratique des Etats Membres et tenir compte de la situation nationale. Le Mexique appuie le projet de décision.
194. *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) indique que l'étude de synthèse fait effectivement le bilan des évaluations des projets que le BIT consacre aux chaînes d'approvisionnement mondiales depuis une dizaine d'années. Un bon nombre de ces projets ont été lancés avant l'élaboration du plan de travail relatif au programme d'action. Par conséquent, cette étude de synthèse a apporté un éclairage intéressant pour le programme d'action, car elle analyse dans le détail les solutions qui sont efficaces et celles qui appellent des améliorations. Quatre recommandations formulées dans l'étude sont particulièrement utiles: conférer une plus grande cohérence aux activités très diverses qui sont entreprises et élaborer une stratégie de haut niveau; renforcer la conception et le suivi des projets; mettre au point une approche fondée sur le principe d'«Une seule OIT»; et étudier s'il serait nécessaire de procéder à une évaluation plus approfondie et plus complète des activités de l'OIT dans ce domaine. De nombreuses mesures exposées dans la section «Faits nouveaux et coordination au niveau institutionnel» du document GB.337/INS/4 vont dans le sens des conclusions issues de l'étude de synthèse. Le Bureau est conscient qu'il est absolument impératif d'optimiser les synergies organisationnelles. Le programme conforme au concept d'«Une seule OIT» en Ethiopie est un exemple d'une approche plus globale et intégrée, que le Bureau espère reproduire dans l'avenir. La méthodologie proposée dans la section intitulée «La voie à suivre» permettra d'énoncer clairement les besoins à satisfaire et les résultats à atteindre et de mesurer les progrès accomplis. Afin d'élaborer une stratégie plus cohérente et fondée sur des données factuelles, le Bureau adoptera une approche «à l'échelle de la chaîne» ou «à l'échelle du secteur». En effet, il dressera la cartographie complète du secteur concerné pour s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent, puis il mobilisera tous les acteurs du secteur afin qu'ils s'emploient collectivement à remédier à ces problèmes, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective.
195. D'après les conclusions du rapport de l'Alliance 8.7, le travail des enfants et le travail forcé se produisent pour l'essentiel dans des chaînes d'approvisionnement purement nationales, mais ils sont également présents, et dans des proportions non négligeables, au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, principalement en amont et non au stade de l'exportation en aval. Il est donc justifié de traiter le problème par secteur. Le rapport contient une définition des chaînes d'approvisionnement mondiales qui est conforme aux définitions utilisées par d'autres organisations. La méthodologie adoptée dans le rapport est complexe et elle est exposée dans un document technique à paraître. En ce qui concerne le travail des enfants, elle se fonde sur des tableaux d'entrées-sorties et des enquêtes auprès des ménages. Le Bureau convient de la nécessité d'uniformiser les données, et cela fait justement partie des objectifs qu'il s'est fixés. Il ne ménage aucun effort pour collaborer avec d'autres

organismes des Nations Unies, comme il a eu l'occasion de le faire il y a peu avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) dans le cadre d'une enquête sur les zones franches d'exportation. Le rapport de l'Alliance 8.7 est lui aussi le fruit d'un travail de coopération avec plusieurs autres organisations.

196. Le Bureau est maintenant prêt à lancer la deuxième phase du programme d'action. A ce stade, il est en mesure d'étendre son travail de cartographie à différents secteurs et à des pays répartis sur une zone aussi large que possible, pour favoriser la diversité géographique, et de travailler en collaboration avec d'autres institutions. Après avoir porté son attention essentiellement sur l'Asie et le Pacifique, le Bureau s'efforce maintenant d'élargir sa perspective, par exemple en travaillant en République démocratique du Congo et au Mexique.
197. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, en réponse aux commentaires des gouvernements qui ont appuyé l'amendement des employeurs au motif que le rapport ne tenait pas compte de l'étude de synthèse, appelle l'attention de ces gouvernements sur les paragraphes 30 et 31 du document qui font directement référence aux recommandations formulées dans cette étude. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
198. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran fait savoir que son groupe appuie le projet de décision, tel que modifié par les employeurs.
199. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de l'Allemagne propose d'apporter une nouvelle modification à l'amendement des employeurs qui consisterait à insérer le verbe «continuer à» après les mots «le Bureau de», tout en conservant le reste du projet de décision initial. Le groupe des PIEM croit comprendre qu'il n'y aura plus aucun retard dans le lancement de la mise en œuvre de la deuxième phase du programme d'action, selon les modalités convenues par tous les mandants, ni dans la préparation de la réunion technique qui doit se tenir en février 2020.
200. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souscrit à la proposition du groupe des PIEM.
201. *La porte-parole du groupe des travailleurs* appuie elle aussi la proposition du groupe des PIEM.
202. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran constate que la mention de l'étude de synthèse a été conservée et que la préoccupation des employeurs a été prise en compte, et indique que, par conséquent, le GASPAC peut, dans un esprit de compromis, accepter le projet de décision tel que modifié par le groupe des PIEM.

Décision

203. ***Le Conseil d'administration prie le Bureau de continuer à tenir compte des conclusions de l'étude de synthèse indépendante et, à la lumière de la discussion, de poursuivre la mise en œuvre du plan de travail relatif au programme d'action selon les modalités exposées, afin d'en optimiser les résultats avant la présentation d'un rapport final à sa session d'octobre 2022.***

(Document GB.337/INS/4, paragraphe 41, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport de situation annuel sur la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT (GB.337/INS/5)

- 204.** *Un représentant du Directeur général* (chef, bureau de projet de l'OIT pour l'Etat du Qatar) déclare que le document donne un aperçu des activités menées dans le cadre du programme de coopération technique et des résultats obtenus pendant la période considérée, jusqu'en octobre 2019. Des progrès importants ont par la suite été accomplis: en octobre, le gouvernement du Qatar a annoncé trois réformes législatives majeures qui doivent entrer en vigueur en janvier 2020. Le ministère de l'Intérieur a levé l'obligation de visa de sortie pour tous les travailleurs, à l'exception du personnel militaire. Le Conseil des ministres a approuvé un texte de loi permettant aux travailleurs de changer d'employeur sans obtenir le consentement de leur ancien employeur, et un autre texte établissant un salaire minimum non discriminatoire applicable à toutes les nationalités dans tous les secteurs. Le niveau du salaire minimum sera fixé sur la base d'une étude conjointe du BIT et du ministère du Travail. Au cours de l'année à venir, le Bureau aidera le pays à renforcer ses services d'inspection du travail afin d'assurer la pleine application de la nouvelle législation. Il aidera également le gouvernement à améliorer les comités de règlement des conflits du travail et l'accès à la justice et il poursuivra et intensifiera ses travaux sur les comités paritaires.
- 205.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que le programme de coopération technique a montré ce que l'OIT est capable de faire lorsqu'elle axe son assistance technique sur le respect des normes internationales du travail. En ce qui concerne le premier pilier du programme, elle se félicite de la loi sur un salaire minimum non discriminatoire et fondé sur des données factuelles, et souhaite qu'elle sera adoptée dès que possible et prendra effet le 1^{er} janvier 2020. Le système de protection des salaires s'avère être un outil efficace pour remédier sans délai à tout retard ou défaut de paiement du salaire. Toutefois, il faudra l'étendre à tous les lieux de travail et lutter contre les pratiques illégales visant à le contourner; le groupe des travailleurs escompte des progrès dans ce domaine d'ici à novembre 2020. L'oratrice salue l'octroi d'un budget de fonctionnement et d'une dotation en personnel au fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs et espère que ce dernier sera pleinement opérationnel d'ici à la fin de l'année, comme annoncé.
- 206.** En ce qui concerne le deuxième pilier, le groupe des travailleurs salue l'adoption d'une politique nationale en matière d'inspection du travail et la mise en place d'une unité stratégique et d'un plan de formation pour 2019-20. La réforme législative devrait aller de pair avec le renforcement de l'inspection du travail afin d'assurer l'application effective du droit du travail, qui devrait faire l'objet d'une attention accrue au fur et à mesure de l'avancement du programme de coopération technique. Le groupe des travailleurs se félicite également des progrès du programme de sécurité et de santé au travail, notamment dans le domaine du stress thermique.
- 207.** En ce qui concerne le troisième pilier relatif au remplacement du système de la *kafala* par un système de contrats de travail et à l'amélioration des conditions d'emploi et des procédures de recrutement, l'adoption de la décision de lever l'obligation de visa de sortie pour tous les travailleurs est la bienvenue et permettra aux travailleurs migrants de quitter le pays sans avoir à obtenir l'autorisation de leur employeur. Toutefois, il faudrait commencer dès que possible à supprimer progressivement l'exception permettant aux entreprises d'exclure de ces nouvelles mesures 5 pour cent de leurs salariés ayant des responsabilités

financières et de gestion. C'est seulement quand les réformes législatives permettant aux travailleurs migrants de changer d'employeur seront en place que l'on pourra célébrer l'abolition du système de la *kafala*. Parmi les autres actions clés menées dans ce domaine figurent les activités de sensibilisation et l'élaboration d'une politique de l'emploi visant les travailleurs domestiques, qui restent la catégorie de travailleurs la plus vulnérable et devraient faire l'objet d'une attention particulière. La création de centres de traitement des demandes de visas semble avoir contribué à la lutte contre la substitution de contrats, et l'accroissement de leur nombre est le bienvenu.

- 208.** Pour ce qui est du quatrième pilier, l'oratrice se félicite de l'inclusion du travail forcé dans le Plan national de lutte contre la traite des personnes pour 2017-2022 et de la création de sites d'accueil pour les victimes de la traite et de l'exploitation.
- 209.** Se référant au cinquième pilier, le groupe des travailleurs salue l'adoption de la décision n° 21 de 2019 et la nouvelle obligation faite aux sous-traitants de mettre sur pied des comités paritaires. Les premiers comités paritaires ont vu le jour et d'autres entreprises ont fait part de leur intérêt. Il est à espérer que les efforts de renforcement des capacités favoriseront la mise en place de ce type d'organe. Notant que l'OIT facilite la soumission des plaintes des travailleurs aux comités de règlement des conflits, l'oratrice dit que le mécanisme de règlement des conflits sera essentiel pour assurer l'application effective des réformes et garantir aux travailleurs la jouissance de leurs droits. En ce qui concerne les partenariats, elle note que le ministère coopère avec les organisations internationales de travailleurs ainsi qu'avec les employeurs et d'autres gouvernements. Le bureau de l'OIT à Doha accueille des chargés de liaison représentant quatre organisations syndicales – la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et UNI Global Union – pour soutenir les activités de sensibilisation et aider les travailleurs à accéder aux comités de règlement des conflits; il accueillera incessamment le représentant d'une cinquième organisation, à savoir la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD). Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que le programme de coopération technique fonctionne à plein régime et qu'il a conduit à des réformes juridiques, institutionnelles et politiques favorables aux travailleurs migrants au Qatar. Il suivra de près une grande partie des évolutions positives constatées.
- 210.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que l'évolution de la situation au Qatar est à mettre au crédit de toutes les parties concernées. Le gouvernement du Qatar a mené à bien dans un court laps de temps une vaste réforme de son marché du travail. Si davantage de pays faisaient montre d'une volonté et d'une diligence comparables à celles dont a fait preuve le gouvernement, de nombreux problèmes liés au marché du travail seraient beaucoup moins graves. Les trois réformes législatives annoncées récemment par le gouvernement, qui doivent être mises en œuvre rapidement et intégralement, permettront non seulement de mettre fin au système de la *kafala*, mais aussi de placer le travail décent et l'économie durable au cœur du développement futur du pays, conformément à l'objectif de développement durable (ODD) 8. Les mutations que connaît le Qatar montrent ce qu'il est possible de faire lorsque les partenaires sociaux internationaux travaillent ensemble; cette collaboration est indispensable au succès du processus de réforme et illustre la manière d'utiliser les normes ainsi que le travail du mécanisme de contrôle de l'OIT. Le groupe des employeurs attend avec intérêt la poursuite du processus de réforme.
- 211.** *Un membre employeur* exprime ses remerciements à tous les membres du Bureau, au gouvernement du Qatar et aux partenaires sociaux pour les efforts qu'ils ont déployés aux fins de la mise en œuvre du programme de coopération technique. Les mesures prises par le gouvernement pour protéger les droits des travailleurs par l'adoption de réformes législatives, en particulier celles qui doivent mettre fin au système de la *kafala*, ainsi que la

création d'un fonds de sécurité sociale pour garantir les droits des travailleurs et les droits salariaux, revêtent une grande importance pour toute la région du Moyen-Orient.

- 212.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, la Norvège et la Géorgie s'associent à sa déclaration. L'UE et ses Etats membres attachent une grande importance à la promotion, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, tels que garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme, et prennent à cet égard des mesures dans un certain nombre de domaines. Il convient de reconnaître les progrès d'ensemble qui ont été accomplis. L'oratrice se félicite de la suppression prévue de l'obligation de visa de sortie, qui devrait permettre à tous les travailleurs concernés de quitter le pays de manière temporaire ou permanente pendant la durée de leur contrat, et note que la possibilité de déroger à cette règle pour au plus 5 pour cent des salariés d'une entreprise est une disposition temporaire. L'approbation par le Conseil des ministres d'un projet de loi permettant aux travailleurs de changer librement d'employeur est également une mesure qu'il faut saluer. Ces mesures constituent des étapes fondamentales vers l'abolition du système de la *kafala*, et l'oratrice se félicite de la décision de l'Etat du Qatar de les appliquer d'ici à janvier 2020.
- 213.** L'approbation par le Conseil des ministres d'un projet de loi sur un salaire minimum est particulièrement bienvenue, car ce texte s'appliquera à tous les travailleurs sans distinction de nationalité et constituera, une fois adopté, la première loi de ce type au Moyen-Orient. En ce qui concerne l'amélioration du paiement des salaires suite à la création des comités de règlement des conflits, l'oratrice appelle à un traitement rapide des plaintes déposées par les travailleurs. Elle se félicite également de la création du fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs, qui devrait être pleinement opérationnel d'ici à décembre 2019. Le paiement en temps voulu des arriérés de salaires demeure un obstacle majeur pour de nombreux travailleurs. L'Etat du Qatar devrait envisager d'élargir les possibilités de recourir à ce fonds à des cas autres que l'insolvabilité afin de garantir la poursuite du paiement du salaire en cas d'accident ou de non-paiement du salaire s'appuyant sur d'autres motifs.
- 214.** L'accent mis sur l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail par l'adoption de politiques qui tiennent compte des normes et instruments pertinents de l'OIT est le bienvenu, d'autant plus que le stress thermique demeure une préoccupation à laquelle le gouvernement et les entreprises doivent répondre de manière adéquate. L'adoption de la décision n° 21 de 2019 mérite d'être saluée, de même que l'obligation faite à tous les sous-traitants de mettre sur pied des comités paritaires. Le gouvernement devrait prendre de nouvelles mesures à cet égard et accorder aux travailleurs le droit de grève et le droit à la liberté syndicale. Si les mesures prises constituent des étapes importantes vers une véritable réforme du travail au Qatar, leur mise en œuvre et leur application doivent se poursuivre pour parvenir à un système contractuel qui offre des conditions équitables et décentes à tous les travailleurs. Le gouvernement devrait prendre de nouvelles mesures pour empêcher les agents de recrutement et les courtiers de facturer des commissions illégales, en vue de permettre aux travailleurs de conclure des contrats sans intermédiaire. Les guichets uniques annoncés devraient être rapidement mis en œuvre. Toutes les réformes devraient être étendues aux travailleurs domestiques. Le gouvernement devrait continuer de travailler avec l'OIT et les partenaires sociaux internationaux pour atteindre les objectifs du programme de coopération technique; l'UE est prête à soutenir le gouvernement en partageant ses bonnes pratiques et ses compétences. L'oratrice attend avec intérêt d'évaluer les nouveaux progrès qui seront réalisés l'année prochaine.
- 215.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare que le Qatar a accompli des progrès considérables dans la réforme de sa législation du travail et la mise en œuvre d'un vaste programme de travail. Elle se félicite de la décision du Conseil des ministres d'abolir le certificat de non-objection, de supprimer l'obligation d'obtenir un permis de sortie et

d'instituer un salaire minimum non discriminatoire, mettant ainsi un terme au système de la *kafala* qui a fait les beaux jours de recruteurs sans scrupules. Les travailleurs migrants bénéficient déjà des informations sur leurs droits communiquées par les centres de traitement des demandes de visas du Qatar nouvellement créés dans les principaux pays d'origine des migrants, et ces mesures améliorent considérablement le respect des droits des travailleurs et marquent une étape importante vers la libéralisation et l'ouverture du marché du travail.

216. L'oratrice appelle l'attention sur la volonté du gouvernement du Qatar d'utiliser les travaux de recherche universitaires pour élaborer des méthodes de pointe permettant d'atténuer le stress thermique et adapter ces méthodes aux besoins concrets des travailleurs et des employeurs, notant que beaucoup reste à faire dans ce domaine.
217. L'oratrice exhorte le gouvernement du Qatar à institutionnaliser la politique nationale d'inspection du travail qu'il a adoptée en avril 2019 et à mettre en place un service d'inspection systématique et efficace, car la législation du travail n'a de sens que si elle est appliquée et les services d'inspection du travail constituent la première ligne de défense. Le gouvernement devrait s'attacher en priorité à remédier aux retards de paiement et au non-paiement des salaires, à protéger les travailleurs domestiques, une catégorie de travailleurs invisible qui peine souvent à faire connaître ses revendications, et à faire appliquer les nouvelles lois qui permettent aux travailleurs de changer de travail et de quitter le pays. Le gouvernement devrait également continuer, avec le succès que l'on sait, à sensibiliser les responsables gouvernementaux, les travailleurs et les employeurs aux droits et à la protection des travailleurs.
218. Le gouvernement des Etats-Unis reste déterminé à appuyer l'important programme de réforme du Qatar. Le ministère du Travail des Etats-Unis a signé en 2019 un protocole d'accord avec le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar en vue de l'aider à mettre en œuvre son programme de réforme du travail, notamment par la formation d'inspecteurs du travail. L'oratrice appuie le projet de résultat.
219. *Une représentante du gouvernement du Canada* salue la coopération du gouvernement du Qatar avec l'OIT. Son gouvernement se félicite des nombreuses mesures constructives qui ont été prises pour améliorer les droits des travailleurs dans le pays. Les importantes réformes du travail qui doivent entrer en vigueur au Qatar en janvier 2020 constituent une étape cruciale et encourageante et elle attend avec intérêt leur mise en œuvre et leur application intégrales. Elle prend note des progrès réalisés dans le cadre du programme de coopération technique, notamment la création du fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs et l'adoption d'une politique nationale en matière d'inspection du travail.
220. L'oratrice se félicite que le document fasse état de la coopération de son gouvernement avec le gouvernement du Qatar dans le domaine du travail; le gouvernement du Canada continuera de partager les informations et les bonnes pratiques concernant la gestion du travail, les réclamations collectives et la gestion des conflits et des plaintes. L'oratrice salue également l'excellent travail accompli par le Bureau et le bureau de projet de l'OIT pour l'Etat du Qatar pour aider le pays à respecter ses engagements au titre des normes internationales du travail.
221. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* déclare que son pays reconnaît les progrès accomplis par le gouvernement du Qatar en vue d'abolir le système de la *kafala*, qui sont un pas important dans la bonne direction en matière de protection des droits des travailleurs migrants. La Suisse salue tout particulièrement la décision du Conseil des ministres de supprimer entièrement les visas de sortie du territoire pour tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, de supprimer le certificat de non-objection et de renforcer le système de protection des salaires, car ces mesures contribueront au respect des droits des travailleurs migrants. La Suisse encourage le gouvernement du Qatar à continuer sa coopération avec l'OIT en vue de mettre en œuvre le vaste programme de réforme et de

relever les défis majeurs qui subsistent en ancrant ces mesures dans les pratiques en matière d'emploi, en veillant à un respect rigoureux des garanties juridiques et en continuant à progresser dans les domaines du recrutement, des conditions d'entrée des travailleurs migrants et de la lutte contre la traite des êtres humains.

222. *Un représentant du gouvernement du Qatar* dit qu'il a lu attentivement le rapport de situation et les recommandations formulées par les membres du Conseil d'administration, et il appelle l'attention sur les progrès importants réalisés au titre des cinq piliers stratégiques du programme de coopération technique qui sont détaillés dans le document. Le système de protection des salaires, la déréglementation de l'entrée et de la sortie des travailleurs migrants et la création de comités paritaires ont vocation à faciliter le règlement rapide des conflits opposant employeurs et travailleurs. L'orateur met l'accent sur la création du fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs, sur le programme de renforcement du Plan national de lutte contre la traite des personnes pour 2017-2022 et sur la législation adoptée par le Conseil des ministres (dont l'entrée en vigueur est prévue pour janvier 2020), qui garantiront de meilleurs droits aux travailleurs migrants. Le gouvernement du Qatar a signé des protocoles d'accord et des accords avec les gouvernements français, néerlandais et suédois (travail, tourisme, hôtellerie, etc.), avec le gouvernement des États-Unis et un organisme d'aide de la Suisse (traite des personnes) et avec les institutions de Bretton Woods et l'ITF. Des améliorations ont également été apportées dans les domaines du développement des ressources humaines, des pratiques de travail et de l'inspection du travail, et le gouvernement poursuit ses efforts pour atteindre les ODD. Le programme de coopération technique de l'OIT, la réforme législative menée dans le pays et la coopération internationale ont permis de créer un climat propice à un changement des pratiques des partenaires tripartites et d'améliorer les méthodes de concertation entre partenaires sociaux au Qatar.

Résultat

223. *Le Conseil d'administration prend note du rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT figurant dans le document GB.337/INS/5.*

(Document GB.337/INS/5, paragraphe 53.)

Sixième question à l'ordre du jour

Suivi de la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 334^e session en vue d'appuyer l'accord national tripartite de novembre 2017 visant à mettre en œuvre la feuille de route: rapport intérimaire du gouvernement du Guatemala sur les mesures prises
(GB.337/INS/6)

224. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, s'il se félicite de la tenue de réunions régulières au sein de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, dont la création a recueilli le plein appui tant des travailleurs que des employeurs, son groupe est profondément préoccupé par la mise en œuvre globale de la feuille de route relative à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du

droit syndical, 1948. Le dialogue social n'étant qu'un moyen de parvenir à une fin, il est grand temps que la commission nationale tripartite tienne enfin les engagements qu'elle a pris de longue date envers les travailleurs et les syndicats du Guatemala. Dans le cas contraire, les syndicats pourraient cesser de participer au processus et les taux de syndicalisation resteraient faibles dans un pays où il est à la fois dangereux d'être un militant syndical et presque impossible d'obtenir des résultats positifs pour les travailleurs. Selon les organisations syndicales du Guatemala, même les progrès partiels réalisés entre 2013 et 2018 sont menacés. En outre, le groupe des travailleurs est profondément préoccupé par le fait que la plupart des 90 cas d'homicide de syndicalistes portés devant l'OIT n'ont pas été résolus, que le mobile antisyndical n'est pas priorisé dans le cadre des enquêtes et que les assassinats de syndicalistes et les menaces de mort contre ceux-ci ne faiblissent pas.

225. Il est regrettable que les amendements législatifs promis pour garantir le respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, n'aient même pas dépassé le stade des premières discussions au Congrès. En outre, le système de mesures de sécurité en faveur des dirigeants syndicaux subit un démantèlement complet; il n'est pas surprenant que le Guatemala demeure l'un des pays les plus dangereux au monde pour les syndicalistes selon l'indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale (CSI). Les pratiques antisyndicales – telles que les licenciements fréquents de travailleurs municipaux en raison de leurs activités syndicales – se poursuivent impunément. Les avancées réalisées dans l'application des ordonnances de réintégration de travailleurs licenciés restent minimales et les travailleurs réintégrés ne perçoivent pas leur salaire. Enfin, l'enregistrement d'organisations syndicales est toujours limité et peu de conventions collectives ont été approuvées en 2018 et 2019.
226. L'oratrice attire l'attention du Conseil d'administration sur le fait que, dans son 387^e rapport, le Comité de la liberté syndicale a qualifié le cas n° 2609 (Guatemala) de grave et urgent au vu des nombreux assassinats, tentatives d'assassinat, agressions et menaces de mort, ainsi que du climat d'impunité qui prévalait.
227. Etant donné que le projet de loi destiné à donner un fondement légal à la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale n'a toujours pas été adopté, il est possible que le nouveau gouvernement décide de supprimer la commission ou de modifier ses fonctions.
228. L'oratrice demande au Bureau d'apporter des précisions sur sa présence au Guatemala et sur la manière dont il sera donné suite à l'alinéa *e*) de la décision prise par le Conseil d'administration à sa 334^e session (document GB.334/INS/9(Rev.)) au sujet de la mise en œuvre d'un programme d'assistance technique solide. Elle rappelle également que, à l'alinéa *f*) de cette décision, le Conseil d'administration a encouragé la communauté internationale à allouer les ressources nécessaires à ce programme d'assistance technique. Le niveau de l'appui fourni actuellement aux mandants du Guatemala par le Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Amérique centrale ne correspond pas à celui requis par le Conseil d'administration dans sa décision.
229. En raison des fréquents changements de gouvernement et de ministres du Travail intervenus au Guatemala depuis le dépôt en 2012 de la plainte en vertu de l'article 26, le Conseil d'administration a été régulièrement prié d'accorder un délai supplémentaire pour la mise en œuvre de la feuille de route. De ce fait, peu de progrès ont été accomplis dans un pays où des violations graves des droits syndicaux et des droits des travailleurs continuent de se produire. Le groupe des travailleurs note que le gouvernement est déçu par le manque de participation des syndicats au processus de dialogue social, mais souligne qu'il importe de comprendre les préoccupations et frustrations des travailleurs du Guatemala, auxquels est imposée l'absence de progrès significatifs concernant la mise en œuvre de la feuille de route,

après le retrait, contre leur gré et malgré la forte opposition du groupe des travailleurs, de la plainte déposée en vertu de l'article 26.

- 230.** Le groupe des travailleurs demeure vivement préoccupé par les lacunes dans la mise en œuvre de la feuille de route et par la probabilité élevée d'un retour à la même situation de crise que celle de 2012 qui avait donné lieu au dépôt de la plainte en vertu de l'article 26. Les mesures prises par le gouvernement, telles que mentionnées dans le document, sont loin d'être suffisantes au vu de la gravité des violations des droits syndicaux. L'oratrice appelle le gouvernement devant entrer en fonctions en janvier 2020 à s'engager en faveur de la mise en œuvre rapide et complète de la feuille de route. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 231.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* rappelle que, à sa 334^e session, le Conseil d'administration a décidé de clore la procédure engagée au titre de l'article 26 après que d'importants progrès avaient été observés par une mission tripartite qui s'était rendue au Guatemala en septembre 2018. Le groupe des employeurs accueille avec intérêt les informations exhaustives communiquées par le gouvernement du Guatemala au sujet des nouvelles mesures prises pour mettre en œuvre la feuille de route. Il note que le rapport de la commission nationale tripartite, où figurent les déclarations des mandants tripartites du pays, a été soumis au BIT par le gouvernement sans les commentaires des représentants des travailleurs qui, faute d'être parvenus à un consensus, n'avaient pas respecté les délais impartis pour soumettre lesdits commentaires.
- 232.** L'orateur souligne que des progrès ont été réalisés sur plusieurs points de la feuille de route, mais que des problèmes non résolus restent en suspens, notamment en lien avec les réformes législatives. Bien que les mandants soient parvenus à un consensus sur un certain nombre de points relatifs aux réformes législatives, qui sont indispensables, travailleurs et employeurs s'opposent manifestement sur d'autres points. L'orateur appelle toutes les parties à participer aux réunions de la commission nationale tripartite qui sont prévues afin de résoudre les points de désaccord au sujet des réformes législatives proposées et de permettre au Congrès d'achever le processus. Il regrette qu'il ait été fait objection à sa demande visant à autoriser le président de la commission nationale tripartite à prendre la parole devant le Conseil d'administration.
- 233.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, pour assurer l'équité, soit les deux groupes doivent être autorisés à inviter une personne qui n'est pas membre du Conseil d'administration à prendre la parole sur cette question, soit aucun des deux ne doit être autorisé à le faire. Il ne serait pas non plus approprié que le groupe des employeurs demande à ce qu'un membre du Conseil d'administration venant du Guatemala soit autorisé à prendre la parole en plus du représentant des employeurs.
- 234.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* retire sa demande. Il souligne que le président de la commission nationale tripartite, qui est un employeur, n'a pas ménagé ses efforts pour rapprocher les parties, mais que ceux-ci ont échoué parce que les travailleurs n'ont ni participé aux réunions de la commission et aux activités de formation de l'OIT, ni informé les parties concernées de leur absence, ce qui constitue un manque de respect et entrave directement l'avancée des réformes législatives.
- 235.** Le changement de gouvernement prévu pour janvier 2020 ne devrait entraîner aucun retard dans la mise en œuvre de la feuille de route, car un processus de transition entre le ministère du Travail sortant et son remplaçant a été mis en place. En outre, cette question est l'affaire de l'Etat et non du gouvernement. L'orateur souligne que le gouvernement, le Congrès et les employeurs sont déterminés à mettre en œuvre la feuille de route, et il prie les travailleurs de s'engager eux aussi pleinement en faveur de ce processus.

236. *Un représentant du gouvernement du Guatemala* déclare que le gouvernement de son pays a conscience que, malgré les progrès réalisés, il reste encore à faire pour mettre pleinement en œuvre la feuille de route. Les mandants tripartites sont déterminés à œuvrer ensemble dans l'intérêt des Guatémaltèques et à briser le cycle de la pauvreté. Il importe de trouver des solutions globales pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, assurant des conditions de travail décentes et offrant des avantages que l'économie informelle ne fournit pas. Souvent, les accords conclus au sein de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale portent sur des questions plus larges d'ordre économique ou relatives au travail. Malgré quelques points de désaccord entre les membres de la commission, l'esprit de coopération manifesté par toutes les parties a porté ses fruits, car aucun assassinat de dirigeant syndical n'a été signalé depuis le début de l'année en cours et le pouvoir judiciaire a été renforcé. Les partenaires sociaux joueront un rôle important pour aider le pouvoir exécutif à convaincre les autorités judiciaires de la nécessité de traduire rapidement en justice les auteurs présumés d'assassinats de syndicalistes. Il faut espérer que les efforts se poursuivront, avec davantage de ressources financières, pour renforcer le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. A la suite de l'élection du nouveau gouvernement quelques mois auparavant, la législation électorale a été modifiée de façon à rallonger la période de transition entre les gouvernements successifs et de permettre ainsi au nouveau gouvernement de s'employer résolument à poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route. Le programme d'assistance technique du BIT à venir facilitera grandement la reprise du dossier par le nouveau gouvernement, qui s'est engagé à continuer de collaborer avec l'Organisation aux fins de la mise en œuvre de la feuille de route. L'orateur appelle les donateurs à continuer d'apporter leur appui afin que les progrès puissent se poursuivre.
237. Le nouveau gouvernement assurera la présidence de la commission nationale tripartite, qui est en passe d'être institutionnalisée en tant qu'instance permanente par un projet de loi soumis sur la base d'un consensus tripartite. Des amendements législatifs sont présentés de façon tripartite et devraient être adoptés en 2019 ou en 2020. Certains organes n'ont pas été en mesure de se réunir, mais la technologie a permis aux partenaires sociaux de rester en contact permanent, de signaler des cas urgents d'infractions et de demander des mesures de protection sans que l'intervention d'un intermédiaire soit nécessaire. Personne ne peut dire que le Guatemala ne respecte pas les obligations qui lui incombent de faire mieux respecter la législation du travail, d'améliorer les conditions de travail et d'écouter ses mandants. Le Conseil d'administration a fait le bon choix en décidant de clore la procédure engagée en vertu de l'article 26 et le pays a répondu à cette marque de confiance avec l'appui de l'OIT. Le nouveau gouvernement a la volonté politique nécessaire pour continuer d'accomplir des progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route. L'orateur conclut en remerciant le Bureau et les donateurs pour l'assistance technique précieuse qui est fournie au Guatemala.
238. *S'exprimant au nom d'une majorité importante de pays d'Amérique latine et des Caraïbes*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay accueille avec satisfaction les efforts des mandants tripartites visant à renforcer le dialogue social et à mettre pleinement en œuvre la feuille de route, et elle invite les mandants à maintenir le dialogue engagé au sein de la commission nationale tripartite. Elle ne doute pas de la volonté de la communauté internationale d'allouer les ressources techniques et financières nécessaires à la mise en œuvre du programme de coopération technique, qui devrait commencer sous peu, afin que le processus puisse s'inscrire dans la durée. Elle prie instamment les représentants du pouvoir exécutif et du pouvoir législatif qui entreront en fonctions en janvier 2020 d'aller de l'avant en s'appuyant sur les progrès déjà accomplis dans le cadre de la feuille de route et de veiller à l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le groupe représenté par l'oratrice appuie le projet de décision.
239. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro,

l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'UE et ses Etats membres continuent de suivre de près les progrès accomplis par le Guatemala sur des questions liées à l'application de la convention n° 87 et de collaborer avec le pays sur des questions relatives à la législation du travail. Bien que des progrès aient été accomplis, il est regrettable que la feuille de route n'ait pour l'essentiel toujours pas été mise en œuvre et que des actes de discrimination et de violence antisyndicales continuent d'être commis, comme il ressort des observations formulées par les centrales syndicales. L'oratrice se félicite de la reprise du dialogue social après cinq mois d'interruption, dans le cadre de la commission nationale tripartite, qui joue un rôle essentiel pour créer un climat de confiance et de coopération entre les partenaires sociaux. Elle lance un appel au nouveau gouvernement et au Congrès pour qu'ils veillent à ce que la commission bénéficie dès que possible d'une pleine reconnaissance juridique. Il est regrettable que la mise au point de la législation nécessaire pour rendre la législation nationale conforme aux conventions fondamentales de l'OIT ait pris du retard et que les progrès accomplis dans la mise en œuvre globale de la feuille de route soient limités. L'oratrice prie instamment le ministère public et le ministère de l'Intérieur de suivre les recommandations de la commission nationale tripartite, notamment celles qui concernent l'Unité spéciale d'enquête sur les infractions commises contre des syndicalistes, et de poursuivre l'instruction des affaires portant sur le décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, afin que les auteurs rendent des comptes et que justice soit rendue rapidement et efficacement. Il est essentiel de mettre en œuvre sans tarder le programme d'assistance technique proposé par le BIT et approuvé par la commission nationale tripartite en août. Le gouvernement doit également adopter dès que possible les propositions de réformes législatives issues du consensus tripartite qui ont été soumises au Congrès afin de mettre pleinement en œuvre la feuille de route. Le groupe représenté par l'oratrice souscrit au projet de décision.

240. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déplore le manque de progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route depuis que le Conseil d'administration a décidé de clore la procédure engagée en vertu de l'article 26 un an auparavant, et elle rappelle que les Etats-Unis étaient favorables à ce que cette procédure se poursuive afin de veiller à ce que le gouvernement maintienne la dynamique qu'il avait engagée. Elle demande instamment au gouvernement d'honorer les engagements qu'il a pris de mettre le Code du travail en conformité avec les conventions n°s 87 et 98, d'institutionnaliser la commission nationale tripartite par voie législative et de remédier à la rupture du dialogue social qui a perturbé la tenue des réunions de la commission nationale tripartite et de ses sous-commissions. Elle se félicite des condamnations prononcées peu de temps auparavant dans les affaires concernant l'assassinat de deux syndicalistes et souhaite savoir plus précisément comment le gouvernement entend améliorer la procédure d'instruction et faire en sorte qu'il y ait davantage de condamnations contre les instigateurs et les auteurs de tels crimes.

241. L'oratrice appelle de ses vœux la relance des mécanismes de communication régulière entre le ministère public et les représentants des travailleurs afin que les progrès réalisés dans l'instruction des cas de violence antisyndicale puissent être examinés, et elle souhaite obtenir de plus amples informations sur l'état des 12 affaires instruites par la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala et le ministère public. L'instruction générale n° 1/2015 visant à ce que le caractère éventuellement antisyndical des homicides de syndicalistes soit pleinement et systématiquement pris en considération doit être pleinement appliquée. Compte tenu de l'accord tripartite conclu en août 2018 sur l'ensemble de principes qui guideront l'examen des réformes législatives et de la demande d'assistance technique par laquelle les parties ont demandé au BIT de charger un expert international de faciliter l'élaboration d'un projet de loi conforme aux normes internationales relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, il est à déplorer qu'aucun progrès n'ait été fait en ce qui concerne ce point important. L'oratrice souhaiterait savoir pourquoi le nombre de demandes de mesures de protection a reculé en 2019 et quelles sont les possibilités d'accès à ces mesures et leur efficacité; les informations indiquant que les

bénéficiaires de telles mesures doivent supporter une partie des coûts connexes sont préoccupantes. Il semble qu'il n'y ait pas eu d'augmentation significative du pourcentage de décisions de réintégration de travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux effectivement appliquées; il est difficile d'apprécier les résultats obtenus à partir des données agrégées. Le nombre d'organisations syndicales enregistrées et d'homologations de conventions collectives n'a pas non plus augmenté de manière significative. Les membres de la sous-commission sur la médiation et le règlement des conflits de la commission nationale tripartite ne sont pas parvenus à s'accorder sur un règlement pour désigner un médiateur.

242. L'oratrice se félicite de la récente élaboration d'une proposition de cadre d'assistance technique et demande comment le programme sera financé et si un représentant de l'OIT dans le pays sera nommé. Parmi les avancées positives, elle souligne que le ministère du Travail a pu percevoir des amendes dans les cas de violations de la législation du travail depuis que son pouvoir de sanction a été rétabli. Elle demande des informations sur l'utilisation qui a été faite des amendes perçues pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et sur les mesures visant à offrir aux parties lésées une réparation effective pour les préjudices subis. Malgré les problèmes qui se posent encore, les Etats-Unis considèrent toujours que la feuille de route est particulièrement pertinente et souscrivent au projet de décision.
243. *Une représentante du gouvernement du Canada* accueille avec satisfaction les progrès dont le gouvernement du Guatemala a fait état, notamment les efforts déployés conjointement par la commission nationale tripartite et ses sous-commissions, les projets de loi concernant la réforme de la législation du travail en cours d'examen par le Congrès et les mesures visant à protéger davantage les syndicalistes contre les actes de violence et à lutter contre ces actes. Elle demande au gouvernement du Guatemala de donner la priorité aux mesures destinées à assurer rapidement une protection efficace aux dirigeants syndicaux et aux représentants des travailleurs en danger, ainsi qu'aux efforts visant à mener des enquêtes sur tous les actes de violence perpétrés contre des syndicalistes, à identifier les coupables et à faire en sorte que les auteurs et les instigateurs de ces actes soient traduits en justice sans délai, dans le respect de l'état de droit et des droits de la défense. Elle encourage les autorités du Guatemala à poursuivre le dialogue tripartite véritable et constructif qui a été engagé afin de mettre en œuvre les réformes de la législation du travail nécessaires pour mettre la législation nationale en conformité avec les principes énoncés dans la convention n° 87. Le gouvernement devrait continuer de collaborer étroitement avec l'OIT et se prévaloir de l'assistance technique, qui est essentielle pour réaliser des progrès concrets. La mise en œuvre complète et durable de la feuille de route de 2013 conformément à l'accord national tripartite de novembre 2017 est tributaire de la participation constructive et de l'engagement sans réserve de tous les mandants tripartites. Le Canada soutient le projet de décision.
244. *Un représentant du gouvernement du Panama* félicite les mandants tripartites du Guatemala d'avoir réussi à trouver ensemble des solutions pour améliorer la situation de leur pays. Les mandants sont parvenus à mener des consultations tripartites et à soumettre des propositions de loi au Congrès sans faire intervenir des parties extérieures, ce qui est tout à l'honneur du Guatemala et constitue un exemple pour d'autres pays.
245. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)), répondant aux questions posées par le gouvernement des Etats-Unis, dit que le Bureau travaille en collaboration avec l'Equipe d'appui technique au travail décent du Bureau de l'OIT pour l'Amérique centrale, Haïti, Panama et la République dominicaine basé à San José (Costa Rica) pour mettre au point un programme de coopération technique. En mars 2019, le Bureau a effectué une mission au Guatemala dans le but de rencontrer chacun des partenaires sociaux séparément puis ensemble afin de veiller à ce que les différents volets du projet soient validés de manière tripartite. Compte tenu des difficultés

auxquelles se heurtait le dialogue social national, la validation tripartite du projet a finalement été obtenue en août 2019, après que la commission nationale tripartite a pu reprendre ses fonctions, au cours d'une mission effectuée par M. Paixão Pardo. Celui-ci a, en sa qualité de spécialiste des normes du bureau de l'OIT à San José, continué d'appuyer les efforts déployés par les mandants tripartites au Guatemala. Le projet de coopération technique, qui a été conçu pour répondre aux besoins des trois parties, est au stade de l'évaluation finale. Le descriptif de projet sera prêt dans les jours à venir et le Bureau le communiquera aux donateurs potentiels afin de savoir dans quelle mesure ils pourraient être intéressés. Le personnel du siège continuera de travailler en collaboration étroite avec l'Equipe d'appui technique au travail décent au Costa Rica ainsi qu'avec les autorités du Guatemala afin de mettre en place une stratégie conjointe pour mobiliser des fonds. Une procédure de levée de fonds en deux temps est en cours d'examen. Elle consisterait d'une part à mobiliser des ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire pour pouvoir engager des activités le plus rapidement possible et d'autre part à lever des fonds supplémentaires pour les volets restants. Le projet est conçu sur le principe qu'il sera dirigé par un fonctionnaire recruté au niveau international, secondé par des fonctionnaires nationaux, et mis en œuvre depuis un bureau de projet au Guatemala.

246. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note que les représentants des gouvernements ont indiqué qu'ils étaient conscients, mais aussi inquiets, de la situation au Guatemala. Le groupe des travailleurs est particulièrement préoccupé par l'allégation du porte-parole du groupe des employeurs, selon qui les travailleurs du Guatemala agiraient de manière concertée pour entraver les progrès. Ces syndicalistes défendent les intérêts des travailleurs au péril de leur vie, dans des conditions extrêmement difficiles. Tant les représentants des travailleurs que les représentants des employeurs ont pris part à la mission menée en 2018 au Guatemala, mais leurs observations semblent rendre compte de réalités très différentes, ce qui est l'une des raisons pourquoi la procédure de plainte a été close. Les employeurs du Guatemala ont conscience qu'il est indispensable d'instaurer un climat de confiance et, à cette fin, de faire preuve de respect. L'oratrice souhaiterait que les employeurs, tant au Guatemala qu'à Genève, soutiennent davantage le processus. Les réunions ne sont pas une fin en soi et doivent donner des résultats; les travailleurs du Guatemala y participeront bien entendu si elles sont sérieuses et placées sous le signe du respect et si elles donnent des résultats concrets. L'oratrice accueille donc avec intérêt le programme de coopération technique à venir et espère qu'il bénéficiera de ressources suffisantes ainsi que du plein appui de toutes les parties. La protection effective des travailleurs et l'instruction des cas de violence antisyndicale doivent avoir rang de priorité. L'oratrice attend avec intérêt d'obtenir des nouvelles plus positives lorsque le Conseil d'administration procèdera à l'examen suivant de la situation au Guatemala.

247. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il est clair que le peuple du Guatemala a besoin d'être soutenu pour pouvoir trouver lui-même des solutions. Il importe de faire preuve de respect pour être respecté.

Résultat

248. Le Conseil d'administration:

- a) prend note du rapport envoyé par le gouvernement et des observations communiquées par les centrales syndicales;*
- b) rappelle que, conformément à la décision adoptée à sa 334^e session (octobre-novembre 2018), le gouvernement du Guatemala lui rendra compte à sa session d'octobre-novembre 2020 des nouvelles mesures qui auront été prises.*

(Document GB.337/INS/6, paragraphe 4.)

Septième question à l'ordre du jour

Stratégie de l'OIT en matière de recherche (GB.337/INS/7)

249. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, saluant la stratégie de l'OIT en matière de recherche qui est proposée pour la période 2020-21, trouve pertinent qu'elle entende renforcer les connaissances et les capacités des mandants tripartites dans le domaine du dialogue sur l'élaboration des politiques et mentionne que la recherche doit tenir compte à la fois des connaissances et des préoccupations de ses mandants. En ce qui concerne les cinq objectifs de la stratégie proposée, le groupe des employeurs a relevé trois grandes lacunes auxquelles il conviendrait de remédier.
250. Premièrement, outre les consultations prévues entre le Bureau et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), la stratégie devrait intégrer un mécanisme permettant au Bureau de tirer parti de manière efficace et systématique du savoir institutionnel des secrétariats respectifs du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. Il conviendrait par conséquent de mettre en place un mécanisme tripartite régulier qui faciliterait la consultation des mandants sur les sujets, les approches et les formats des travaux de recherche à venir, afin de garantir que ceux-ci sont pertinents et équilibrés. La qualité, la crédibilité et l'incidence des activités de recherche de l'OIT en seraient renforcées, sans que l'indépendance et l'intégrité des travaux soient remises en cause ou entravées.
251. Deuxièmement, la référence à des «accords commerciaux et financiers inclusifs» au paragraphe 3 de la stratégie proposée pose problème, en particulier parce que les signataires des accords de libre-échange de l'Union européenne sont poussés à ratifier les conventions fondamentales et autres normes du travail de l'OIT, qu'ils soient prêts à le faire ou non et qu'il existe ou non une législation nationale inspirée de ces normes.
252. Troisièmement, il est regrettable que les quatre programmes de collaboration pour les travaux de recherche portant sur les problématiques émergentes dont il est question dans la partie III de la stratégie proposée ne reprennent pas les éléments essentiels de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire). L'orateur invite le Bureau à se référer à la Déclaration et à proposer une nouvelle version des problématiques émergentes; il réaffirme en outre la nécessité de mettre en place un mécanisme tripartite de consultation pouvant contribuer à la définition de ces thèmes de recherche exploratoire. Cela renforcerait l'incidence des travaux de recherche de l'OIT, qui pourraient mieux orienter les politiques sociales et les politiques du travail, seraient plus pertinents et davantage utilisés par les partenaires sociaux et les autres acteurs, répondraient mieux aux besoins et aux attentes des mandants et prendraient en considération tous les points de vue et données disponibles.
253. L'orateur demande au Bureau de réserver deux problématiques émergentes à des sujets de la plus haute importance pour le groupe des employeurs. Premièrement, promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, avant tout par des politiques qui favorisent le travail décent et accroissent la productivité. Deuxièmement, appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous. Deux autres sujets sont aussi prioritaires pour le groupe des employeurs: les compétences et la lutte contre l'informalité. Ces thèmes sont tirés de la Déclaration du centenaire et ont donc déjà été approuvés par les

mandants tripartites. Enfin, il est nécessaire de parvenir à un équilibre dans la stratégie en matière de recherche qui est proposée, pour garantir la compétitivité de l'OIT dans ce domaine.

- 254.** L'orateur propose de modifier le projet de décision en remplaçant les termes «et prie le Directeur général» par «, demande au Directeur général de mettre en place un mécanisme tripartite régulier chargé de se prononcer sur les sujets, les approches et les formats à retenir dans ce cadre et d'accompagner les résultats des travaux de recherche du BIT et le prie».
- 255.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que son groupe soutient les cinq objectifs de la stratégie de l'OIT en matière de recherche qui est proposée. Toutefois, s'il est vrai que les priorités en la matière doivent être établies à la lumière des connaissances des mandants tripartites, le Bureau doit veiller à ce qu'aucune consultation de ce type ne nuise à l'indépendance ou à l'intégrité des travaux de recherche et d'analyse de l'OIT. Les priorités en matière de recherche devraient être établies à partir de la Déclaration du centenaire, des travaux liés à la promotion et à la mise en œuvre des normes et des résolutions résultant de la discussion récurrente sur le dialogue social. Les partenaires sociaux, ACTRAV et ACT/EMP peuvent avoir leur mot à dire sur la détermination des priorités en matière de recherche, mais pas sur les résultats des travaux ni sur les conclusions stratégiques que l'on en tire. Il convient d'éviter que ces consultations ne donnent lieu à une sorte de veto éditorial.
- 256.** Le groupe des travailleurs salue les propositions visant à améliorer les échanges entre les équipes de recherche et à renforcer le travail avec d'autres institutions des Nations Unies, où l'OIT doit conserver son rôle de premier plan en matière de recherche sur les relations professionnelles. Il approuve les mécanismes proposés pour renforcer la qualité de la recherche et attend avec intérêt leur mise en œuvre. Le cinquième objectif (qui porte sur l'amélioration des contenus, des supports et des moyens de diffusion) revêt une importance cruciale, car la fourniture de conseils fondés sur des données probantes est un élément essentiel lorsqu'il s'agit de participer, aux niveaux national et international, à des discussions dans le cadre du dialogue social et à des processus de négociation collective. L'oratrice encourage le Bureau à collaborer dans ce sens avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin. Elle relève que la stratégie de recherche proposée est cohérente avec d'autres stratégies et programmes de l'Organisation.
- 257.** En ce qui concerne les principes directeurs applicables aux travaux de recherche de l'OIT figurant aux paragraphes 22 et 23 de la stratégie de l'OIT en matière de recherche qui est proposée, la porte-parole du groupe des travailleurs demande au Bureau de préciser s'il s'agit de principes devant s'appliquer en toutes circonstances ou de lignes directrices ne s'appliquant que «selon les besoins», et l'invite à modifier en conséquence lesdits paragraphes de la stratégie. De plus, la liste figurant au paragraphe 23 ne comporte pas le principe d'indépendance, à même de garantir la qualité et la crédibilité des travaux de recherche de l'OIT.
- 258.** L'oratrice rappelle que, en mars 2019, le Conseil d'administration a approuvé un plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023 ¹, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018, dont le deuxième volet porte sur les activités de recherche et de formation. Le plan d'action révisé donne des orientations sur les domaines de recherche thématique concernant le progrès technique au service du travail décent, qui est l'une des quatre problématiques émergentes résultant de la Déclaration du centenaire retenue dans le projet de stratégie en matière de recherche. S'agissant du point intitulé «Progrès technique et travail décent», le plan d'action mentionné contient suffisamment d'orientations, en particulier sur l'extension de la négociation collective aux travailleurs vulnérables et sur l'accès à la liberté

¹ Document [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#).

d'association et à la négociation collective pour les travailleurs de l'économie des plateformes et des plateformes numériques.

259. En outre, une approche sectorielle de la question des incidences de l'automatisation pourrait apporter une contribution factuelle aux secteurs concernés, dans le prolongement des réunions techniques qui se sont tenues et en préparation des suivantes. L'oratrice demande si ces actions, qui ont été approuvées précédemment, seront prises en considération au moment de définir les axes de recherche sur cette problématique émergente.
260. Il faudrait aussi mener des travaux de recherche fondés sur des données factuelles sur la question du travail décent au service du développement durable. Ces travaux seraient utiles pour l'élaboration de la réglementation et des politiques publiques pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. A cet égard, l'OIT devrait partager son expertise en ce qui concerne l'incidence des accords commerciaux et d'investissement sur la création d'emplois verts. Quant aux institutions efficaces pour réduire les inégalités et faire reculer la pauvreté, les travaux de recherche devraient être menés dans la continuité du rapport phare sur le rôle que peut jouer la négociation collective dans la réduction des inégalités. L'oratrice invite le Bureau à faire figurer la question des possibilités de formation tout au long de la vie qui s'offrent aux travailleurs dans les activités de recherche concernant la quatrième problématique émergente, sur les systèmes de formation dynamiques, et à prendre en considération le rôle fondamental de l'éducation publique. A ce sujet, elle appelle l'attention sur les débats encouragés par la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) qui montrent que la culture des privilèges vient renforcer les inégalités.
261. Toutes les activités de recherche de l'OIT devraient mettre en lumière le rôle des normes internationales du travail, qui représentent un acquis majeur des cent ans écoulés et un outil d'intérêt général au service du système multilatéral, pour l'avènement de la justice sociale.
262. Réagissant à la déclaration du porte-parole du groupe des employeurs, l'oratrice indique qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place un nouveau mécanisme tripartite de consultation sur la détermination des thèmes de recherche et des priorités en la matière, car cela créerait un précédent pour la recherche, aucun mécanisme de ce type n'existant dans d'autres domaines de travail. Un tel mécanisme ne saurait en outre avoir un pouvoir de décision, car toutes les décisions doivent être prises dans le cadre de la structure existante de gouvernance tripartite. L'oratrice se dit surprise par la proposition visant à réserver deux domaines de recherche sur des problématiques émergentes à des sujets que le groupe des employeurs considère comme importants, et notamment l'appui au rôle du secteur privé. Les problématiques émergentes devraient être définies de telle manière que la recherche vienne soutenir le travail de l'Organisation dans le cadre du programme et budget, qui comprend le résultat sur les entreprises durables.
263. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran convient que la stratégie de recherche proposée pour 2020-21 devrait traiter des défis posés et des possibilités offertes par les forces nouvelles qui transforment le monde du travail, et qu'il faudrait s'attacher à faire en sorte que chacun puisse tirer parti de ces possibilités. Les cinq objectifs énoncés dans la stratégie – la pertinence, l'innovation, la collaboration internationale, la qualité des travaux et leur diffusion – sont essentiels et devraient être poursuivis résolument.
264. Il importe qu'un mécanisme efficace prenne en considération les intérêts des mandants en matière de recherche, car ces intérêts varient d'une région à l'autre. Soulignant le principe applicable aux travaux de recherche qui consiste à mettre l'accent sur le développement et à intégrer les perspectives régionales dans la conception desdits travaux, le GASPAC invite le Bureau à renforcer ses relations avec les instituts de recherche des Etats Membres en vue

d'améliorer la pertinence des activités de recherche de l'OIT et de les adapter plus souplement aux besoins. Il faudrait approfondir la collaboration menée dans ce domaine avec les institutions des Nations Unies afin d'affirmer le rôle de l'OIT dans l'élaboration des politiques sur l'avenir du travail. Investir dans la recherche sur les éléments du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) relevant du mandat de l'OIT pourrait permettre de produire des données factuelles à utiliser au niveau national pour atteindre les objectifs et les cibles établis dans le cadre de ce programme. Il faudrait intensifier les activités de recherche dans les domaines hautement prioritaires pour les pays en développement, tels que la transition vers l'économie formelle, la création d'emplois, la promotion d'un environnement favorable à la création d'entreprises, l'extension de la protection sociale et les incidences des nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, la robotique et les mégadonnées. La région de l'Asie et du Pacifique étant exposée aux catastrophes naturelles et particulièrement touchée par les changements climatiques, il serait utile de mener des travaux plus approfondis sur ces questions. La stratégie devrait être financée de manière adéquate et étayée par des instruments d'analyse sophistiqués, notamment les méthodes statistiques les plus modernes. Le GASPAC appuie le projet de décision.

- 265.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay dit qu'il importe de faire en sorte que la stratégie de recherche proposée contribue à améliorer sensiblement la collecte d'informations sur les effets du progrès technologique sur le travail décent, les bonnes pratiques en matière de travail décent et de développement durable et les indicateurs de pauvreté, à renforcer les mesures prises pour réduire les inégalités et les écarts entre hommes et femmes et à avancer plus rapidement dans la transition vers l'économie formelle. Cette stratégie devrait aussi consolider les mécanismes de contrôle de la qualité des travaux de recherche et des publications. Une consultation permanente des mandants à tous les niveaux permettrait à l'OIT de conforter sa place d'institution de premier plan dans la recherche sur les questions relatives au travail, et la compréhension des mutations profondes à l'œuvre dans le monde du travail contribuerait à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Le Bureau devrait veiller à ce que les informations qui figurent dans les rapports phares soient le plus à jour possible en faisant un usage efficace des technologies de l'information et des communications. Le GRULAC appuie le projet de décision, mais demande au groupe des employeurs d'apporter des précisions sur sa proposition, en particulier sur la composition du mécanisme tripartite envisagé, la fréquence à laquelle il se réunirait et la mesure dans laquelle ses priorités pourraient être prises en considération.
- 266.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Nigéria salue les cinq objectifs de la stratégie proposée et se félicite que soit reconnue la nécessité d'intensifier la recherche dans les domaines des technologies numériques et des compétences en robotique et de mener des consultations dans ce cadre. L'OIT doit maintenir ses capacités et son expertise dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances au plus haut niveau afin d'améliorer la qualité de ses conseils fondés sur des données probantes. Compte tenu des priorités stratégiques pour l'Afrique, la stratégie de recherche proposée devrait s'intéresser aux thématiques suivantes: l'acquisition et la certification des compétences, en particulier les nouvelles compétences nécessaires pour les professions et champs de connaissance émergents; la réalisation de l'objectif de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes; des systèmes de protection sociale efficaces et adaptés aux besoins des Etats Membres; la fourniture d'une assistance technique concernant le cadre juridique à mettre en place en matière d'administration du travail, de dialogue social et de tripartisme; la sécurité et la santé au travail, domaine dans lequel les avancées doivent se faire au même rythme que l'évolution technologique; l'adoption de normes visant à relever les nouveaux défis que posent les relations de travail déguisées ou précaires. La recherche devrait par conséquent viser la reprise des travaux concernant le projet de convention et de

recommandation sur le travail en sous-traitance élaboré sur la base d'une première discussion tenue à la 85^e session (1997) de la Conférence internationale du Travail.

- 267.** La stratégie en matière de recherche devant être conforme à la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021, l'orateur estime que le programme et budget pour 2020-21 devrait être révisé en vue d'intégrer ces objectifs. Il faudrait approfondir la relation existante en matière de recherche entre l'OIT et les autres institutions des Nations Unies, mais aussi impérativement préserver la nature unique et ciblée des activités de l'OIT afin de ne pas porter atteinte aux objectifs et aspirations des mandants tripartites qui, s'ils diffèrent parfois, se rejoignent souvent. L'amélioration continue du fonctionnement du Comité des publications est nécessaire pour étendre la diffusion des travaux de recherche de l'OIT et leur assurer un retentissement plus large. Le groupe de l'Afrique appuie l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs.
- 268.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),* une représentante du gouvernement de l'Irlande salue les cinq objectifs de la stratégie de recherche proposée. Pour ce qui est du premier d'entre eux (pertinence), la composante concernant la compréhension des besoins de tous les mandants devrait se limiter à des demandes d'orientations sur des questions de recherche; l'indépendance de la recherche devrait être respectée une fois les travaux entamés. Les processus de consultation, y compris d'ACT/EMP, d'ACTRAV et des départements concernés, ne doivent pas compromettre l'indépendance et l'intégrité de la conception et de l'analyse des activités de recherche de l'OIT. Le groupe des PIEM attend avec intérêt de prendre part aux consultations structurées qui seront organisées chaque année dans le cadre du premier des deux volets de l'approche proposée, mais n'est pas favorable à ce que d'autres séries de consultations aient lieu, compte tenu des coûts supplémentaires que cela engendrerait. L'oratrice souscrit à l'approche présentée pour atteindre le deuxième objectif (innovation) et demande si les réunions qui se tiendront chaque année pour débattre des problématiques émergentes sont les mêmes que celles qui seront organisées dans le cadre du premier objectif. En tant qu'institution s'étant vu confier la charge de plusieurs indicateurs relatifs aux ODD, l'OIT devrait renforcer ses relations avec les autres institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales dans le domaine de la recherche et intensifier ses efforts en la matière pour éclairer les politiques élaborées au titre du troisième objectif (collaboration internationale). Des processus visant à faire respecter les normes de qualité les plus élevées dans le domaine de la recherche ont déjà été mis en place dans le cadre de la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021, et le groupe chargé de l'examen de la recherche joue un rôle positif dans l'amélioration de la qualité et de l'utilité des travaux de recherche. Optimiser la diffusion des travaux de recherche de l'OIT faciliterait grandement la communication de l'Organisation avec le monde extérieur.
- 269.** Les problématiques émergentes mentionnées par le Bureau sont caractéristiques des défis à venir. Sur la question du progrès technologique et du travail décent, les travaux de recherche ne devraient pas faire double emploi avec ceux entrepris par d'autres organisations et devraient mettre l'accent sur la manière dont les technologies numériques peuvent créer des passerelles vers le travail décent. La recherche sur le travail décent et le développement durable devrait explorer les possibilités qu'offrent les technologies d'œuvrer au service du travail décent dans le strict respect des impératifs environnementaux. Il serait intéressant d'étudier la question des institutions efficaces pour réduire les inégalités, et il conviendrait à cet égard de tirer pleinement parti de la mise en commun de l'expertise au sein du Bureau et avec d'autres organisations. Concernant les systèmes de formation dynamiques, le groupe des PIEM accueillerait favorablement la réalisation d'études sur les caractéristiques des évolutions du marché du travail et les différents groupes de la population active à certaines étapes de la vie. L'oratrice demande combien de problématiques émergentes, déjà citées ou non, le Bureau entend explorer pendant la période biennale 2020-21.

270. Il conviendrait aussi d'envisager des travaux de recherche sur la question de savoir comment le progrès technologique pourrait contribuer à améliorer la progression de carrière, en particulier pour ce qui est de la relation entre travailleurs, gouvernements et employeurs, ainsi que de la responsabilité du financement et de la fourniture de la formation. L'oratrice demande s'il est prévu de traiter de l'évaluation des déficits de compétences visant à orienter les politiques relatives à l'éducation et aux compétences au titre de la quatrième problématique émergente, et si l'OIT a l'intention d'entreprendre des études sur les aspects positifs que les destructions d'emplois peuvent parfois présenter pour certains groupes démographiques et sur la manière dont les gouvernements devraient gérer la transition pour que les travailleurs licenciés tirent parti des possibilités offertes par le progrès technologique.
271. La mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de recherche pour la période 2020-21 devrait renforcer l'indépendance, l'intégrité et la qualité de la conception et de l'analyse des activités de recherche. Le groupe des PIEM souscrit à la proposition du groupe des travailleurs de faire de l'indépendance un des principes applicables aux travaux de recherche et estime que ces principes devraient s'appliquer de façon systématique. Il souscrit au projet de décision.
272. *Un représentant du gouvernement de la Chine* appuie les cinq objectifs de la stratégie en matière de recherche qui est proposée. Les travaux de recherche de l'Organisation doivent être pertinents et tenir compte des besoins et des attentes des mandants. Le gouvernement de la Chine continuera de participer à des réunions de consultation et est favorable à la mise en place de synergies novatrices pour les travaux de recherche consacrés aux problématiques émergentes. La coopération entre l'OIT et d'autres organisations internationales devrait être renforcée afin d'accroître l'influence et la visibilité de l'Organisation.
273. Le Bureau devrait accorder une attention accrue à la qualité des travaux de recherche et mettre au point des critères et des indicateurs pour la mesurer. Il devrait prendre des mesures pour diffuser les résultats des travaux de recherche plus largement et pour mieux les mettre en avant. L'Organisation devrait continuer de collaborer avec les Etats Membres au sujet de la stratégie en matière de recherche et mener des travaux de plus haute qualité. Il conviendrait d'achever les travaux de recherche en cours et d'améliorer les approches et méthodes en matière de recherche aux fins de la mise en œuvre de la stratégie qui est proposée. Le gouvernement de la Chine soutient le projet de décision.
274. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que le Monténégro, la Serbie, l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle appuie la déclaration faite par le groupe des PIEM. Il est essentiel que le Bureau mène des travaux de recherche ambitieux et pertinents pour faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. L'intégrité et l'indépendance de la recherche sont primordiales, et cette indépendance risque d'être compromise si les mandants s'ingèrent sans prendre garde dans les détails de la gestion du processus de recherche. La tenue de consultations annuelles structurées présente un intérêt, mais les consultations prévues dans le cadre du deuxième volet auraient une utilité limitée. L'oratrice rappelle les engagements qui ont été pris au sujet de l'indépendance de la recherche lors de la création du Département de la recherche du BIT en 2014.
275. L'oratrice se félicite que l'accent soit mis sur le renforcement des relations avec les institutions des Nations Unies et d'autres organisations, en les axant plus résolument sur la recherche. Cela devrait se traduire par la production de données factuelles de meilleure qualité, qui est essentielle pour l'élaboration, au sein du système multilatéral, de politiques conformes à l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'être humain. L'oratrice accueille favorablement la proposition visant à ce que l'Organisation intensifie les efforts qu'elle déploie dans le domaine de la recherche pour contribuer, par les données factuelles qu'elle produit, à la mise en œuvre du Programme 2030. Compte tenu de la nature transversale de

l'Agenda du travail décent, les compétences et l'expertise de l'Organisation pourraient appuyer la réalisation non seulement de l'ODD 8, mais aussi d'autres ODD.

- 276.** Les problématiques émergentes englobent les principales thématiques traitées dans la Déclaration du centenaire. L'oratrice accueillerait avec intérêt la réalisation de travaux de recherche axés sur l'incidence du progrès technique sur le travail décent. Il existe également un fort potentiel de recherche à valeur ajoutée sur la question du travail décent au service du développement durable ainsi que sur le Programme des emplois verts, analysant toutes les thématiques qui peuvent s'y rattacher, y compris le rôle du dialogue social pour la réalisation du travail décent dans le cadre d'une transition juste vers un développement climatiquement neutre. L'oratrice accueillerait aussi avec intérêt la réalisation de travaux de recherche visant à constituer une base de données qui permettrait de déterminer dans quelle mesure le travail décent peut aider à combattre les inégalités. Enfin, il serait également intéressant de mener des travaux sur la formation au service de la transition vers le travail décent, et en particulier d'axer ces travaux spécifiquement sur les divers groupes de la population active à certaines étapes de la vie. L'UE et ses Etats membres souscrivent au projet de décision initial.
- 277.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* accueille favorablement la proposition concernant la création d'un réseau d'instituts de recherche nationaux en collaboration avec les Etats Membres intéressés afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques et de mener des travaux de recherche dans une perspective nationale. En ce qui concerne la collaboration sur les problématiques émergentes, l'Inde appuie la réalisation de travaux de recherche sur le progrès technique et le travail décent, ainsi que sur des systèmes de formation dynamiques au service de la transition vers le travail décent. Le progrès technologique a des incidences considérables sur l'économie informelle en Inde pour ce qui est du développement des compétences des travailleurs et de l'emploi des jeunes et des femmes. Il importe de mener des travaux sur l'aliénation induite par la technologie ainsi que sur la déqualification et la baisse de la satisfaction des travailleurs qu'elle peut entraîner, afin d'aider les Etats Membres à prendre des décisions et des mesures stratégiques en pleine connaissance de cause. Compte tenu des nombreux changements qui se produisent sur le marché du travail, la transition des travailleurs vers de nouveaux emplois devrait être durable et ne devrait pas creuser les inégalités de revenus ni les inégalités hommes-femmes. Cette transition pourrait être facilitée par la mise en œuvre de programmes de renforcement des compétences des travailleurs afin de répondre aux besoins d'un marché du travail en pleine évolution. Il est essentiel de mener davantage de travaux de recherche pour déterminer quelles seront les compétences de demain.
- 278.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) prend note des commentaires formulés par les mandants sur les questions qui les préoccupent. Ces commentaires revêtent une très grande importance au regard du cadre de gouvernance adopté à la 320^e session du Conseil d'administration (mars 2014), selon lequel le Conseil d'administration «exercera ses fonctions de gouvernance vis-à-vis du programme de recherche à travers le programme et budget établi pour chaque période biennale», et «les propositions du Directeur général contiendront un volet expressément consacré à la recherche». Dans les propositions de programme et de budget à l'examen, une section distincte est consacrée à la stratégie en matière de recherche afin de présenter de manière exhaustive celle prévue pour l'exercice biennal à venir et les années suivantes. Le cadre de gouvernance prévoit également la constitution d'un groupe chargé de l'examen des travaux de recherche, composé d'universitaires renommés dans le domaine de la recherche sur le travail, qui contribuera à assurer la qualité, la rigueur scientifique et l'indépendance des travaux de l'OIT. Ce groupe a vu son rôle renforcé, car il se réunit deux fois par an pour fournir dans de meilleurs délais des contributions plus utiles dans le cadre du programme de recherche. Le Comité des publications joue également un rôle essentiel dans le renforcement de l'uniformité et de l'image de marque des travaux de recherche de l'OIT, ainsi que dans l'amélioration de l'évaluation par les pairs. ACT/EMP et ACTRAV ont pris part aux travaux du Groupe chargé de l'examen des travaux de recherche et du Comité des publications et ont

signalé au secrétariat des études que les mandants pourraient souhaiter porter à son attention. De ce fait, les propositions de programme et de budget contiennent de nombreux exemples de travaux de recherche liés aux résultats que le secrétariat a conscience de devoir mener afin de répondre aux besoins des mandants.

- 279.** Des discussions sur la recherche ont également eu lieu dans le cadre de la Déclaration du centenaire, dans laquelle l'OIT est invitée à maintenir ses capacités et son expertise dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances au plus haut niveau afin d'améliorer encore la qualité de ses conseils, fondés sur des données probantes, aux fins de l'élaboration de politiques. Cet appel est étroitement lié à la demande, formulée dans la Déclaration, tendant à ce que l'OIT joue «un rôle important au sein du système multilatéral» afin, entre autres, de «promouvoir la cohérence des politiques». Il importe avant tout de garantir l'objectivité, l'intégrité et l'indépendance de la recherche de l'OIT pour renforcer le rôle que celle-ci joue au sein du système multilatéral, car l'Organisation doit pouvoir soutenir les politiques fondées sur des données probantes qu'elle promeut.
- 280.** En ce qui concerne les problématiques émergentes, l'oratrice souligne qu'il importe d'anticiper les tendances et les changements afin de prévoir leurs incidences sur le monde du travail. Ces problématiques s'inscrivent dans une approche prospective et ont vocation à compléter les autres travaux de recherche de l'OIT plus directement liés aux résultats. L'Organisation doit suivre cette approche pour devenir une référence innovante et créative dans le domaine de la recherche, tout en garantissant le plus haut niveau d'indépendance, d'intégrité et de qualité possible et en tirant le meilleur parti de l'expertise de ses chercheurs.
- 281.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la recherche), réagissant aux points soulevés, fait observer que la discussion et les informations en retour montrent que le tripartisme est bien vivant au BIT et que de nombreuses idées intéressantes ont été avancées sur les problématiques émergentes. Le tripartisme est un atout unique qui permet à l'OIT d'intégrer une plus grande diversité d'opinions dans ses recherches par rapport à d'autres organisations internationales. L'Organisation pourrait exploiter plus efficacement cette diversité, ce qui rendrait ses recherches plus pertinentes et aboutirait à une plus grande reconnaissance des points de vue divergents des employeurs, des travailleurs et des gouvernements dans les différentes régions. Grâce au tripartisme, l'OIT court également moins de risques que d'autres organisations internationales de tomber dans le piège d'une approche «passe-partout» dans la conception des possibilités d'action. Elle soutient l'universalisme et non l'uniformité, en s'efforçant en permanence d'adapter ses activités aux différents besoins de ses mandants. Le document dont la réunion est saisie vise à aider l'OIT à franchir une nouvelle étape en formalisant les consultations et en veillant à ce qu'il y soit donné suite.
- 282.** La plupart des orateurs se sont à juste titre concentrés sur les questions fondamentales des consultations et du dialogue social en relation avec le premier des cinq objectifs énoncés dans la stratégie proposée en matière de recherche. La réalisation du premier objectif est essentielle pour atteindre les quatre autres; l'ensemble du processus favoriserait ainsi une stratégie de recherche plus réactive, aiderait à définir des problématiques émergentes innovantes et, partant, faciliterait la collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies. L'OIT joue déjà un rôle majeur dans le mouvement à l'échelle du système visant à élaborer une analyse par les Nations Unies de certains changements majeurs et déstabilisateurs qui se produisent dans le monde du travail, mais elle doit faire encore davantage. L'orateur se félicite que les mandants aient proposé d'intensifier les liens avec d'autres instituts de recherche dans un souci d'améliorer la qualité. A mesure que le secrétariat prend conscience de la diversité des publics que ses produits doivent atteindre, le format et la diffusion de la recherche requièrent des contributions en plus grand nombre.

283. Sur fond d'adhésion générale au principe selon lequel on ne transige pas avec l'indépendance et l'intégrité de la recherche, l'orateur s'associe à l'idée que la recherche doit être perturbatrice, voire dérangeante, et ajoute que les résultats de la recherche ne sauraient être systématiquement consensuels. Grâce à ses ressources en statistiques et en données, l'OIT est bien placée pour s'engager dans la guerre des idées qui conduit à des recherches de pointe et pour parvenir à l'indépendance intellectuelle si nécessaire au développement de la réputation internationale que mérite l'Organisation. Elle n'a pas toujours atteint le niveau de transparence requis, mais la formalisation des consultations et le partage des informations avec les mandants seront utiles à cet égard. L'intégrité et l'indépendance de la recherche de l'OIT dépendent aussi de sa pertinence par rapport au mandat de l'Organisation.
284. L'orateur attend avec intérêt les réunions annuelles proposées avec les mandants tripartites, qui devront être de vaste portée, ambitieuses, informatives et permettre l'examen de questions de fond, par exemple des idées sur d'éventuelles problématiques émergentes. Ces réunions pourraient également porter sur les moyens d'améliorer l'incidence de la recherche et contribuer à la sélection de différents formats et moyens de diffusion. L'orateur souligne que les principes applicables aux travaux de recherche, décrits dans le document dont est saisi le Conseil d'administration, sont essentiels pour façonner la recherche, car ils aident à établir une culture créative, imaginative et innovante de la recherche, qui attire les meilleurs chercheurs dans le domaine de l'emploi. Les recherches nécessaires à l'élaboration des résultats stratégiques sont déjà inscrites dans le programme et budget, mais il est également essentiel de créer des synergies entre elles pour promouvoir de nouveaux travaux de recherche collaboratifs sur les problématiques émergentes. Il peut s'agir, par exemple, de la façon dont la mesure de la croissance de la productivité s'applique dans une économie du soin ou une économie rurale, ou de la façon dont elle se présente dans le contexte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes. De tels liens amèneraient l'OIT à la frontière de la recherche, là où elle doit être, au lieu de rester relativement cloisonnée dans ses domaines de recherche habituels.
285. *Le porte-parole du groupe des employeurs* rend hommage au directeur sortant du Département de la recherche et espère que l'approche que celui-ci a privilégiée durant son mandat sera conservée par son successeur. La pertinence de l'OIT repose sur sa capacité à écouter les points de vue de ses mandants tripartites, afin de parvenir à un résultat satisfaisant pour tous, et à défendre ses recherches avec autant de véhémence qu'elle promeut l'application de ses normes. S'il est important de préserver l'indépendance de la recherche du Bureau, il l'est tout autant de consulter les mandants sur les études du BIT et d'assumer tous les coûts raisonnables découlant de ces consultations; à défaut, la recherche risque de connaître une situation de déséquilibre. Le Bureau n'a pas systématiquement tenu le groupe des employeurs informé des études menées, si bien que les points de vue des employeurs n'ont pas toujours été pris en considération.
286. *La porte-parole du groupe des travailleurs* convient que la discussion a été importante et riche d'enseignements, mais ne dirait pas que les mandants n'ont jamais été consultés sur les recherches du Bureau avant la présentation du document. Ces recherches doivent d'abord être menées de manière indépendante par le Bureau, leurs résultats étant ensuite soumis à l'examen des mandants tripartites, qui décident alors de la marche à suivre sur la base des informations communiquées. En raison de la nature même de la recherche, ses résultats ne peuvent pas toujours correspondre aux points de vue des mandants.
287. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Nigéria demande au Bureau de tenir compte des points soulevés à propos de la nécessité de tenir des consultations régulières sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de recherche.

288. *Le Président* déclare que, faute de soutien suffisant en faveur de l'amendement proposé par les employeurs, il considère que les participants sont favorables au libellé initial du texte de la décision.

Décision

289. *Le Conseil d'administration approuve la stratégie en matière de recherche qui est proposée pour la période 2020-21 et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre de cette stratégie.*

(Document GB.337/INS/7, paragraphe 31.)

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport de la Commission d'enquête chargée d'examiner la plainte relative au non-respect, par la République bolivarienne du Venezuela, de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, déposée par des délégués à la 104^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT
([GB.337/INS/8](#))

290. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, faisant observer qu'il est trop tôt pour engager un débat de fond avant que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela ait disposé de trois mois pour répondre au rapport, prend note des résultats importants obtenus par la commission d'enquête et salue les recommandations claires et directes figurant aux paragraphes 495 à 497 de son rapport. En fait, celui-ci est tout aussi pertinent pour les travailleurs vénézuéliens que pour les employeurs. Le groupe des employeurs espère bien que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela donnera une réponse positive et constructive en acceptant les recommandations. Par le passé, les gouvernements qui ont suivi les recommandations des commissions d'enquête et qui se sont ouverts à l'assistance technique du Bureau ont obtenu des résultats positifs et durables. Au cas où le gouvernement déciderait de ne pas donner suite aux recommandations de la commission d'enquête, le Conseil d'administration pourrait se prévaloir d'autres moyens prévus par la Constitution de l'OIT et le système de contrôle pour veiller à ce que les dispositions des conventions ratifiées soient appliquées en droit et dans la pratique.
291. L'orateur invite le nouveau directeur régional à se rendre dans le pays, où une présence permanente de l'OIT est nécessaire. Il demande qu'une assistance technique soit fournie au gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela et aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour faire en sorte que les recommandations de la commission d'enquête soient mises en œuvre sans délai et avant l'échéance du 1^{er} septembre 2020.

292. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe a l'intention d'examiner le fond du rapport à la session à venir du Conseil d'administration en mars 2020, une fois que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela aura répondu aux recommandations de la commission d'enquête.
293. *S'exprimant au nom d'un groupe de pays composé de l'Argentine, du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, du Guatemala, du Guyana, du Paraguay et du Pérou*, une représentante du gouvernement du Pérou déclare que, bien que le régime illégitime de la République bolivarienne du Venezuela n'ait pas pleinement coopéré avec la commission d'enquête, les conclusions du rapport sont catégoriques quant à la manière dont le pays a violé les droits et garanties prévus dans les conventions de l'OIT. La FEDECAMARAS et ses membres, ainsi que des organisations de travailleurs non liées au régime Maduro, ont été victimes de harcèlement grave et persistant, aggravé par l'impunité dont jouissent les auteurs d'actes de harcèlement, d'intimidation et de violence visant les dirigeants et membres de ces organisations. Le régime Maduro encourage la discrimination et l'ingérence dans les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs qui ne lui sont pas affiliées. Ses actions contreviennent aux obligations de consultation tripartite sur la fixation du salaire minimum et les questions en rapport avec l'application des normes internationales du travail, et l'absence de dialogue social est contraire aux normes de l'OIT.
294. Le groupe que représente l'oratrice dénonce fermement les violations du droit du travail et les abus commis par le régime Maduro et se dit une nouvelle fois convaincu que seul un rétablissement complet de la démocratie permettra au peuple de la République bolivarienne du Venezuela de surmonter la crise humanitaire et la crise des droits de l'homme dans le pays. Enquêter sur les violations commises par le régime Maduro et lui demander des comptes est un pas crucial et décisif dans cette direction. Cette même conviction a conduit à l'adoption en septembre 2019 de la Résolution du Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (ONU) sur la situation des droits de l'homme en République bolivarienne du Venezuela, portant création d'une mission internationale indépendante d'établissement des faits chargée d'enquêter sur les cas d'exécutions extrajudiciaires, de disparitions forcées, de détentions arbitraires et de torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants survenus depuis 2014, afin que les auteurs répondent pleinement de leurs actes et que justice soit rendue aux victimes. L'oratrice fera des observations complémentaires une fois que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela aura répondu au rapport.
295. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* salue le travail des membres de la commission et déclare que le rapport complet, qui est solide et juste, contient des recommandations utiles sur la voie à suivre. La commission note dans ses conclusions qu'il existe dans le pays un ensemble d'institutions et de pratiques qui violent les garanties et les droits énoncés dans les conventions visées par la plainte. Ces institutions et pratiques portent notamment préjudice à l'existence et à l'action d'organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs et au développement d'un dialogue social de bonne foi dans un climat de confiance et de respect mutuel. Il est préoccupant que la commission n'ait pas été en mesure de rencontrer les principales entités de l'appareil de sécurité nationale. Il est essentiel de veiller à ce que les recommandations figurant dans le rapport soient mises en œuvre immédiatement, car elles sont appropriées et correspondent bien aux faits et aux conclusions qui ont été documentés, et le gouvernement des Etats-Unis exhorte le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela à accepter pleinement le rapport.
296. *Un représentant du gouvernement de l'Iraq* demande à l'Organisation de prendre en considération la situation extrêmement difficile dans le pays – de telles situations compliquent l'application de toutes les normes du travail à tous les pays. Il demande instamment au Bureau de fournir une assistance technique et de ne pas politiser le débat.

297. *Un représentant du gouvernement de Cuba* prend note des progrès réalisés dans la mise en œuvre des conventions n^{os} 26, 87 et 144 par le gouvernement légitime du Président Maduro. Cuba se dit opposée à toute discussion politique ou discussion de fond sur la question à ce stade et rejette cette tentative de saper la crédibilité de l'OIT en utilisant son mécanisme de contrôle à des fins politiques.
298. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que le Conseil d'administration doit respecter le droit du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela d'étudier le rapport de la commission d'enquête et d'y répondre; le moment n'est pas venu de discuter du fond du problème. L'orateur remercie le groupe des travailleurs de sa retenue à cet égard et déplore les tentatives de politisation des travaux du Conseil d'administration.
299. *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* est autorisé à prendre la parole en application du paragraphe 1.8.3 du Règlement du Conseil d'administration pour répondre aux observations adressées à son gouvernement. En ce qui concerne le rapport de la commission d'enquête, il déclare que son gouvernement l'a reçu le 27 septembre. Le Conseil d'administration devrait donc simplement prendre note du rapport de la commission, comme indiqué dans le projet de résultat, car, conformément à l'article 29 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement dispose d'un délai de trois mois pour accepter ou non les recommandations contenues dans le rapport et, dans le second cas, il peut saisir la Cour internationale de Justice. Le rapport, qui porte sur divers aspects de la gouvernance en République bolivarienne du Venezuela, est complexe et met en lumière les consultations en cours avec les autres autorités publiques nationales concernées. Pour ces raisons, le gouvernement informera le Directeur général de sa décision à ce sujet et à celui de toute autre question relative au respect des conventions pertinentes, comme il l'a déjà fait.
300. D'autres déclarations faites par les gouvernements présents dans la salle sont empreintes de mauvaise foi et irrecevables, et elles appellent un droit de réponse. Il est véritablement honteux et peu diplomatique de soulever une fois de plus des questions politiques qui n'apportent rien de positif au débat. En outre, des déclarations ont été faites par des gouvernements sans autorité morale en matière de bonnes pratiques gouvernementales. Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela peut garder la tête haute, à la différence des gouvernements qui le tancent. On peut se demander si un gouvernement qui laisse brûler la plus grande forêt de la planète sans rien faire a une quelconque morale. Comment un gouvernement peut-il agir avec autant de négligence et d'inhumanité face à la destruction de cette vaste région qu'on appelle «les poumons verts de la Terre»? Comment peut-il permettre que les droits de l'homme des peuples autochtones soient violés dans un territoire aussi vaste? Quelle morale a un gouvernement qui, à la fin du mois d'octobre, a envoyé l'armée dans les rues pour faire face à des mouvements pacifiques, rappelant les images des honteuses dictatures du Cône Sud au siècle dernier? Comment ce gouvernement ose-t-il faire une déclaration contre la République bolivarienne du Venezuela au moment même où ses militaires tuent, répriment et arrêtent des gens pour le simple fait qu'ils protestent pacifiquement contre de grandes carences sociales? Un gouvernement a-t-il une quelconque autorité morale alors qu'il maintient l'une des rares colonies qui existent encore sur le continent américain, que le parti a été battu aux dernières élections et que le premier ministre ne s'accroche au pouvoir que par des alliances de circonstance avec d'autres partis, sans se soucier des véritables problèmes qui touchent la population?
301. Le gouvernement dont le pays a été désigné par des organismes des Nations Unies comme le plus grand producteur et exportateur de cocaïne au monde mérite une mention spéciale. Son parti a récemment essuyé une défaite écrasante aux élections régionales, précisément parce que le gouvernement national ne s'attaque pas aux problèmes fondamentaux de la population. Un cas particulier est celui du pays impérialiste dont le président fait l'objet d'une procédure de destitution pour ses agissements obscurs et dont le gouvernement impose

des sanctions unilatérales en violation de la Charte des Nations Unies, ce qui a de graves conséquences pour les pays et les peuples qui en souffrent. Ce même gouvernement n'a pas ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, dans une attitude de mépris, même pour la liberté syndicale, et a adopté des politiques suprémacistes et discriminatoires à l'égard des migrants. Quelle autorité morale a-t-il pour venir déformer le débat du Conseil d'administration? L'agression des pays pour l'indépendance desquels les Vénézuéliens ont combattu deux cents ans auparavant est triste. Qu'est-ce qui donne à un gouvernement le droit de critiquer la République bolivarienne du Venezuela pour quoi que ce soit, alors que le pays souffre d'une telle inégalité sociale et qu'il ne sait pas qui est responsable, le président ayant été destitué par le Congrès et le Parlement suspendu par ce président, entraînant la démission du vice-président? Pire encore est l'absence de honte affichée par un gouvernement bien connu du Conseil d'administration, accusé du meurtre de 90 dirigeants syndicaux, considéré comme un phénomène criminel contre les syndicalistes. Comment un gouvernement peut-il critiquer la République bolivarienne du Venezuela alors que son pays a été le théâtre, la semaine précédente, d'importantes manifestations menées par la fédération agricole, exigeant le droit à la terre, la fin de la division des terres en grands domaines et l'arrêt de la répression brutale et du travail forcé, qui ont même fait l'objet d'un suivi par les organes de contrôle de l'OIT?

- 302.** Par respect pour le groupe des travailleurs et les gouvernements souverains et honnêtes présents dans la salle, ainsi que pour le Bureau, l'orateur ne répondra pas sur le ton qu'ils méritent à chacun des gouvernements qui prétendent donner des leçons de bonne gouvernance, car leurs intérêts sont clairement politiques. Leurs politiques visant à vaincre et à bloquer la démocratie vénézuélienne sont vouées à l'échec, comme en témoigne l'élection peu de temps auparavant de son pays à un siège au Conseil des droits de l'homme de l'ONU. L'orateur saisit cette occasion de remercier les gouvernements qui ont soutenu cette ambition: leurs peuples leur ont montré que les politiques d'agression contre le gouvernement légitime de Nicolás Maduro Moros ont échoué et continueront d'échouer. A cet égard, l'orateur se félicite de la victoire électorale d'Alberto Fernández et de Cristina Fernández. Tous les gouvernements devraient examiner attentivement leurs propres actions avant de critiquer celles des autres. Ils ne devraient pas soutenir les tentatives de coups d'Etat ni les autoproclamations ridicules, illégales et nuisibles. L'orateur s'inscrit en faux contre tout ce que le groupe des employeurs a dit sur le contenu du rapport de la commission d'enquête. Toutefois, il ne répondra pas aux observations, car le fond du rapport n'est pas le sujet de la discussion, pour les raisons déjà exposées. Le gouvernement bolivarien continuera de communiquer au Conseil d'administration des informations sur le respect des conventions qu'il a signées et ratifiées.
- 303.** *Le porte-parole du groupe des employeurs réaffirme qu'il attendra en effet la date limite pour la réponse du gouvernement avant de commenter le contenu du rapport. Il se dit déçu et indigné par le ton du représentant de la République bolivarienne du Venezuela, qui a fait preuve d'un mépris absolu. Il est question en l'espèce des droits fondamentaux des organisations de travailleurs et d'employeurs du pays.*
- 304.** *Un représentant du gouvernement du Brésil, répondant à l'allégation indiquant que son gouvernement ne veut pas ou ne peut pas protéger et préserver la forêt amazonienne, dit que le nombre d'incendies est naturellement plus élevé pendant la saison sèche dans la région amazonienne, mais que leur nombre total en 2019 se situe dans la moyenne des deux décennies précédentes. Il n'y a pas lieu de se livrer à une telle polémique, car les autorités brésiliennes protègent et préservent 83 pour cent de la végétation de la forêt tropicale humide, tout en s'efforçant d'assurer un développement durable aux plus de 20 millions de personnes qui vivent dans la région et ont droit à des conditions de vie adéquates.*

Résultat**305. *Le Conseil d'administration prend note du rapport de la commission.***

(Document GB.337/INS/8, paragraphe 5.)

Neuvième question à l'ordre du jour**Rapport de situation sur le suivi de la Résolution
concernant les autres mesures sur la question
du Myanmar adoptées par la Conférence
à sa 102^e session (2013)
([GB.337/INS/9](#))**

- 306.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que, au cours de la visite qu'il a effectuée au Myanmar avant la présente session du Conseil d'administration, il a rencontré le ministre du Travail et participé au Forum national de dialogue tripartite, qui a renforcé ses capacités et bénéficie d'une collaboration accrue des représentants des partenaires sociaux et du gouvernement.
- 307.** Le Bureau reste réservé quant à l'état d'avancement de la réforme du droit du travail et de certains projets de loi qui ont été déposés dans le cadre de cette réforme. Le gouvernement est cependant convenu de mener de nouvelles consultations avec les partenaires sociaux et d'accepter l'assistance technique du Bureau. Ce dernier a nommé un nouveau spécialiste du droit du travail pour son projet au Myanmar afin d'apporter un appui à l'élaboration de textes de loi et aux négociations avec les commissions parlementaires compétentes. L'orateur espère qu'il sera possible de présenter des progrès au Conseil d'administration à sa 338^e session.
- 308.** Au cours de sa visite, l'orateur a eu des entretiens approfondis sur le travail forcé et le mécanisme national de traitement des plaintes avec le ministre du Travail et les partenaires sociaux, individuellement et par l'intermédiaire du Forum national de dialogue tripartite. Il a été convenu en conséquence que plusieurs des préoccupations de l'OIT concernant certains aspects du projet de plan d'action seraient prises en compte. Premièrement, le BIT a accepté de continuer à fournir une assistance technique pour appuyer la mise en place d'un mécanisme national de traitement des plaintes qui, point important, devrait assurer la protection des plaignants, à condition que le gouvernement fasse preuve d'une volonté suffisante de tenir compte des conseils qui lui seront donnés. Deuxièmement, le gouvernement est convenu que le BIT devrait continuer à recevoir les plaintes des victimes du travail forcé, y compris par l'intermédiaire des partenaires sociaux, car les plaignants n'ont actuellement pas suffisamment confiance dans les mécanismes gouvernementaux. Troisièmement, l'examen du cas relatif aux responsables syndicaux qui ont participé à une action de protestation a été ajourné et doit reprendre le 15 novembre 2019. Les personnes concernées ont été libérées sous caution et ont repris le travail. Il est entendu que le gouvernement envisage de revoir les règles en vertu desquelles ces responsables syndicaux ont été poursuivis.
- 309.** Les discussions menées au cours de la visite ont été constructives et l'orateur espère que d'autres progrès pourront être portés à la connaissance du Conseil d'administration à sa 338^e session.

- 310.** *Un représentant du gouvernement du Myanmar* prend note avec satisfaction de la reconnaissance des efforts déployés par son gouvernement pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs au Myanmar. Le gouvernement du Myanmar est déterminé à éliminer le travail forcé et a pris des mesures audacieuses en ce sens. Le nombre de plaintes pour travail forcé ne cesse de diminuer depuis 2016, ce qui atteste des progrès réalisés. Après l'expiration du Protocole d'entente complémentaire, un mécanisme national de traitement des plaintes pour travail forcé a été établi et le plan d'action correspondant est en cours de mise en œuvre. Un dispositif intérimaire est en place jusqu'à ce que le mécanisme soit pleinement opérationnel, sous les auspices du groupe de travail de haut niveau. Le public a été informé de l'existence du dispositif intérimaire et des différents moyens de le saisir. Depuis que ce dispositif est en place, il a reçu 26 cas; 10 ont été réglés ou renvoyés à d'autres instances, un fait l'objet d'une enquête et les 15 autres nécessitent un complément d'information. Le gouvernement a demandé au BIT de dispenser une formation concernant la détection des cas de travail forcé, l'installation d'une application mobile et d'un site Web pour les plaignants et la création d'une base de données nationale permettant d'enregistrer systématiquement les plaintes pour travail forcé.
- 311.** Les travaux visant à modifier les dispositions antidémocratiques de la Constitution de 2008, notamment la réforme du droit du travail, ont commencé, comme indiqué dans le rapport. L'orateur souligne que la nouvelle loi sur les droits de l'enfant dispose que l'enrôlement de mineurs de moins de 18 ans dans les forces armées et les groupes armés non étatiques et leur participation à des hostilités sont passibles de deux à dix ans d'emprisonnement.
- 312.** Le gouvernement du Myanmar se félicite de la diffusion de la culture du tripartisme, qui s'est institutionnalisée et reflète les objectifs et les engagements du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'orateur rappelle le processus de mise en place du Forum national de dialogue tripartite et indique que le gouvernement et l'OIT sont en train de resserrer leur collaboration. Le Directeur général adjoint a assisté à la dernière réunion du forum, au cours de laquelle il a été question de la mise en œuvre du PPTD et des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre le travail forcé.
- 313.** Le gouvernement du Myanmar rejette catégoriquement la constitution de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar et son rapport, invoquant à cet égard le manque d'impartialité. A ce sujet, la Confédération des syndicats du Myanmar a publié une déclaration indiquant que le rapport de la mission d'établissement des faits pousserait les travailleurs vers l'économie souterraine, la traite et l'émigration, causant des ravages dans la vie des travailleurs d'un des pays les plus pauvres de la région. Le secteur manufacturier du Myanmar bénéficie d'importants investissements étrangers directs, et le renforcement de ce secteur permettrait de créer de nombreux emplois décents. De tels investissements profiteraient au commerce et aux travailleurs concernés, aussi l'orateur invite-t-il les pays à faire des investissements responsables au Myanmar.
- 314.** De nombreux problèmes persistent, malgré des progrès tangibles, mais le gouvernement reste déterminé à les résoudre. L'orateur demande au BIT de transformer le bureau de liaison de l'OIT à Yangon en bureau de pays de l'OIT et de retirer la question du Myanmar de l'ordre du jour du Conseil d'administration, compte tenu, en cette année du centenaire de l'Organisation, de la coopération de longue date de son gouvernement avec l'OIT. Il prie instamment le Conseil d'administration de veiller à ce qu'aucune recommandation ne retarde, directement ou indirectement, les progrès vers une union fédérale démocratique.
- 315.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* exprime la déception de son groupe face à l'absence de progrès et au manque de coopération du gouvernement du Myanmar avec l'OIT. Elle rappelle les préoccupations exprimées par la Commission de l'application des normes concernant le recours persistant au travail forcé au Myanmar et note que la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar a rassemblé des

éléments prouvant l'existence d'actes de violation des règles internationales en matière de droits de l'homme et de droit humanitaire, travail forcé et violences sexuelles notamment. Il est donc regrettable que le Protocole d'entente complémentaire ait expiré le 31 décembre 2018 sans qu'ait été mis en place un mécanisme national de plainte crédible. Malgré l'appel lancé par le Conseil d'administration en faveur d'une coopération accrue avec l'OIT, le gouvernement n'a pas élaboré de plan d'action assorti d'un échéancier en vue de l'établissement de ce mécanisme.

- 316.** L'oratrice prend note des obstacles importants à l'accès aux zones de conflit, où les travailleurs risquent d'être astreints au travail forcé, ainsi que des difficultés rencontrées par le chargé de liaison, faute de ressources suffisantes, pour traiter les cas reçus avant l'expiration du Protocole d'entente complémentaire, et de l'absence de plan d'action permettant d'élaborer un mécanisme national de traitement des plaintes. Le groupe des travailleurs est profondément préoccupé par le fait que les victimes du travail forcé ont difficilement accès à la justice. Le gouvernement doit immédiatement redoubler d'efforts pour mettre en place un mécanisme national de traitement des plaintes et coopérer avec l'OIT en vue de renforcer ses capacités juridiques et pratiques.
- 317.** Se référant aux principales lacunes du processus de réforme de la loi sur le règlement des conflits du travail et de la loi sur l'organisation du travail, l'oratrice indique que, d'après le groupe des travailleurs, la position du gouvernement – qui consiste à donner la préférence à une discussion générale sur ses propositions plutôt qu'à la recherche d'un consensus tripartite sur les projets d'amendement – n'est ni efficace ni sincère. Les syndicats restent opposés à cette logique, qui a donné lieu à des propositions de loi problématiques dont l'adoption ferait obstacle à l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et constitue une régression plutôt qu'une avancée. L'acception étroite du terme «travailleur» dans la loi sur le règlement des conflits du travail risque d'exclure les groupes vulnérables, et le projet de loi sur l'organisation du travail prévoit des sanctions en cas de manifestation dans certains lieux comme les écoles et les aéroports.
- 318.** Bien que le gouvernement ait donné l'assurance que la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques ne restreindrait pas la liberté de réunion, cette loi a été utilisée pour engager des poursuites pénales contre des dirigeants syndicaux suite à une manifestation pacifique. La commission d'experts a demandé au gouvernement d'autoriser les travailleurs et les employeurs à exercer librement leurs activités, et le groupe des travailleurs demande instamment au gouvernement d'abandonner les poursuites, immédiatement et sans condition, et de déclarer illégale la décision administrative interdisant la manifestation en question. Le groupe des travailleurs se félicite du soutien apporté par le Bureau aux projets de l'Union européenne (UE) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) visant à promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables et souligne la nécessité d'attirer l'attention sur les entreprises qui ont contribué à la criminalité internationale dans les zones de conflit.
- 319.** Le groupe des travailleurs propose plusieurs amendements au projet de décision: à l'alinéa *b*), insérer le membre de phrase «regrette l'absence de progrès concernant l'élaboration d'un mécanisme national de traitement des plaintes et»; à l'alinéa *c*), insérer le membre de phrase «se dit profondément préoccupé par la persistance du travail forcé, compte tenu des observations faites en 2018 par la CEACR et des conclusions formulées en 2019 par la Commission de l'application des normes au sujet de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et», insérer «et d'en apprécier effectivement la teneur» après «recevoir des plaintes», et insérer «de toute urgence» après «d'intensifier»; à l'alinéa *e*), insérer le membre de phrase «se dit préoccupé par les divergences entre la législation nationale du travail et les conventions n°s 87 et 98», et, à l'alinéa *f*), insérer «profondément» avant

«préoccupé». Par ailleurs, le groupe des travailleurs considérera favorablement certains des amendements présentés par les Etats-Unis.

- 320.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie et la Norvège se rallient à sa déclaration. Le groupe gouvernemental prend note des progrès accomplis récemment au Myanmar en ce qui concerne l'Agenda du travail décent, notamment le dialogue tripartite et la loi sur les droits de l'enfant. L'UE a engagé un dialogue constructif avec le gouvernement sur les droits des travailleurs, par exemple au cours de sa mission de haut niveau dans le pays, où elle a également rencontré les syndicats et la société civile. Toutefois, elle est profondément préoccupée par plusieurs questions, notamment la persistance du recours au travail forcé par les forces armées et l'absence de mécanisme national de traitement des plaintes, qui doit être accessible dans la pratique, en particulier dans les zones de conflit, et permettre des enquêtes indépendantes et la protection des victimes. Il est regrettable que l'OIT ne soit pas un partenaire à part entière du mécanisme national de traitement des plaintes proposé; sa participation active sera cruciale pour sa crédibilité et son efficacité. En l'absence de mécanisme national de traitement des plaintes, le mécanisme dirigé par l'Organisation doit être maintenu, et le groupe gouvernemental déplore les plaintes pour travail forcé qui lui sont soumises.
- 321.** L'orateur exhorte le gouvernement à adopter la loi sur l'organisation du travail et note que toutes les recommandations issues de la mission de contacts directs n'ont pas été appliquées, en particulier l'examen de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. Un véritable dialogue social tripartite devrait porter sur la réforme en cours du droit du travail. L'orateur se dit préoccupé par les informations faisant état de licenciements et de discrimination à l'encontre des syndicalistes et par les obstacles bureaucratiques qui entravent le processus d'enregistrement des syndicats.
- 322.** Au Myanmar, plus de 600 000 enfants sont employés à des tâches dangereuses, et l'orateur prie instamment le gouvernement d'adopter le projet de liste des types de travail dangereux interdits aux mineurs et de renforcer la capacité et la compétence des inspecteurs du travail en matière de détection des travaux dangereux pour les enfants, en particulier dans le secteur informel. L'orateur note avec regret que de nombreux organismes et titulaires de mandat des Nations Unies, les partenaires de développement et le mécanisme d'enquête indépendant soient soumis à des restrictions de voyage dans le pays, voire à une interdiction d'accès, rendant impossibles l'évaluation indépendante des faits et la vérification des informations fournies par les plaignants, notamment dans les zones rurales. Enfin, l'orateur exhorte le gouvernement à lutter efficacement contre le recours au travail forcé par les forces armées. L'UE et ses Etats membres soutiennent le projet de décision initial.
- 323.** *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), de l'Australie et du Japon*, une représentante du gouvernement de la Thaïlande déclare que le processus de réforme démocratique au Myanmar prend de l'ampleur et produit des résultats dans le domaine de la promotion et de la protection des droits au travail. Le groupe gouvernemental se félicite des progrès réalisés en 2019, en particulier des modifications apportées à la loi sur le règlement des conflits du travail et du cadre proposé pour un mécanisme national de traitement des plaintes pour travail forcé. Il encourage le Myanmar à mettre en œuvre comme il convient des procédures provisoires de traitement des plaintes jusqu'à ce que le mécanisme soit en place et à coopérer plus étroitement avec l'OIT pour bénéficier d'une assistance technique accrue. L'oratrice exhorte aussi l'OIT et la communauté internationale à aider le Myanmar dans les efforts qu'il déploie pour promouvoir les droits au travail. Le groupe gouvernemental appuie le projet de décision initial.

324. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare que le document soulève d'importantes interrogations quant à la façon dont le gouvernement du Myanmar traite les droits des travailleurs, les progrès réalisés étant limités. Le gouvernement doit mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes, car le mandat du bureau du chargé de liaison au titre du Protocole d'entente complémentaire a expiré. Il doit également collaborer avec l'OIT et d'autres organisations pour traiter la question des droits des victimes, entreprendre une réforme du droit du travail et mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. L'oratrice demande au gouvernement de fournir des informations et des documents à la session à venir du Conseil d'administration sur les modifications apportées aux restrictions de voyage qui empêchent le personnel du BIT de donner suite aux plaintes existantes, ainsi que sur la procédure et le calendrier pour leur dépôt et leur suivi. L'obligation de rendre des comptes demeure une source de préoccupation. Aucun acteur public impliqué dans le recours au travail forcé n'a encore été poursuivi au pénal, et les sanctions militaires ne sont pas à la mesure du crime commis. En outre, le traitement des cas par le gouvernement manque de transparence. L'intervenante déplore les dispositions restrictives du projet de loi sur l'organisation du travail. Le fait que le gouvernement n'ait pas communiqué d'information au Bureau ou n'ait pas donné suite à ses conseils soulève de sérieuses préoccupations. Toutefois, des mesures positives ont été prises pour lutter contre le travail des enfants.
325. L'oratrice propose plusieurs sous-amendements aux amendements au projet de décision proposés par le groupe des travailleurs, qui sont sensiblement similaires aux amendements proposés soumis pour discussion par le groupe gouvernemental. A l'alinéa *b)*, elle propose de supprimer les mots «consulter les partenaires sociaux par l'intermédiaire du Forum national de dialogue tripartite en vue de», d'insérer «, transparent» après «crédible», et d'ajouter «, notamment par l'intermédiaire du Forum national de dialogue tripartite» à la fin de la phrase. A l'alinéa *c)*, elle propose de remplacer «procédures» par «politiques». Enfin, elle propose l'insertion, après l'alinéa *c)*, du nouvel alinéa suivant: «prie instamment le gouvernement d'adopter une législation qui soit conforme aux normes internationales du travail, en particulier aux conventions n^{os} 87 et 98».
326. *Une représentante du gouvernement de la Fédération de Russie* se félicite des progrès du PPTD, en particulier du plan d'action visant à établir un mécanisme national de traitement des plaintes. Sa délégation appuie les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, en particulier l'adoption de la loi sur les droits de l'enfant, et note avec satisfaction le renforcement d'une culture du tripartisme au Myanmar. Elle espère que l'étroite coopération entre le gouvernement et l'OIT se poursuivra et appuie la proposition visant à retirer la question du Myanmar de l'ordre du jour du Conseil d'administration.
327. *Un représentant du gouvernement de Cuba*, notant les progrès accomplis, exhorte le gouvernement du Myanmar à continuer de renforcer le dialogue social tripartite, la négociation et la coopération avec l'OIT. Il se félicite des mesures mises en œuvre jusqu'à présent par le gouvernement et exprime son soutien aux mesures d'assistance technique qui permettent aux gouvernements de résoudre les problèmes dans un climat de coopération.
328. *Un représentant du gouvernement de la Chine* note que les efforts inlassables du gouvernement du Myanmar ont permis de faire progresser les droits des travailleurs, par exemple les mesures visant à éliminer le travail forcé, notamment la formation des parties prenantes et les campagnes de promotion. La diminution du nombre de plaintes reçues par l'OIT au Myanmar est la bienvenue. Citant une série de mesures prises par le gouvernement, notamment la création d'une commission nationale pour l'abolition du travail des enfants et les amendements constitutionnels visant à améliorer la protection des droits au travail, l'orateur exprime l'appui de son gouvernement à la proposition du Myanmar de transformer le bureau du chargé de liaison en bureau de pays. La question du Myanmar devrait être retirée de l'ordre du jour du Conseil d'administration, et il exhorte l'OIT et la communauté

internationale à renforcer leur coopération avec le Myanmar et à offrir le soutien nécessaire. La délégation de la Chine appuie le projet de décision initial.

- 329.** *Une représentante du gouvernement du Canada* note les progrès réalisés par le Myanmar, notamment l'adoption de la loi sur les droits de l'enfant et les propositions visant à ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Elle prend note également de l'instruction sur l'interdiction de l'enrôlement et de l'utilisation de mineurs de moins de 18 ans par l'armée et prie instamment le gouvernement du Myanmar de fournir une copie de cette instruction à l'OIT. La situation en matière de travail demeure toutefois préoccupante, notamment en raison de la réduction de l'accès, du relâchement des efforts de coopération avec l'OIT et de l'absence persistante de mécanisme national de traitement des plaintes qui permette d'assurer une protection et des recours efficaces aux victimes et aux personnes qui portent plainte pour travail forcé. Cinq éléments sont nécessaires pour mettre en place un mécanisme crédible et efficace: impartialité dans l'évaluation et l'instruction des plaintes; garantie de la protection des victimes; volonté avérée de rendre des comptes; décentralisation des responsabilités en matière d'élimination du travail forcé; programmes de sensibilisation, en particulier à l'intention de ceux qui vivent dans des zones reculées ou des zones de conflit. Des procédures claires sont nécessaires pour assurer la protection des plaignants.
- 330.** L'oratrice réitère l'appel lancé par l'OIT au gouvernement du Myanmar pour qu'il consulte les partenaires sociaux, dans le cadre d'un dialogue national tripartite, au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre du mécanisme national de traitement des plaintes. Le gouvernement devrait continuer de consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour veiller à ce que leurs vues et préoccupations soient prises en compte dans la nouvelle loi sur l'organisation du travail et la nouvelle loi sur le règlement des conflits du travail. Toutes les réformes du droit du travail doivent être conformes aux normes internationales du travail et fondées sur un véritable dialogue tripartite, et le droit à la liberté de manifestation doit être respecté.
- 331.** Le Canada demande la libération des huit dirigeants syndicaux emprisonnés. Des procédures assouplies et un meilleur accès sont nécessaires pour permettre à l'OIT et à l'ONU de mener leurs activités au Myanmar sans entrave et de procéder à une évaluation indépendante des informations soumises par les plaignants. Le gouvernement devrait favoriser un partenariat plus étroit avec l'OIT et tenir cette dernière informée de ses travaux. Le Canada appuie le projet de décision tel qu'amendé par le groupe des travailleurs et les Etats-Unis.
- 332.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se félicite des progrès accomplis par le gouvernement du Myanmar dans le cadre du PPTD et prend note des efforts que ce dernier a déployés en vue de s'appropriier pleinement le mécanisme de traitement des plaintes pour travail forcé et d'en assurer la crédibilité et l'efficacité avec l'appui du BIT, ainsi que de la diminution continue du nombre de plaintes reçues depuis 2016. Il salue également les mesures prises pour renforcer le dialogue social tripartite et réformer la législation du travail en tenant compte de la situation et des priorités nationales. L'orateur dit être conscient du contexte dans lequel le gouvernement civil démocratiquement élu du Myanmar doit mettre en œuvre son ambitieux programme politique, économique et social, et comprendre les défis qui se posent dans le déploiement du processus de paix, la mise en place d'institutions et le renforcement de l'état de droit, notamment la protection des travailleurs et la promotion de l'emploi. Il est louable que le gouvernement s'engage durablement à créer des emplois décents, à promouvoir l'investissement responsable et à renforcer la culture du tripartisme et du dialogue social. L'incidence du travail forcé diminue du fait des mesures prises par le gouvernement. L'Inde appuie le projet de décision dans sa version initiale.
- 333.** *Un représentant du gouvernement de la Suisse* prend note en particulier des progrès réalisés dans le cadre du PPTD et de l'adoption de la loi sur les droits de l'enfant, et il encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts pour ratifier la convention n° 138. Le respect du

dialogue social devrait être systématique dans la réforme de la législation, conformément aux normes internationales du travail. La Suisse convient que le nombre de plaintes pour travail forcé a baissé depuis 2016 et accueille favorablement les propositions du gouvernement concernant l'établissement d'un mécanisme national de traitement des plaintes.

- 334.** Cependant, les restrictions aux déplacements à l'intérieur du pays ont une incidence importante sur le travail de l'OIT et d'autres organisations. La Suisse est préoccupée par le fait que, selon la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar, la Tatmadaw continue de recourir au travail forcé dans les zones rurales et dans celles où vivent des minorités ethniques. Le gouvernement du Myanmar devrait effectuer une évaluation indépendante dans ces zones. Les accusations portées en février 2018 contre huit dirigeants syndicaux constituent un autre motif de préoccupation. Le gouvernement devrait promouvoir la liberté syndicale et mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT visant à garantir que les travailleurs et les employeurs ne subissent pas de restrictions ni d'intimidations dans l'exercice de leurs droits fondamentaux au travail. La Suisse appuie le projet de décision dans sa version initiale.
- 335.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note des informations actualisées par les représentants du Bureau s'étant récemment rendus sur le terrain et salue prudemment les progrès qui semblent avoir été accomplis. Le groupe des employeurs prend acte des résultats positifs obtenus dans l'élimination du recrutement de mineurs et du travail forcé, de l'aide apportée par le Département de l'administration générale pour vérifier l'âge des victimes de travail forcé et du fait que ce département relève désormais du cabinet du ministre pour le gouvernement de l'Union. Le groupe des employeurs se félicite en outre de l'intention du gouvernement de ratifier la convention n° 138; tous les obstacles empêchant la ratification devraient être attentivement examinés afin d'être levés. De plus, le gouvernement et les partenaires sociaux devraient s'employer à changer la perception de la société concernant l'âge acceptable d'admission à l'emploi. Il faudra faire preuve de volonté politique pour éviter la résurgence des problèmes et une nouvelle augmentation des plaintes.
- 336.** Pour ce qui est des plaintes en attente de traitement, il est essentiel de comprendre les causes profondes des situations litigieuses en vue d'assurer une prévention efficace. L'orateur prend note du paragraphe 8 du document, selon lequel l'absence de plainte pour travail forcé dans le secteur privé ne saurait signifier que ce phénomène en est absent, et il fait observer que les évaluations réalisées par le Bureau devraient être impartiales, étayées et constructives. S'il devait être démontré que des problèmes subsistent dans le secteur privé, la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar, qui est membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), collaborerait avec l'OIT pour les résoudre. La fédération a souligné l'incidence positive des campagnes menées par l'OIT dans les domaines de la sensibilisation, de la formation et de la conduite raisonnable des entreprises, notamment plusieurs événements organisés en 2019 avec l'appui d'un large éventail d'entités. Elle a de plus restructuré son département des organisations d'employeurs et propose désormais à ces derniers des services, notamment des activités de sensibilisation sur le travail des enfants et le travail forcé ainsi que sur la sécurité et la santé au travail. En juillet 2019, elle a lancé un programme de visites et de formation dans les zones industrielles. Tout ceci montre que le Bureau pour les activités des employeurs contribue non seulement au développement du secteur privé, mais aussi à la réalisation des grands objectifs de l'Organisation. Le groupe des employeurs encourage le gouvernement à poursuivre sa collaboration constructive avec les partenaires sociaux du pays et avec le chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar, et à mettre en œuvre le PPTD.
- 337.** Dans son rapport de situation équilibré concernant la situation au Myanmar, le représentant du Directeur général, tout en traitant des préoccupations qui ont justifié l'inscription de cette question à l'ordre du jour du Conseil d'administration, a aussi employé de nombreux termes

positifs et fait des commentaires encourageants, évoquant notamment la «volonté suffisante» du gouvernement. Ce dernier a reconnu le rôle de l'OIT et des partenaires sociaux et mène des discussions sur la protection des plaignants. En ce qui concerne les poursuites engagées contre les dirigeants syndicaux, le Bureau a précisé que les personnes concernées avaient été libérées sous caution et avaient repris le travail; toutefois, on ignore si les poursuites seront maintenues. Le document soumis au Conseil d'administration contient aussi plusieurs formulations positives sur un certain nombre de sujets: au paragraphe 23, le gouvernement est ainsi «encouragé à poursuivre ses efforts de coopération avec le chargé de liaison de l'OIT et les partenaires sociaux pour mettre pleinement en œuvre le PPTD». Dans sa décision, le Conseil d'administration devrait donc tenir compte de cette information et s'efforcer d'engager une collaboration constructive avec le Myanmar. Le groupe des employeurs fait observer que la majorité des orateurs ont exprimé des préoccupations graves et légitimes tout en encourageant le gouvernement à consolider les progrès accomplis. Le projet de décision initial rend bien compte de cet équilibre, car il prend note des progrès accomplis tout en encourageant le gouvernement à prendre des mesures particulières et à poursuivre sa collaboration avec l'OIT. Les différents intervenants se sont majoritairement dits favorables à ce projet de décision. Il n'est pas nécessaire de modifier le projet de décision pour que le Myanmar puisse prendre en considération les préoccupations exprimées par les membres du Conseil d'administration.

338. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran appuie la version originale du projet de décision.
339. *La porte-parole du groupe des travailleurs* rend hommage au travail accompli au Myanmar. Il ressort clairement du rapport qu'il n'est pas facile d'obtenir des avancées. La position adoptée par le Conseil d'administration il y a tout juste six mois, à sa 335^e session en mars 2019, est retranscrite au paragraphe 1 du présent document. Compte tenu des commentaires formulés dans ce paragraphe, les remarques encourageantes portant sur les discussions – qui sont un motif de satisfaction puisque, à un certain stade, début 2019, il n'y en avait pas – sont surprenantes, alors qu'il y a seulement six mois le Conseil d'administration se disait gravement préoccupé par la situation. Le groupe des travailleurs croit cependant que la situation reste très préoccupante.
340. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande déclare que, moyennant un amendement supplémentaire, l'UE serait en mesure de soutenir le projet de décision tel qu'amendé par le groupe des travailleurs et les Etats-Unis. Il propose que le nouvel alinéa d) soit modifié comme suit: «appelle le gouvernement à mettre sa législation en conformité avec les principes et droits fondamentaux au travail et les autres normes internationales du travail, en particulier les conventions n^{os} 87 et 98».
341. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* souscrit à l'amendement proposé par l'UE. Si les mesures progressives adoptées au Myanmar sont saluées par tous, peu d'entre elles se traduisent par une action effective ou par la création d'institutions ou de mécanismes opérationnels. En ce qui concerne le mécanisme de traitement des plaintes, par exemple, le Protocole d'entente complémentaire est arrivé à expiration et n'a toujours pas été remplacé. Il conviendrait de faire de ce point une exigence. Si l'on se doit d'encourager les mesures positives constatées, il faut garder à l'esprit que le Conseil d'administration a l'obligation de répondre aux préoccupations en cours. Le libellé du projet de décision tel qu'amendé n'est ni punitif ni négatif; il se borne à inviter le gouvernement du Myanmar à prendre les mesures requises, comme cela est le cas depuis un certain temps.
342. *Une représentante du gouvernement du Canada* précise qu'elle appuie le projet de décision tel qu'amendé ainsi que l'amendement supplémentaire proposé par l'UE.

343. *Le porte-parole du groupe des employeurs* est d'avis que le membre de phrase «regrette l'absence de progrès concernant l'élaboration d'un mécanisme national de traitement des plaintes» figurant à l'alinéa *b)* modifié du projet de décision ne reflète pas fidèlement le contenu du document ni les informations fournies par le Bureau. Certes, les progrès accomplis ne sont peut-être pas encore entièrement tangibles, mais le cap suivi est clair, et le groupe des employeurs souhaite que ces progrès soient reconnus et entend travailler avec les Etats Membres qui tentent de faire avancer les choses. Selon l'orateur, insérer le membre de phrase «y compris par l'intermédiaire du Forum national de dialogue tripartite» à la fin de l'alinéa *b)* pourrait laisser entendre que le gouvernement du Myanmar devrait prendre des mesures non tripartites pour mettre en place ce mécanisme, faisant ainsi fi du tripartisme. En outre, l'alinéa *b)* est trop précis au sujet d'une question qui est traitée de manière claire et adéquate à l'alinéa *e)* du projet de décision initial.
344. En ce qui concerne l'alinéa *c)*, le membre de phrase «se dit profondément préoccupé par la persistance du travail forcé» figure déjà dans le document. Le mot «politiques», qui renvoie généralement aux intentions du gouvernement plus qu'à ses actions, est superflu puisque le Conseil d'administration s'intéresse aux mesures effectivement prises. L'utilisation de l'expression «de toute urgence» n'envoie pas le message approprié dans le cadre d'une action menée par différents moyens auxquels participe le gouvernement, même s'il reste encore beaucoup à faire.
345. Selon l'orateur, il n'est pas nécessaire, à l'alinéa *d)*, de faire référence à la conformité avec les principes et droits fondamentaux au travail et aux autres normes internationales du travail, puisque tous les Etats Membres prennent déjà des mesures à cet égard au titre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En outre, les normes internationales du travail concernées ne sont pas mentionnées de manière claire.
346. La référence aux «divergences entre la législation nationale du travail et les conventions n^{os} 87 et 98» dans le nouvel alinéa *e)* est au mieux superflue, puisque le Myanmar est conscient de la situation et que sa législation du travail fait l'objet d'une réforme. Dans l'ensemble, le projet de décision initial est satisfaisant. Il est consistant, fondé sur les observations et les données d'expérience qui ont été présentées et a reçu l'appui de la majorité des intervenants.
347. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* appuie le projet de décision initial, car les amendements proposés sont non négligeables et envoient un signal négatif inopportun. L'adoption de la décision telle que modifiée exige un consensus tripartite, qui semble difficile à recueillir à ce stade.
348. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se félicite des efforts déployés par les délégations pour parvenir à un accord tripartite et insiste sur le fait que le débat porte sur la protection des droits fondamentaux des travailleurs. Son groupe estime que, malgré l'assistance fournie par le bureau de l'OIT à Yangon, le gouvernement du Myanmar n'a pas suffisamment progressé à cet égard. L'oratrice appuie donc le sous-amendement proposé par les Etats-Unis, car il prend dûment en compte les intérêts des travailleurs de tous âges qui continuent à souffrir en raison des carences du gouvernement.
349. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* estime que le meilleur moyen de parvenir à un consensus serait de reporter l'examen de la question du Myanmar à une date ultérieure, tout en acceptant la conclusion du Président selon laquelle le projet de décision initial bénéficie d'un appui majoritaire.
350. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande se rallie à la position du représentant du gouvernement des Etats-Unis.

351. *Le Président* explique que l'approbation de l'amendement exige un consensus entre les délégations et ne doit pas dépendre du nombre de personnes favorables.
352. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que, si l'examen de la question du Myanmar ne peut être repris ultérieurement, le Conseil d'administration devrait accepter qu'une faible majorité appuie le projet de décision initial.
353. *La porte-parole du groupe des employeurs* précise que les points de vue de toutes les parties ont déjà été entendus. Son groupe préfère que le projet de décision initial soit adopté sans délai, car il reflète pleinement la situation sur le terrain au Myanmar. Le groupe des employeurs s'en remettra à la décision du Président.
354. *Un représentant du gouvernement du Myanmar* exprime une préférence pour le projet de décision initial, qui tient compte des innombrables problèmes rencontrés par son pays dans sa transition vers la démocratie.
355. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* propose un nouvel amendement au projet de décision visant à supprimer tous les amendements et sous-amendements précédents et à ajouter un nouvel alinéa g), libellé comme suit: [...] forme le vœu que le gouvernement puisse rendre compte, en mars 2020, de résultats concrets de nature à répondre aux préoccupations principales formulées pendant la discussion au Conseil d'administration, en particulier au sujet de la liberté syndicale et de l'élimination du travail forcé ainsi que de la mise en place d'un mécanisme national de traitement des plaintes efficace.
356. Cet amendement vise, d'une part, à trouver un équilibre entre le besoin de mener une action efficace et de reconnaître les progrès accomplis et, d'autre part, à encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts.
357. *La porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs* se disent favorables à l'amendement proposé par le représentant du gouvernement des Etats-Unis.
358. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que la Norvège s'associe à sa déclaration. L'oratrice appuie en outre l'amendement proposé par le représentant du gouvernement des Etats-Unis.

Décision

359. *Ayant examiné le rapport présenté par le Directeur général dans le document GB.337/INS/9, le Conseil d'administration:*
- a) *prend note des progrès accomplis par le gouvernement, en particulier du nouveau plan d'action sur le travail forcé, de l'adoption de la loi sur les droits de l'enfant et des propositions visant à ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et encourage le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec le BIT et les partenaires sociaux en vue de mettre pleinement en œuvre le programme par pays de promotion du travail décent;*
 - b) *prie le gouvernement de consulter les partenaires sociaux par l'intermédiaire du Forum national de dialogue tripartite en vue de mettre en place un mécanisme national de traitement des plaintes crédible et efficace prévoyant des mesures de protection des victimes, afin de combattre et d'éliminer le travail forcé;*

- c) *prie également le gouvernement de continuer à appliquer des procédures permettant au BIT de recevoir des plaintes et d'intensifier sa coopération avec le Bureau en vue de mettre en œuvre un processus efficace de traitement des plaintes contre le travail forcé jusqu'à ce qu'un mécanisme national de traitement des plaintes approprié soit institué;*
- d) *demande au Directeur général d'inclure dans ses futurs rapports au Conseil d'administration un point sur les progrès réalisés dans la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes, tel que prévu par le programme par pays de promotion du travail décent;*
- e) *prend note des travaux actuellement menés pour réformer la législation du travail et appelle à redoubler d'efforts pour qu'un véritable dialogue social tripartite ait lieu pendant le processus de réforme et que les opinions des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient pleinement prises en compte;*
- f) *se déclare préoccupé par les accusations portées contre huit syndicalistes en vertu de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques et par le recours des autorités à cette loi pour priver les syndicats de l'exercice pacifique de leur droit à la liberté syndicale;*
- g) *forme le vœu que le gouvernement puisse rendre compte, en mars 2020, de résultats concrets de nature à répondre aux principales préoccupations formulées pendant la discussion au Conseil d'administration, en particulier au sujet de la liberté syndicale et de l'élimination du travail forcé ainsi que de la mise en place d'un mécanisme national de traitement des plaintes efficace.*

(Document GB.337/INS/9, paragraphe 27, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

- 360.** *Un représentant du gouvernement du Myanmar prend note du fait que de nombreuses délégations et le groupe des employeurs se sont félicités des efforts déployés par le pays pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs au Myanmar. Le gouvernement du Myanmar les remercie de leur appui. Il remercie en outre le représentant du gouvernement des Etats-Unis et le groupe des travailleurs de la souplesse dont ils ont fait preuve pour parvenir à une décision équitable qui reflète la réalité sur le terrain.*
- 361.** *Le Myanmar est absolument déterminé à éliminer le travail forcé et à promouvoir le dialogue tripartite. Avec l'assistance du BIT, le mécanisme national de traitement des plaintes sera bientôt opérationnel et efficace. Le gouvernement entend poursuivre en priorité la réforme de l'ensemble de la législation du travail et son harmonisation avec les normes internationales du travail, en tenant compte de la situation nationale. Le Myanmar se trouve à un moment critique de sa transition vers la démocratie. Malgré les nombreuses difficultés qui se posent, le gouvernement ne ménage aucun effort pour honorer son engagement de promouvoir la paix et la réconciliation nationale, garantir l'état de droit, favoriser le développement socio-économique et harmoniser la Constitution avec les normes et principes démocratiques. Il demande à l'OIT et à la communauté internationale de poursuivre leur coopération constructive avec le Myanmar et de soutenir le processus de démocratisation du pays.*

Dixième question à l'ordre du jour

Rapports du Comité de la liberté syndicale

391^e rapport du Comité de la liberté syndicale ([GB.337/INS/10](#))

- 362.** *Le Président du Comité de la liberté syndicale* dit que le comité a été saisi de 157 cas, dont 24 ont été examinés quant au fond. Deux cas ont fait l'objet d'un retrait. Si deux cas (Afghanistan et Maldives) ont été examinés sans réponse des gouvernements, l'intervenant a organisé des réunions avec des représentants de ces pays et a bon espoir que les informations requises seront données avant la réunion suivante du comité. Il encourage le gouvernement du Libéria à présenter des observations détaillées sur la plainte déposée contre lui afin qu'elles puissent être prises en compte à la réunion suivante du comité en mars 2020. Les gouvernements ont jusqu'au 2 février 2020 pour transmettre leurs réponses et toutes observations supplémentaires.
- 363.** Le comité s'est félicité du retrait de la plainte dans le cas n° 3113 (Somalie), au sujet duquel la Fédération des syndicats somaliens a fait état de progrès importants dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles et de la création du Conseil consultatif tripartite national somalien. Il se félicite également du retrait de la plainte dans le cas n° 3307 (Paraguay) après la résolution des questions qui faisaient l'objet de la plainte dans le cadre des procédures nationales de dialogue social tripartite. Une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution contre le gouvernement de l'Argentine a aussi été retirée. Le comité continue d'encourager le recours aux mécanismes nationaux tripartites dans la mesure du possible pour régler les différends et donner rapidement et pleinement effet à la liberté syndicale.
- 364.** Le comité a examiné la suite donnée à ses recommandations pour six cas. Il a achevé l'examen de quatre d'entre eux, qui concernent le Danemark, les Philippines, la Thaïlande et la Turquie.
- 365.** Le comité a accordé une attention prioritaire à trois cas, en raison de la gravité et de l'urgence des problèmes posés. Dans le cas n° 2318 (Cambodge), qui concerne le meurtre de trois dirigeants syndicaux et d'autres actes de violence, une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de l'OIT en matière de liberté syndicale a été approuvée, mais le comité s'est dit vivement préoccupé par l'absence de progrès dans les enquêtes. Le comité a prié instamment le gouvernement d'accélérer les enquêtes et de traduire les auteurs en justice sans plus tarder.
- 366.** Le comité s'est de nouveau dit profondément préoccupé par la gravité du cas n° 2609 (Guatemala), qui fait état de nombreux assassinats, tentatives d'assassinat, agressions et menaces de mort dans un climat d'impunité. Il a prié instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la commission de tout nouvel acte de violence antisyndicale et d'intensifier l'application de la feuille de route de sorte que des enquêtes efficaces soient menées sur tous les actes de violence contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. Il l'a également prié instamment de renforcer le rôle de la sous-commission d'application de la feuille de route et de tenir ses engagements au titre de celle-ci, à savoir augmenter sensiblement les ressources humaines et financières de son unité spéciale d'enquête et veiller à l'adoption rapide de mesures de sécurité personnelle pour protéger les syndicalistes à risque.
- 367.** Dans le cas n° 3185 (Philippines), qui porte sur des allégations d'exécutions extrajudiciaires de trois dirigeants syndicaux en 2013 et sur le fait que le gouvernement n'a pas diligemment enquêté comme il était tenu de le faire, ni traduit les auteurs en justice, le comité a exprimé de nouveau le ferme espoir que les auteurs seraient traduits en justice sans délai.

- 368.** *Le vice-président employeur du comité* se félicite du dialogue établi par le président avec les gouvernements, qui a permis de mieux comprendre les contextes nationaux et a contribué à favoriser une réponse plus rapide aux plaintes. En outre, les méthodes de travail du comité, notamment la clarté des rapports, la recevabilité des cas, la charge de travail du comité, le nombre plus élevé de cas provenant de certaines régions et le système de remplacement des membres absents ont fait l'objet de discussions fructueuses. Certaines modifications visant à améliorer la transparence et la sécurité juridique ont déjà été introduites dans le rapport, telles que des références précises indiquant quels cas en suivi ont été classés. Le comité a également commencé à joindre les cas faisant état d'allégations similaires.
- 369.** Pour ce qui est des cas examinés à la réunion du comité en octobre 2019, il est regrettable que les gouvernements n'aient donné aucune réponse concernant les cas n^{os} 3076 (Maldives) et 3269 (Afghanistan); le comité les prie instamment de donner des informations à jour et d'examiner les recommandations dès que possible. Le comité souhaite également que les cas n^{os} 2318 (Cambodge), 2609 (Guatemala) et 3185 (Philippines) soient résolus le plus rapidement possible. Appelant l'attention sur le cas n^o 3271 (Cuba) et les recommandations y afférentes, l'intervenant dit que le comité ne comprend pas comment la présence d'un dirigeant syndical à la Conférence internationale du Travail peut être interprétée comme un acte contre le gouvernement, la Conférence étant l'espace même dans lequel les voix des mandants tripartites doivent être entendues. Le comité a examiné les cas n^{os} 3259 (Brésil), 3298 (Chili), 3135 (Honduras) et 3261 (Luxembourg), mais il a conclu qu'ils pouvaient être traités de manière appropriée au niveau national.
- 370.** Les nouveaux cas continuent de refléter le déséquilibre régional persistant, puisque la majorité d'entre eux concernent des Etats Membres d'Amérique latine et des Caraïbes. Comme il y a actuellement 157 cas actifs et 200 cas en suivi, il faut trouver le meilleur moyen de les examiner efficacement au cours des réunions à venir. L'intervenant recommande aux gouvernements concernés par les cas n^{os} 3081 (Libéria), 3018 (Pakistan), 3074 (Colombie), 3183 (Burundi), 3249 (Haïti), 3258 et 3350 (El Salvador), 3275 (Madagascar), 3351 (Paraguay) et 3352 et 3354 (Costa Rica) de communiquer dès que possible les informations supplémentaires demandées; le comité ne pourra pas tenir compte à sa réunion suivante des communications reçues après le 2 février 2020.
- 371.** *Une membre travailleuse du comité* souligne combien il importe que les gouvernements participent positivement, notamment en s'efforçant de répondre aux demandes d'information et de mettre en œuvre les mesures recommandées. Elle se félicite donc des initiatives qu'a prises le Président du comité pour engager un dialogue avec des gouvernements, ce qui a permis de clarifier les attentes du comité.
- 372.** Passant aux cas graves et urgents présentés dans le rapport, l'intervenante souligne que le comité souhaite voir conduire des enquêtes efficaces qui permettent d'identifier et de punir les auteurs rapidement, mais de manière appropriée. Il incombe aux gouvernements de veiller à ce que ces enquêtes soient menées – que les victimes elles-mêmes cherchent ou non à intenter une action – afin d'éviter l'impunité et la détérioration du climat social qui en découle. A ce sujet, l'intervenante se dit préoccupée par le cas n^o 2318 (Cambodge); dans la brève réponse qu'il a donnée au comité, le gouvernement fait état d'une absence de progrès qu'il impute au manque de coopération des familles des victimes, ce que les travailleurs ne peuvent accepter. Rappelant que c'est au gouvernement qu'il incombe de faire mener des enquêtes indépendantes pour s'assurer que les détenus ne soient pas soumis à des mauvais traitements, le comité le prie instamment d'agir rapidement pour que les enquêtes aboutissent. Il est également profondément préoccupé par le cas n^o 2609 (Guatemala). Alors qu'il avait recommandé d'offrir une protection individuelle à certaines personnes, il constate avec préoccupation que cela n'a été fait que dans quelques cas seulement. En outre, l'unité spéciale d'enquêtes a suspendu ses activités. L'intervenante prie donc instamment le gouvernement de prendre des mesures dans le cadre de la feuille de route et d'intensifier les

mesures visant à prévenir de nouvelles violences. Les progrès ont aussi été limités dans le cas n° 3185 (Philippines), qui concerne les exécutions extrajudiciaires de trois syndicalistes et les menaces contre un quatrième, alors que des mandats d'arrêt ont été décernés dans deux affaires. Toutefois, des progrès plus sensibles ont été réalisés dans ce pays dans le cas n° 3119 (Philippines); le comité recommande de poursuivre le renforcement des capacités et la formation des membres des forces armées et de la police.

- 373.** Parmi les autres cas examinés figure le cas n° 3184 (Chine), au sujet duquel le comité tient à souligner que le Code pénal ne devrait pas être utilisé pour sanctionner des travailleurs, en violation de leur droit de manifester pacifiquement. Dans le cas n° 3271 (Cuba), le gouvernement n'a donné qu'une réponse générale; le comité insistera toujours pour obtenir des précisions sur l'application du droit pénal et les libertés publiques dans de tels cas. L'intervenante dit que le comité est déçu d'avoir été obligé d'examiner les cas n°s 3269 (Afghanistan) et 3076 (Maldives) en l'absence de réponse des gouvernements. Dans le cas n° 3067 (République démocratique du Congo), une réponse a été reçue, mais elle n'a malheureusement pas apporté d'éléments substantiels à opposer à l'allégation; le comité a également invité le gouvernement à accepter une mission pour clarifier les questions en suspens. Un certain nombre d'autres cas concernent des allégations de violations des droits de négociation collective et de restrictions du droit de manifester, comme le cas n° 3314 (Zimbabwe), et les travailleurs craignent que cela ne soit révélateur d'une tendance plus large qui se développe. Le comité tient donc à rappeler que nul ne doit faire l'objet de sanctions pénales simplement pour avoir organisé une manifestation pacifique ou participé à une telle manifestation.
- 374.** L'intervenante relève que le comité a classé neuf cas et publié un rapport définitif à leur sujet à sa réunion en octobre 2019, souvent parce que ces cas avaient été réglés au moyen de procédures nationales. Le comité continuera de faire évoluer ses méthodes de travail pour veiller à ce que ses travaux soient efficaces, transparents et clairement compris par tous les mandants, y compris les partenaires sociaux nationaux, afin d'atteindre les objectifs de la procédure de plainte.
- 375.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental du comité*, dont les membres sont désignés par les gouvernements du Japon, du Lesotho, du Nigéria, du Panama et de la Suisse, la membre représentant le gouvernement de la Suisse appelle l'attention du Conseil d'administration sur les débats fructueux du comité, qui se sont déroulés dans un climat de compréhension et de consensus. Le sous-comité continue d'affiner ses méthodes de travail, tandis que le comité dans son ensemble s'efforce d'écouter plus attentivement les mandants; les échanges mis en place par le Président en exercice avec les représentants des gouvernements et des groupes régionaux sont un gage de transparence. A la séance du comité consacrée à ses méthodes de travail, des discussions approfondies ont eu lieu sur la recevabilité des plaintes et sur les mesures à prendre pour que les membres du comité aient accès à des dossiers complets de plaintes. Plus précisément, le comité élabore actuellement des critères pour améliorer le filtrage des plaintes reçues; l'objectif est d'établir pour mars 2020 un ensemble de lignes directrices que les gouvernements pourront ensuite partager avec tous les mandants. L'intervenante, appelant l'attention sur les conclusions et recommandations du comité relatives aux cas qu'il a examinés, encourage le Conseil d'administration à adopter le rapport.
- 376.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay se félicite de la publication du rapport bien avant la session du Conseil d'administration, ce qui laisse assez de temps aux mandants pour formuler leurs avis. Il est préoccupant de constater que la grande majorité des travaux du comité portent encore sur des cas concernant l'Amérique latine et les Caraïbes et que le nombre de ces cas continue d'augmenter. Le fait de concentrer toute l'attention du comité sur une seule région peut nuire au respect de la liberté syndicale au niveau mondial. Pour

rendre des décisions équilibrées, le comité devrait aussi faire des déclarations dans lesquelles il reconnaît les progrès réalisés par les pays en réponse à ses recommandations, et admettre que la législation de chaque pays pourrait limiter l'effet donné à ces recommandations.

377. Compte tenu de l'examen et du renforcement en cours du système de contrôle, le sous-comité du Comité de la liberté syndicale devrait poursuivre son examen préliminaire et déterminer quels cas sont prioritaires en fonction de leur gravité, de leur ancienneté, de leur urgence et de la nécessité d'une répartition géographique équitable. Partageant l'opinion du Président, selon qui le comité est avant tout un organe de contrôle et non un tribunal, l'intervenante se félicite que des efforts visant à actualiser les méthodes de travail du comité et sa procédure d'examen des cas soient déployés. En même temps, elle souligne la nécessité pour les deux parties de disposer de critères de recevabilité clairs, objectifs et raisonnés, qui ne porteraient en aucune façon atteinte aux droits au travail des travailleurs.
378. En ce qui concerne les cas en suivi qui n'ont pas été réglés faute d'information, l'intervenante se félicite de la décision de classer les cas qui n'ont reçu aucune impulsion du gouvernement ou de l'organisation plaignante, et d'afficher un avis sur le site web de l'OIT afin d'accélérer le processus, car cela permettra de connaître le nombre réel de cas en instance devant le comité. En outre, à la lumière du paragraphe 22 de la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, l'intervenante prie instamment le comité de classer les cas les plus anciens dans lesquels aucune violation des droits syndicaux n'a été démontrée.
379. Le GRULAC partage l'avis du comité, qui estime que les différends au sein du mouvement syndical intéressent exclusivement les parties concernées et que les tribunaux ou autres organes nationaux peuvent jouer un rôle important dans leur règlement. L'intervenante prie instamment le comité de tenir compte de l'état d'avancement des cas dans le système judiciaire, surtout lorsqu'ils sont considérés comme étant revêtus de l'autorité de la chose jugée.
380. L'intervenante renouvelle l'appel lancé par le GRULAC au comité afin qu'il tienne compte des bonnes pratiques en vigueur au niveau national, en particulier dans le domaine du règlement des différends, et continue d'encourager le Bureau à tenir compte des mesures visant à résoudre les conflits à ce niveau, les mécanismes de tripartisme et de dialogue social ayant prouvé leur efficacité dans le règlement des différends. Le GRULAC souhaite savoir si la suspension des cas en vue d'une médiation ou d'autres recours internes – mesure actuellement applicable aux réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution – pourrait être appliquée à l'avenir par le Comité de la liberté syndicale. L'intervenante espère qu'il sera tenu compte des observations du groupe dans les rapports ultérieurs du comité.
381. Une représentante du gouvernement d'El Salvador, autorisée à s'exprimer en application du paragraphe 1.8.2 du Règlement du Conseil d'administration, fait part du ferme engagement de son gouvernement à prendre des mesures énergiques pour combler les lacunes qui subsistent dans la politique du travail en El Salvador. Parmi les mesures prises figurent la reprise des activités du Conseil supérieur du travail en qualité d'instance légitime de discussions tripartites et la revitalisation d'autres instances de dialogue tripartite, telles que le Conseil national du salaire minimum, qui a été créé avec l'appui de l'OIT. Le but de son intervention devant le Conseil d'administration est de faire le point sur les progrès de la mise en œuvre des engagements pris par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale à la session précédente de la Conférence internationale du Travail.
382. L'administration en exercice, par l'intermédiaire du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, est parvenue à rétablir un dialogue constructif entre employeurs et travailleurs, dans le strict respect du tripartisme, en vue d'assurer le plein respect des conventions ratifiées par El Salvador. Depuis sa première réunion, le 16 septembre 2019, le Conseil supérieur du

travail a pris d'importantes décisions, dont l'approbation à l'unanimité de l'outil de diagnostic visant à concevoir une politique du travail décent qui respecte scrupuleusement la législation du travail. L'appui de l'OIT et des gouvernements partenaires a été crucial pour la création des instruments de décision. L'intervenante réaffirme que le gouvernement d'El Salvador est disposé à recevoir dès que possible la mission de contacts directs demandée par la Commission de l'application des normes. Le gouvernement d'El Salvador reste déterminé à respecter les normes internationales du travail, et l'on espère que le Conseil supérieur du travail contribuera à résoudre les questions en suspens concernant la liberté syndicale et la négociation collective. L'intervenante réaffirme que le gouvernement est préoccupé par l'assassinat en 2010 du dirigeant syndical Abel Vega, et ajoute qu'il a demandé officiellement au Procureur général de la République de diligenter l'enquête et de sanctionner les auteurs. Enfin, elle confirme que le gouvernement d'El Salvador continuera de renforcer sa politique du travail au moyen d'un dialogue tripartite inclusif auquel toutes les parties pourront participer sur un pied d'égalité.

- 383.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* souligne que le gouvernement chinois garantit, au moyen de la Constitution et des lois et règlements applicables, les droits des citoyens chinois en matière de liberté syndicale; toutefois, les travailleurs et organisations de travailleurs chinois doivent respecter les lois et règlements applicables dans l'exercice de leurs droits. Les personnes concernées dans le cas n° 3184 ne font pas l'objet d'une enquête ni d'une sanction pour avoir créé des syndicats ou participé à des activités syndicales, mais bien pour avoir eu recours à des mesures violentes dans le règlement des différends. Les tribunaux et les autorités de sécurité publique chinois se sont conformés à la loi pour le traitement de ces affaires.
- 384.** *Un représentant du gouvernement de Cuba* dit que, s'agissant du cas n° 3271, le comité n'a pas pris en considération les arguments présentés par le gouvernement de Cuba, alors que celui-ci s'est conformé aux demandes d'information du comité et a largement démontré la fausseté des allégations. Le gouvernement cubain rejette la recommandation que le comité a répétée concernant l'Association syndicale indépendante de Cuba, qui est une interprétation faussée de l'article 2 de la convention n° 87, selon laquelle la liberté syndicale ne s'applique qu'aux travailleurs et aux employeurs. Ceux qui accusent le gouvernement de Cuba ne sont ni des travailleurs, car ils n'ont aucune relation de travail avec des entités ou des employeurs à Cuba, ni des représentants syndicaux au sens de l'article 3 de la convention n° 135. L'intervenant rappelle que, conformément à l'article 10 de la convention n° 87, les organisations de travailleurs doivent avoir pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs, fait dont le comité aurait dû tenir compte. Il souligne combien il est nécessaire que le comité poursuive la révision de ses méthodes de travail, et notamment prenne en considération la véracité des informations qu'il reçoit, sans politiser les cas. Il est frappant de constater que le comité exige des gouvernements qu'ils fournissent des éléments concrets tels que des décisions judiciaires, mais qu'il ne demande pas le même niveau de preuve aux organisations plaignantes à l'appui de leurs allégations, ce qui donne l'impression d'une présomption de culpabilité des gouvernements.
- 385.** Le gouvernement de Cuba continuera d'analyser les recommandations du comité et de communiquer les informations et les réponses demandées. Le droit de s'organiser et de créer des organisations syndicales est consacré par la législation du travail cubaine et l'Etat reconnaît les organisations syndicales de travailleurs de différents secteurs de l'économie. Cuba dispose d'un vaste cadre juridique pour la promotion, la protection et l'exercice des droits des travailleurs, et les dirigeants et représentants syndicaux peuvent exercer leurs fonctions sans entrave tout en bénéficiant de toutes les garanties juridiques et pratiques nécessaires.
- 386.** L'intervenant nie que des dirigeants syndicaux seraient persécutés, harcelés, réprimés ou empêchés de faire leur travail à Cuba. Comme le gouvernement l'a montré dans les

informations qu'il a données, les auteurs de ces allégations reçoivent un financement extérieur important pour leurs activités et ne cherchent qu'à renverser l'ordre interne légitimement établi à Cuba. Cette ingérence étrangère viole la législation en vigueur ainsi que les principes de la Charte des Nations Unies et du droit international, notamment les principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence dans les affaires intérieures. Le gouvernement de Cuba rejette les recommandations et conclusions publiées dans le projet de rapport du comité sur le cas n° 3271, mais répondra à toutes les demandes d'information en temps voulu en espérant que le comité tiendra dûment et objectivement compte des informations qu'il recevra.

- 387.** *Un représentant du gouvernement du Panama* souligne l'attachement de son pays à la liberté syndicale, qui s'exprime dans la Constitution, le Code du travail, le respect de la légalité, la commission tripartite pour le traitement rapide des plaintes et la commission de conformité aux normes. Dans les deux cas portés devant le Comité de la liberté syndicale, les recours internes ont été épuisés et les garanties d'une procédure régulière ont été pleinement respectées. Le ministère du Travail encourage le dialogue social, la paix et le respect de toutes les conventions internationales ratifiées par l'Etat. En outre, la Cour suprême de justice est un bastion de la liberté syndicale et contrôle le ministère du Travail pour s'assurer que celui-ci régit les relations de travail de la manière envisagée par l'OIT. L'intervenant réaffirme la volonté du gouvernement du Panama de poursuivre ses efforts pour résoudre les conflits du travail dans le pays, notamment par le dialogue au sein de la commission tripartite nationale.
- 388.** *Une représentante du gouvernement des Philippines*, autorisée à s'exprimer en application du paragraphe 1.8.2 du Règlement du Conseil d'administration, s'élève contre les conclusions du comité, qui affirme que le gouvernement philippin n'a pas suffisamment enquêté sur les affaires d'exécutions extrajudiciaires dans le cas n° 3185 et a renforcé un climat d'impunité. La liberté syndicale est un droit consacré par la Constitution des Philippines. Le ministère du Travail n'a jamais manqué de promouvoir les droits des travailleurs et des employés de former des organisations ou associations syndicales, de s'y affilier ou de les aider aux fins de la négociation collective et de l'aide et de la protection mutuelles. Il a en outre activement associé les syndicats et organisations syndicales aux processus d'élaboration des politiques et de prise de décisions concernant leurs droits et avantages, dans le cadre du tripartisme. Le gouvernement n'a cessé de dispenser une formation aux droits de l'homme à ses forces de sécurité, à ses enquêteurs et à ses procureurs. Les progrès réalisés concernant le travail l'ont été en grande partie grâce au dynamisme du mouvement syndical.
- 389.** Des progrès importants ont certes été réalisés en matière de renforcement des capacités des responsables et des titulaires de droits dans le domaine de la promotion de la liberté syndicale, mais il faut encore obtenir l'assistance technique du BIT pour renforcer encore le dynamisme des partenariats sociaux en ce qui concerne l'appui aux efforts faits par le gouvernement en faveur de la justice sociale. Dans le plein respect du droit international et de ses engagements, le gouvernement philippin traite tous les cas figurant dans le rapport du comité dans le cadre de procédures régulières de poursuites pénales et d'action en justice. Il examinera sérieusement les recommandations du comité et rendra compte régulièrement de l'état d'avancement de ces cas.

Décision

- 390.** *Le Conseil d'administration prend note de l'introduction du rapport du comité, figurant dans les paragraphes 1 à 73, et adopte les recommandations formulées dans les paragraphes suivants: 83 (cas n° 3269: Afghanistan); 95 (cas n° 3259: Brésil); 114 (cas n° 2318: Cambodge); 132 (cas n° 3298: Chili); 153 (cas n° 3184:*

Chine); 170 (cas n° 3091: Colombie); 190 (cas n° 3243: Costa Rica); 224 (cas n° 3271: Cuba); 252 (cas n° 3148: Equateur); 269 (cas n° 3279: Equateur); 302 (cas n° 2609: Guatemala); 317 (cas n° 3266: Guatemala); 328 (cas n° 3135: Honduras); 348 (cas n° 3261: Luxembourg); 384 (cas n° 3334: Malaisie); 412 (cas n° 3076: République des Maldives); 450 (cas n°s 3328 et 3340: Panama); 485 (cas n° 3346: Pays-Bas); 506 (cas n° 3197: Pérou); 522 (cas n° 3119: Philippines); 532 (cas n° 3185: Philippines); 544 (cas n° 3067: République démocratique du Congo); 577 (cas n° 3314: Zimbabwe). Il approuve le 391^e rapport du Comité de la liberté syndicale dans sa totalité.

(Document GB.337/INS/10.)

Onzième question à l'ordre du jour

Rapport de la 82^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

(Genève, 25 octobre 2019)

([GB.337/INS/11](#))

- 391.** *Le porte-parole du groupe des employeurs*, notant que les résultats et l'incidence du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) pour 2018 ont été très prometteurs, estime que les indicateurs clés de performance continueront à s'améliorer au cours de la décennie à venir. Il espère que ces améliorations attireront de nouveaux donateurs et parties prenantes potentiels, en particulier dans le domaine de la formation et du renforcement des capacités. Le Centre de Turin a besoin de la participation énergique et constructive des mandants tripartites de l'OIT pour assurer sa viabilité et sa compétitivité. L'orateur invite tous les participants du Conseil d'administration à faire connaître le Centre de Turin aussi largement que possible. Le groupe des employeurs se félicite du processus de consultation qui a été mis en place pour les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 du Centre de Turin. Il a eu amplement le temps d'examiner le projet et de formuler des observations de fond avant la session du Conseil. Ce processus devrait se poursuivre à l'avenir. L'intervenant rappelle deux points soulevés par les employeurs à la session du Conseil, à savoir que les services offerts par le Centre de Turin doivent mettre en œuvre de manière volontariste les décisions prises à Genève, et que le Centre de Turin doit fonctionner en interne de manière tripartite. S'il fonctionne bien, le Centre de Turin ne doit pas se reposer sur ses lauriers, et le Comité sur les activités de formation pour les employeurs a examiné les moyens d'améliorer encore les résultats. Le groupe s'attend à poursuivre sa collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) à cette fin et tient à souligner l'excellent travail accompli jusque-là par ACT/EMP au Centre de Turin.
- 392.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* remercie le gouvernement de l'Italie pour son appui de longue date, ainsi que tous les autres donateurs et contributeurs qui ont soutenu le Centre de Turin en 2018. Plus de 18 000 personnes ont participé aux activités de formation du Centre de Turin cette année-là, ce qui représente une augmentation non négligeable par rapport aux années précédentes. Environ 90 pour cent de l'ensemble des activités de formation en groupe sont liées au cadre stratégique de haut niveau de l'OIT défini dans le programme et budget de l'OIT pour 2018-19. Le Conseil d'administration a tenu un débat approfondi sur le Rapport intérimaire d'exécution pour 2018 et a approuvé le programme et budget du Centre de Turin pour 2020-21. Le groupe des travailleurs a de nouveau demandé à la direction de présenter des propositions visant à garantir le financement des programmes des mandants. Etant donné que le programme et budget du Centre de Turin a été approuvé avant que le Conseil d'administration n'approuve le programme et budget de l'OIT pour

2020-21, l'oratrice espère que le Directeur du Centre de Turin veillera à ce que le programme et budget du Centre soit aligné sur celui de l'OIT et renforcé. En ce qui concerne le thème des migrations de main-d'œuvre – qui a fait l'objet d'une évaluation indépendante dont le Conseil a débattu –, l'oratrice encourage le Centre de Turin à aligner ses travaux sur ceux de l'OIT, en s'appuyant sur une approche fondée sur les droits. Elle souligne le rôle crucial joué par le Centre de Turin dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social et de tripartisme. Placer les normes internationales du travail au cœur du programme d'études du Centre de Turin est particulièrement pertinent dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, car le Centre de Turin peut jouer un rôle clé dans la formation des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

393. *Un représentant du gouvernement de l'Italie* réaffirme le soutien continu de son gouvernement au Centre de Turin, consistant en une contribution annuelle de 7,85 millions d'euros et une contribution volontaire de 1,6 million d'euros, ainsi qu'en une contribution de 3 millions d'euros pour la rénovation des deux pavillons et leur transformation en laboratoire d'apprentissage innovant. Il s'attend à ce que les travaux de rénovation soient effectués dans les limites du budget alloué et en temps voulu. Le gouvernement soutient le programme et budget pour 2020-21 du Centre et espère que les synergies entre l'OIT et le Centre de Turin se multiplieront. Le Centre de Turin devrait être considéré comme un atout clé dans le développement et la prestation d'activités de formation à l'intention des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Le gouvernement tient également à féliciter la Turin School of Development pour ses bons résultats, qui ont permis de mieux faire connaître le Centre de Turin dans le monde universitaire et auprès des institutions des Nations Unies. Cette école devrait continuer à renforcer son rayonnement international. L'orateur appuie les efforts déployés par le Directeur du Centre de Turin et son équipe pour consolider la viabilité financière du Centre.

394. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Paraguay reconnaît les progrès accomplis par le Centre de Turin en ce qui concerne le nombre de mandants formés, la participation accrue des femmes et l'utilisation croissante de la technologie pour dispenser un enseignement à distance. Le Centre de Turin devrait redoubler d'efforts pour parvenir à une diversité géographique équilibrée parmi ses participants. La synergie entre le Centre de Turin et l'OIT est bénéfique pour les mandants et devrait être renforcée. La coopération avec d'autres organisations compétentes du système des Nations Unies devrait également être renforcée. Le groupe gouvernemental approuve le développement d'activités de formation liées à la réforme du système des Nations Unies, avec la formation des coordonnateurs résidents des Nations Unies, ainsi que les efforts visant à promouvoir la durabilité environnementale et l'égalité des hommes et des femmes. Il se félicite de la cible de 150 jours pour achever le processus de sélection des candidats et encourage les efforts visant à raccourcir encore ce processus. Les programmes et budgets futurs devraient inclure les résultats des indicateurs des années précédentes, afin de montrer les progrès accomplis, ainsi que les bases de référence utilisées pour établir les cibles futures. En outre, il conviendrait d'opérer une distinction entre les différents niveaux et catégories de personnel dans la section consacrée à l'égalité des hommes et des femmes au sein du Centre.

395. Le groupe gouvernemental appuie les efforts que le Directeur du Centre de Turin déploie pour assurer la viabilité financière du Centre et continuer à fournir de nouveaux services de qualité. Il salue donc l'accord financier signé avec la ville de Turin pour 2019-2021 et les autres aides apportées par le gouvernement de l'Italie. Il se joint au Commissaire aux comptes pour encourager le directeur à rechercher des moyens d'améliorer les procédures et les lignes directrices en matière de recrutement du Centre de Turin et à s'attaquer aux causes des retards constatés. Il se félicite de l'application des normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) dans la préparation de l'audit, ce qui met le Centre de Turin en conformité avec l'OIT et les autres organisations du système des Nations Unies.

- 396.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur du Centre de Turin) déclare que l'importance accordée au rôle du Centre de Turin dans la mise en œuvre de la Déclaration du Centenaire est une source d'inspiration majeure. La mission du Centre de Turin consistant à dispenser une formation aux mandants de l'OIT est essentielle, et le Centre poursuivra ses efforts visant à relever les défis auxquels il doit faire face, notamment en concevant, en améliorant et en exécutant ses activités de formation en partenariat avec d'autres institutions de formation, en parvenant à un équilibre entre les activités d'apprentissage en présentiel et les activités d'enseignement à distance et en veillant à la diversité géographique et démographique des participants. Afin d'accroître sa contribution au renforcement des capacités institutionnelles des mandants de l'OIT, le Centre de Turin s'attachera à fournir un appui dans le cadre des objectifs fondamentaux de l'Organisation, au cœur desquels s'inscrivent les normes internationales du travail et le tripartisme. Il accordera également la priorité au renforcement de ses partenariats avec des établissements de formation nationaux et régionaux et reconnaîtra le rôle de la formation dans le processus d'apprentissage institutionnel. Il renforcera en outre sa collaboration avec l'ensemble de la famille de l'OIT afin d'obtenir des résultats plus cohérents et plus synergiques.
- 397.** L'orateur prend note des orientations sur la promotion de la mission normative de l'OIT, du rôle fondamental du tripartisme, de l'action en faveur de la justice sociale et de la réforme du système des Nations Unies. Le Centre de Turin continuera de consulter les membres du Conseil afin d'obtenir des orientations plus concrètes et de continuer de bénéficier d'une communication efficace dans le processus de mise en œuvre. Prenant note des préoccupations et des commentaires concernant l'évaluation indépendante de ses activités de formation et d'apprentissage dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, l'orateur promet que le Centre de Turin s'engagera à coopérer avec les départements techniques du BIT et les autres organisations du système des Nations Unies travaillant sur les migrations pour appliquer les orientations du Conseil.

Résultat

- 398.** *Le Conseil d'administration prend note du rapport.*

(Document GB.337/INS/11.)

Douzième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général ([GB.337/INS/12](#))

Avis de décès

Paulino Lyelmoi Otong Ongaba

- 399.** *Un membre travailleur du Kenya* rend hommage à Paulino Lyelmoi Otong Ongaba, ancien membre travailleur et dirigeant syndical qui a joué un rôle important dans l'établissement de mouvements syndicaux régionaux et sous-régionaux forts. Paulino Lyelmoi Otong Ongaba s'est battu avec acharnement pour doter la Communauté de l'Afrique de l'Est d'une charte et pour assurer la libre circulation des personnes dans la région, notamment en permettant la transférabilité des prestations de sécurité sociale. En outre, par son soutien à la Confédération syndicale internationale (CSI) et par les efforts qu'il a déployés en vue de renforcer l'Organisation de l'unité syndicale africaine, Paulino Lyelmoi Otong Ongaba a apporté une

contribution précieuse à la sous-région de l'Afrique de l'Est, mais aussi à l'ensemble du continent africain.

- 400.** *Le porte-parole du groupe des employeurs*, exprimant les condoléances de son groupe à la famille de Paulino Lyelmoi Otong Ongaba, souligne que ce dernier avait apporté des contributions importantes au Conseil d'administration à compter de 2015, ainsi qu'au Conseil du Centre international de formation de l'OIT à Turin.
- 401.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria s'associe à l'hommage rendu à la mémoire de Paulino Lyelmoi Otong Ongaba et à son profond sens de l'engagement en faveur des droits des travailleurs, de la justice sociale et du dialogue social dans la région et dans le monde.
- 402.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda rend hommage à Paulino Lyelmoi Otong Ongaba, qui a passé l'essentiel de sa vie professionnelle à promouvoir des relations professionnelles pacifiques et la justice sociale, valeurs fondamentales que l'OIT défend depuis plus de cent ans. En tant que pacifiste et artisan de la paix, Paulino Lyelmoi Otong Ongaba a, durant son mandat de Secrétaire général de l'Organisation nationale des syndicats, résolu au sein des syndicats des conflits enracinés dans les politiques internationales de la guerre froide et favorisé de nombreuses activités génératrices de revenus au profit des syndicats.

Esther Busser

- 403.** *Le président* annonce le décès d'Esther Busser, Secrétaire adjointe du groupe des travailleurs pendant plusieurs années, et amie chère et collègue de nombreux membres du Conseil d'administration.
- 404.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* rend hommage à Esther Busser, qui a été une militante syndicale forte et qui a lutté contre l'injustice et pour la justice sociale, en se consacrant en particulier aux pays du Sud. Economiste, forte de son passé de chercheuse au BIT et à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Esther Busser est entrée au bureau de Genève de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en 2003 en tant que responsable de la politique commerciale, avant de devenir directrice adjointe du bureau de Genève de la CSI. Elle a contribué à faire mieux connaître les positions de la CSI sur des questions commerciales et à débloquer des négociations difficiles au sein du Conseil d'administration, de la Conférence internationale du Travail et dans le cadre des réunions sectorielles. Sa lutte contre une forme rare de cancer n'avait en rien affaibli son engagement. Le groupe des travailleurs a perdu une amie chère, trop tôt, à l'âge de 48 ans, et le mouvement syndical, dans son ensemble, a perdu une experte et une ardente défenseuse d'un monde plus juste et plus durable.
- 405.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* rend hommage à Esther Busser, personne douée, courageuse et source d'émulation, qui laisse un héritage durable grâce à ses nombreuses idées et ambitions pour l'OIT et la CSI. L'orateur souligne son professionnalisme, sa passion et sa profonde connaissance de questions telles que la réalisation d'une mondialisation juste, l'application des principes et droits fondamentaux au travail et la préparation de l'avenir du travail. Esther Busser partageait aussi l'intérêt des employeurs pour la protection de la planète, l'accession des populations à une vie meilleure et la création d'un avenir prospère pour tous les enfants.
- 406.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, une représentante du gouvernement de la Pologne rend hommage à Esther Busser pour son profond humanisme, soulignant qu'elle a

été une véritable négociatrice qui écoutait attentivement les points de vue des autres, et une travailleuse infatigable œuvrant au service du bien commun.

- 407.** *Une représentante du gouvernement des Pays-Bas*, autorisée à prendre la parole en vertu de l'article 1.8.3 du Règlement du Conseil d'administration, déclare qu'Esther Busser, de nationalité néerlandaise et diplômée de l'Université de Nimègue, avait consacré sa vie professionnelle à la justice sociale et à l'amélioration des droits des travailleurs. Esther Busser incarnait l'approche centrée sur l'humain dans tous ses actes, et elle restera dans les mémoires pour son ouverture d'esprit, son courage, sa chaleur et son optimisme communicatifs.
- 408.** *Le Directeur général* explique qu'il a été facile, en 2003, de prendre la décision de recruter Esther Busser, femme compétente et déterminée, car sa réputation l'avait précédée. Sa mémoire lui survivra longtemps. Esther Busser était une personne discrète et effacée, mais aussi une militante et une formidable négociatrice; son absence à la session en cours est vivement ressentie. L'orateur déclare qu'il transmettra les sincères condoléances du Conseil d'administration à la famille d'Esther Busser.

Progrès de la législation internationale du travail

- 409.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note de la modestie des progrès accomplis dans le cadre de la campagne de ratification du centenaire intitulée «Une pour tous». Une ratification ne signifiant pas grand-chose si elle ne s'accompagne pas d'une mise en œuvre efficace, les employeurs proposent de remplacer l'intitulé de la campagne par «Campagne du centenaire en faveur de la ratification et de la mise en œuvre efficace». En ce qui concerne la section relative à l'administration interne, l'orateur se félicite que deux des huit personnes faisant l'objet des nominations mentionnées au paragraphe 14 soient fortes d'une expérience dans le secteur privé.
- 410.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* félicite les gouvernements qui ont consenti des efforts supplémentaires pour ratifier au moins un autre instrument en réponse à l'appel du centenaire. Les résultats obtenus prouvent qu'avec la conviction et la volonté voulues, l'Organisation peut progresser en matière de ratification.

Résultat

411. Le Conseil d'administration:

- a) rend hommage à la mémoire de Paulino Lyelmoi Otong Ongaba et invite le Directeur général à transmettre ses condoléances à sa famille ainsi qu'à la Confédération syndicale internationale;*
- b) prend note des informations contenues dans le document GB.337/INS/12 concernant la composition de l'Organisation, les progrès de la législation internationale du travail et l'administration interne.*

(Document GB.337/INS/12, paragraphe 15.)

Premier rapport supplémentaire: état d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, et suivi du paragraphe 3 de la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (GB.337/INS/12/1(Rev.1))

412. *Le porte-parole du groupe des employeurs* se félicite de la ratification par la République démocratique populaire lao de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986 («l'Instrument d'amendement de 1986») depuis le précédent rapport de suivi de mars 2019, mais regrette l'absence de progrès et de réponses à la lettre du Directeur général en date du 7 décembre 2017. Le groupe des employeurs a approuvé cette ratification et appuyé la démocratisation de la gouvernance de l'OIT à la lumière de l'augmentation du nombre des mandants de l'Organisation et du programme d'action pour l'avenir du travail.
413. La mise en œuvre de l'Instrument d'amendement de 1986 améliorerait le fonctionnement du Conseil d'administration. Le nombre total de membres élus au Conseil d'administration passerait de 112 à 132, dont 56 membres gouvernementaux, titulaires ou adjoints, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs comptant chacun 28 membres titulaires et 10 membres adjoints. L'orateur prend note de la proposition du Bureau de mettre en place un groupe de travail tripartite et demande des informations plus détaillées sur sa composition, son fonctionnement et ses incidences financières.
414. *La porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que son groupe continue d'appuyer la ratification de l'Instrument d'amendement de 1986 visant à améliorer la représentativité du Conseil d'administration en fonction des intérêts géographiques, économiques et sociaux de ses membres et salue la ratification de l'instrument par la République démocratique populaire lao. L'amendement de 1995 au Règlement de la Conférence internationale du Travail visant à accroître le nombre de membres adjoints n'a manifestement pas eu d'incidence sur le pouvoir des Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable. L'oratrice exprime l'espoir que les gouvernements de la Géorgie et de la République islamique d'Iran, qui ont récemment fait part de leur intention de ratifier l'Instrument d'amendement de 1986, le feront prochainement. Il est regrettable que le Conseil d'administration n'ait pas reçu de nouvelles réponses à son courrier de décembre 2017 malgré les efforts qu'il déploie pour promouvoir la ratification de l'instrument et qui doivent être intensifiés; l'oratrice invite donc les gouvernements à fournir au BIT les informations demandées pour lui permettre de recenser les obstacles à la ratification.
415. Le Conseil d'administration a déjà pris acte de la nécessité de tenir compte de l'augmentation du nombre des mandants de l'OIT dans sa gouvernance et ses programmes. Le texte approuvé de la Déclaration du centenaire et de la résolution qui l'accompagne ont confirmé sans équivoque le désir des mandants de démocratiser la gouvernance de l'OIT, aussi est-il important de donner suite à l'engagement de supprimer les sièges non électifs du Conseil d'administration. Le groupe des travailleurs appuie la proposition de mettre en place un groupe de travail tripartite; dans l'intervalle, l'oratrice invite les gouvernements qui n'ont pas ratifié l'Instrument d'amendement de 1986, à commencer par ceux du groupe de l'Afrique, à respecter l'engagement pris dans la Déclaration et demande au Bureau d'envoyer une lettre de suivi à ces gouvernements. Les Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable devraient saisir cette occasion pour ratifier l'Instrument d'amendement de 1986 au cours de l'année du centenaire de l'OIT.
416. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement de l'Éthiopie (ministre du Travail et des Affaires sociales) félicite la République démocratique populaire lao d'avoir ratifié l'Instrument d'amendement de 1986, mais regrette que le

Bureau n'ait reçu aucune autre réponse à sa lettre de décembre 2017; le groupe de l'Afrique a cependant été encouragé par l'approche constructive adoptée au sujet de la démocratisation du Conseil d'administration par tous les délégués à la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail. Même si la Déclaration du centenaire a créé un élan en faveur de la promotion de la ratification de l'Instrument d'amendement de 1986, le Bureau devrait intensifier ses efforts à cet égard, notamment en envoyant une autre lettre aux gouvernements qui n'ont pas encore ratifié l'instrument pour leur demander de répondre à la demande de la Conférence. L'oratrice exprime l'espoir que les Etats Membres, en particulier les Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable, saisiront cette occasion pour mettre en place pendant l'année du centenaire de l'OIT un système garantissant une représentation équitable au sein du Conseil d'administration. Elle se félicite de la proposition de créer un groupe de travail tripartite, mais note que rien n'est dit dans le document sur son mandat, sa composition et la durée de son mandat et indique que le groupe de l'Afrique est prêt à travailler avec le Bureau pour définir le mandat de cet organe.

417. L'oratrice propose de modifier comme suit l'alinéa *a)* du projet de décision: «de prier le Directeur général de poursuivre les efforts visant à promouvoir la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, d'écrire aux Etats Membres qui ne l'ont pas encore ratifié pour les inviter à donner suite à l'appel lancé par la Conférence du centenaire en faveur de la ratification de l'instrument et de lui présenter à ses sessions futures un rapport sur les résultats obtenus».
418. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay exprime le soutien de son groupe à l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique. Elle demande des précisions sur le groupe de travail tripartite, en particulier sur sa composition, son fonctionnement et son mandat, le type de propositions qu'il fera, son statut juridique au regard de l'Instrument d'amendement de 1986, ainsi que sur la décision qui sera soumise au Conseil d'administration en novembre 2020 après la publication du premier rapport du groupe.
419. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que la Turquie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Rappelant que la démocratisation de la gouvernance ne se limite pas à la composition du Conseil d'administration, elle note que certaines dispositions de l'Instrument d'amendement de 1986, notamment celles relatives aux Etats socialistes d'Europe de l'Est, ne correspondent plus à la situation géographique de la région. La présentation du premier rapport du groupe de travail tripartite au Conseil d'administration devrait être reportée à novembre 2021 afin de laisser suffisamment de temps pour les consultations tripartites sur la composition, le fonctionnement et le mandat du groupe.
420. L'oratrice propose donc de modifier le projet de décision par l'ajout d'un nouvel alinéa *b)* rédigé comme suit: «de prier le Directeur général de lui présenter, à sa session de mars 2020, à la suite de consultations tripartites, des propositions concernant la composition et le mandat d'un groupe de travail tripartite qui servira de forum d'échanges pour mener un dialogue ciblé et élaborer des propositions afin que les mandants participent pleinement, sur un pied d'égalité et démocratiquement à la gouvernance tripartite de l'OIT, conformément à l'esprit de la Déclaration du centenaire». L'alinéa *b)* initial deviendrait l'alinéa *c)*, qui dans sa forme modifiée serait rédigé comme suit: «d'établir un groupe de travail tripartite sur la base des propositions formulées au titre de l'alinéa *b)* qui présentera son premier rapport au Conseil d'administration en novembre 2021».
421. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* déclare que son pays a ratifié en 1987 l'Instrument d'amendement de 1986 et qu'il est favorable à une composition du Conseil d'administration géographiquement plus équilibrée. Une représentation équilibrée serait

dans l'intérêt des petits pays, mais permettrait aussi d'améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration en général. L'orateur encourage par conséquent tous les Etats membres qui n'ont pas encore ratifié cet instrument à envisager de le faire. La Suisse accueille favorablement l'idée de mettre en place un groupe de travail tripartite et est disposée à participer aux discussions. L'orateur appuie le projet de décision tel qu'amendé par le groupe de l'Afrique.

422. *Un représentant du gouvernement de l'Eswatini* déclare que la question de l'état d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement de 1986 est inscrite d'office à l'ordre du jour de la réunion annuelle des ministres du Travail, de l'Emploi et des Partenaires sociaux des pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et figure également à l'ordre du jour d'une prochaine réunion régionale du sous-comité tripartite conjoint sur l'emploi et le travail. Cette question demeure l'une des principales priorités de l'Afrique. L'orateur rappelle que, à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail, le Roi de l'Eswatini a invité les Etats Membres qui ne l'ont pas fait à ratifier l'Instrument d'amendement de 1986. L'orateur se déclare fermement convaincu que l'amendement est aussi valable aujourd'hui qu'il l'était au moment de son adoption.
423. *Un représentant du gouvernement du Nigéria* (ministre du Travail et de l'Emploi) déclare que le document apporte une amélioration mineure par rapport au document présenté au Conseil d'administration en mars 2019 en ce sens que le paragraphe 12 offre un nouveau vecteur de dialogue. Après une campagne de promotion de près de trente-trois ans, 15 autres ratifications, dont trois au moins devant émaner de Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable, sont encore nécessaires pour que l'Instrument d'amendement de 1986 entre en vigueur. L'inscription d'office à l'ordre du jour du Conseil d'administration d'une question sur l'état d'avancement de la ratification de l'instrument est là pour rappeler à ses membres que la démocratisation complète du Conseil d'administration reste encore à faire. Cette réalité a également été prise en compte dans la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT, qui appelle à parachever dans les meilleurs délais le processus de ratification de l'Instrument d'amendement de 1986. Se référant au projet de décision, l'orateur appuie l'alinéa *b)* tel qu'amendé proposé par l'UE et ses Etats membres. Il demande toutefois des éclaircissements sur le statut juridique et le mandat du groupe de travail tripartite ainsi que des informations complémentaires sur la durée de son mandat, son indépendance, les critères de sélection de ses membres et le rôle des partenaires sociaux.
424. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) fait savoir au Conseil d'administration que, selon certaines informations, le Parlement du Portugal a approuvé la ratification de l'amendement constitutionnel. Le Bureau n'a fourni dans le document aucun détail sur la composition et le mandat du groupe de travail tripartite, qui relèvent de la compétence du Conseil d'administration. Le mandat devrait en fait être formulé sur la base de la Partie I, Section E, de la Déclaration du centenaire et de la résolution qui l'accompagne. L'orateur suggère que le groupe de travail tripartite examine ces textes et fasse rapport au Conseil d'administration en novembre 2020.
425. Il précise que le groupe de travail tripartite sera officiellement établi conformément au Règlement du Conseil d'administration et que, comme les autres organes subsidiaires, il sera tripartite. A cet égard, notant que cette question concerne principalement, mais pas exclusivement, les gouvernements, il propose que le groupe soit composé de représentants des gouvernements, chaque gouvernement étant invité à choisir ses propres représentants, et de représentants des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Le Conseil d'administration pourrait décider de faire figurer la composition du groupe dans le texte de la décision, ce qui pourrait éviter des retards inutiles. En ce qui concerne l'amendement que le groupe de l'Afrique propose d'apporter à l'alinéa *a)*, le Bureau suggère de modifier l'alinéa *b)* initial par l'ajout, après le mot «gouvernance», du membre de phrase

«[...] comme le préconisent la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et la Résolution sur la Déclaration du centenaire adoptées par la Conférence à sa 108^e session».

- 426.** En ce qui concerne l'indépendance du groupe de travail et le calendrier de ses réunions, l'orateur déclare que le groupe serait placé sous l'autorité du Conseil d'administration et commencerait à fonctionner l'année suivante avant de faire rapport au Conseil d'administration. La fréquence de ses réunions pourrait être déterminée lors de sa première réunion, dans la deuxième quinzaine de janvier ou au début de février 2020.
- 427.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare qu'elle préférerait reporter l'examen de la question de la composition, du fonctionnement et du mandat du groupe de travail tripartite à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration afin de pouvoir lui consacrer toute l'attention qu'elle mérite. Elle convient toutefois que le premier rapport du groupe devrait être présenté au Conseil d'administration à sa 340^e session, en octobre-novembre 2020. Elle demande si le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ou le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) assurera le secrétariat du groupe de travail.
- 428.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie déclare que son groupe est disposé à examiner l'amendement proposé par l'UE et ses Etats membres. Toutefois, il lui est difficile d'accepter un groupe de travail à composition ouverte. Conformément au paragraphe 4.2.1 de son Règlement, le Conseil d'administration devrait définir la composition, le mandat et la durée du mandat du groupe. L'orateur demande des précisions supplémentaires concernant la durée du mandat du groupe de travail.
- 429.** *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* précise que les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs sont respectivement l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Ces organisations représenteraient les partenaires sociaux au sein du groupe de travail, dont le Bureau assurerait le secrétariat. L'OIT tient souvent des réunions ouvertes à tous les gouvernements et, dans le cas d'espèce, tous les gouvernements peuvent avoir un intérêt à se faire représenter. Toutefois, si le groupe gouvernemental souhaite limiter la composition du groupe, il peut certainement le faire. En ce qui concerne la durée du mandat, il est proposé que la première réunion ait lieu au début de 2020 et que le groupe présente son premier rapport à la 340^e session (octobre-novembre 2020) du Conseil d'administration. Le groupe de travail poursuivra ses travaux aussi longtemps que nécessaire, mais l'idéal serait qu'il les ait achevés à la fin de l'année 2020.
- 430.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie déclare que son groupe préférerait un groupe de travail à composition fixe, ce qui lui permettrait de ne pas se disperser. Il propose que le groupe compte huit membres gouvernementaux de chaque région.
- 431.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande dit qu'elle souhaiterait avoir du temps pour mener des consultations sur la composition et le mandat du groupe de travail.
- 432.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay se dit favorable à un groupe de travail à composition ouverte.
- 433.** *Le Directeur général* déclare que deux options s'offrent au Conseil d'administration: soit la décision sur ce point est reportée à la 338^e session du Conseil d'administration (mars 2020), ce qui entraînerait une perte de temps, soit les participants prennent plus de temps à la présente session pour mener des consultations afin de résoudre les problèmes concernant le mandat et la composition du groupe de travail tripartite.

434. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie dit qu'il souhaiterait avoir du temps pour mener des consultations pendant la session en cours.
435. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que la Norvège s'associe à sa déclaration. Elle se félicite de la proposition de création d'un groupe de travail tripartite, auquel il faudrait donner un mandat clair, et appuie l'amendement que le groupe de l'Afrique propose d'apporter à l'alinéa a). L'amendement proposé par l'UE et ses États membres vise à faire en sorte que les mandats disposent des éléments et du temps nécessaires pour se mettre d'accord sur la composition du groupe de travail, qui devrait être définie à l'issue d'un processus transparent fondé sur des consultations tripartites et des propositions claires; l'oratrice accepterait cependant la date proposée (novembre 2020) pour la publication du premier rapport du groupe tripartite.
436. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie indique que son groupe préférerait que le groupe de travail tripartite soit mis en place dès que possible pour permettre l'ouverture d'un dialogue dans les meilleurs délais. Dans l'intérêt d'un échange constructif, il serait important de s'entendre sur le mandat du groupe de travail, qui devrait énoncer clairement la composition, la durée du mandat et les méthodes de travail du groupe avant qu'il ne soit créé. L'orateur appuie l'amendement proposé par l'UE, à condition que le groupe de travail soumette son premier rapport en novembre 2020. Le groupe ne devrait pas être à composition ouverte, car cette formule ne permettrait pas de mener un dialogue ciblé et efficace.
437. *Le porte-parole du groupe des employeurs* se félicite de l'annonce de la ratification prochaine par le Portugal de l'Instrument d'amendement de 1986. Le groupe de travail tripartite devrait comprendre les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, et le groupe gouvernemental pourrait nommer ses représentants. Le groupe des employeurs est prêt à accepter la proposition de reporter à mars 2020 si nécessaire la mise en place du groupe de travail.
438. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que, bien que le mandat du groupe de travail ait été suffisamment défini dans la résolution de la Conférence relative à la Déclaration du centenaire, son groupe est prêt à accepter les amendements proposés par l'UE et le groupe de l'Afrique. Compte tenu de la nécessité urgente de démocratiser la gouvernance de l'OIT, le premier rapport du groupe de travail tripartite devrait être publié sans tarder.
439. *Le porte-parole du groupe des employeurs* exprime le soutien de son groupe au projet de décision tel qu'amendé.
440. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que les mandats ont besoin de temps pour examiner correctement la composition et le mandat du groupe de travail tripartite. Il propose de modifier l'alinéa b) en ajoutant «à tous les aspects de la» avant «gouvernance tripartite de l'OIT».
441. *Un représentant du gouvernement du Nigéria* appuie l'amendement du groupe de l'Afrique. Il demande au Bureau de faire rapport aux mandats avant mars 2020, de préférence en décembre 2019, pour leur donner le temps de mener des consultations internes avant la 338^e session du Conseil d'administration.
442. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay appuie le projet de décision tel qu'amendé. Les mandats devraient pouvoir tenir le plus tôt possible toutes les consultations tripartites nécessaires afin que tous les groupes puissent mener un

dialogue approfondi avant que le Conseil d'administration ne se réunisse de nouveau en mars 2020.

443. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* demande des éclaircissements au GASPAC sur la signification de l'expression «tous les aspects».
444. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe n'est pas prêt à appuyer l'amendement du GASPAC car il serait inapproprié de modifier un texte directement tiré de la Déclaration du centenaire.
445. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran indique que son amendement vise à souligner la nécessité d'assurer une représentation démocratique des trois groupes.
446. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe n'est pas prêt à appuyer l'amendement du GASPAC. Pour ne pas compliquer les choses, le libellé de la Déclaration du centenaire devrait être conservé.
447. *Un représentant du gouvernement du Nigéria* demande au GASPAC de retirer son amendement car le terme «gouvernance» englobe nécessairement tous ses aspects.
448. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran retire l'amendement présenté par son groupe.

Décision

449. *A la lumière de l'appel de la Conférence internationale du Travail à «consacrer définitivement» la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT, le Conseil d'administration décide:*
 - a) *de prier le Directeur général de poursuivre les efforts visant à promouvoir la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, en invitant par écrit les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à le ratifier et à répondre ainsi à l'appel lancé par la Conférence à sa session du centenaire, et de lui présenter à ses sessions futures un rapport sur les résultats obtenus;*
 - b) *de prier le Directeur général de lui présenter à sa 338^e session (mars 2020), à la suite de consultations tripartites, des propositions concernant la composition et le mandat d'un groupe de travail tripartite qui servirait de forum d'échanges pour mener un dialogue ciblé et élaborer des propositions, afin que les mandants participent pleinement, sur un pied d'égalité et démocratiquement à la gouvernance tripartite de l'OIT, conformément à l'esprit de la Déclaration du centenaire;*
 - c) *d'établir un groupe de travail tripartite sur la base des propositions visées à l'alinéa b), qui présentera son premier rapport au Conseil d'administration en novembre 2020.*

(Document GB.337/INS/12/1(Rev.1), paragraphe 13, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Deuxième rapport supplémentaire: rapport de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational (Genève, 12-15 février 2019) (GB.337/INS/12/2)

450. *La porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il importe que la grande diversité des formes et des niveaux de dialogue social transnational soit pleinement respectée dans le cadre de la mise en œuvre des Conclusions de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational. L'adoption d'une approche ascendante permettant un dialogue social solide avec des partenaires sociaux forts, indépendants et légitimes aux niveaux national et local est essentielle pour que le dialogue social transnational aboutisse à des résultats concrets. Dans les conclusions, les gouvernements sont invités à promouvoir un environnement propice au dialogue social en général et au dialogue social transnational en particulier, et à accroître le rôle des partenaires sociaux, qui reste limité dans de trop nombreux pays, dans l'élaboration et l'application effective de la législation nationale.
451. Les participants à la réunion ont reconnu que de nombreuses entreprises avaient adopté des politiques en matière de responsabilité sociale et de conduite responsable afin de s'acquitter de leurs responsabilités au regard des droits de l'homme, politiques qui avaient évolué parallèlement aux instruments internationaux. Ce constat apportera un éclairage déterminant pour les discussions de la réunion de février 2020 sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que pour l'évaluation de la mise en œuvre des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* et l'élaboration des politiques nationales.
452. Le groupe des employeurs appuie également sans réserve la demande faite au Bureau de réaliser des travaux de recherche sur les défis et les possibilités qui découlent des nouveaux processus et institutions de dialogue social régionaux ou sous-régionaux et de fournir une assistance technique sur demande. L'OIT doit approfondir sa compréhension des nouveaux processus de dialogue régional afin de soutenir l'intégration dans les communautés économiques régionales et le dialogue transnational entre employeurs. Il importe toutefois de prendre garde que le dialogue social ne se dilue pas dans le dialogue sociétal, qui est un tout autre exercice auquel sont associées les organisations non gouvernementales.
453. Le réservoir de connaissances unique et convivial sur le dialogue social transnational que l'OIT est invitée à créer serait vraiment utile à tous les mandants, car il leur permettrait de se tenir informés des faits nouveaux et des tendances et ferait de l'OIT un acteur de premier plan dans ce domaine. Le Bureau a également été chargé de promouvoir le dialogue social transnational à travers les organismes des Nations Unies, notamment dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et des objectifs de développement durable (ODD). Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle clé à jouer en tant que représentantes légitimes du monde du travail et, à ce titre, elles doivent être pleinement associées aux négociations, à la mise en œuvre et au suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030, tant dans le cadre du système des Nations Unies qu'au niveau national. Dans ce contexte, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont fait une demande en vue d'obtenir le statut d'observateur auprès de l'Assemblée générale des Nations Unies; l'oratrice invite les gouvernements à soutenir leur démarche. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
454. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'elle soutient sans réserve les conclusions de la réunion d'experts, qui contiennent une série de recommandations importantes, tant pour les mandants que pour le Bureau, et contribueront utilement aux discussions de la réunion à venir sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle se félicite

que le dialogue social transnational soit reconnu comme un aspect essentiel du mandat de l'OIT dans les conclusions et qu'il y soit souligné, en référence à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après dénommée «Déclaration sur les entreprises multinationales»), que toutes les entreprises devraient appliquer une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme après consultation approfondie des organisations de travailleurs. Est également à saluer le fait que les accords-cadres internationaux sont reconnus comme une forme importante de dialogue social transnational à même de créer des conditions favorables à un fonctionnement des entreprises multinationales respectueux des principes et droits fondamentaux au travail et de contribuer à l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

- 455.** Il est cependant regrettable que la section des conclusions traitant de la responsabilité sociale des entreprises ne rende pas compte des nombreux inconvénients que présentent ces mesures, qui ont eu peu d'effets positifs dans le domaine du travail décent. La responsabilité sociale des entreprises relève en fait d'un processus unilatéral, dans le cadre duquel les entreprises définissent elles-mêmes leurs responsabilités, lesquelles ne correspondent bien souvent pas aux obligations découlant des normes internationales. Ce processus ne prévoit en outre aucun mécanisme de reconnaissance des syndicats ou de participation des partenaires sociaux. La plupart du temps, les politiques en matière de responsabilité sociale des entreprises ne sont pas mises en œuvre de manière transparente et ne prévoient aucune collaboration avec les syndicats ni aucun contrôle de leur part. Elles font l'objet d'audits de tierce partie qui sont douteux, car les auditeurs n'ont ni le temps, ni l'expérience, ni la motivation nécessaires pour fournir un travail de qualité.
- 456.** L'oratrice souscrit à l'appel invitant les gouvernements à promouvoir un environnement propice au dialogue social transnational en veillant à ce que les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, soient inscrits de manière effective dans la législation et la pratique nationales. Il est essentiel que l'accès à la justice, y compris aux voies de recours judiciaires et extrajudiciaires, soit garanti. Les gouvernements sont en outre invités à promouvoir tous les aspects de la Déclaration sur les entreprises multinationales et, s'il y a lieu, à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite, ce qui est une bonne chose.
- 457.** En ce qui concerne les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'oratrice se félicite tout particulièrement que les mesures envisagées consistent notamment à élaborer des mécanismes de résolution des différends dans le cadre d'accords d'entreprise transnationaux et d'autres accords pour améliorer le respect des normes, à sensibiliser à l'existence des outils opérationnels de la Déclaration sur les entreprises multinationales afin de faciliter le dialogue volontaire entre entreprises et syndicats sur des questions d'intérêt mutuel, et à étudier la possibilité de conclure des accords sectoriels transnationaux. Le groupe des travailleurs souscrit pleinement à la section des conclusions qui est consacrée à l'action de l'OIT et demande au Bureau d'allouer les ressources nécessaires pour qu'il soit rapidement donné suite aux recommandations correspondantes. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 458.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Maroc accueille avec satisfaction les conclusions adoptées par la réunion d'experts. Il appuie les recommandations formulées à l'intention du Bureau, notamment celles l'invitant à prendre les mesures ci-après: création et diffusion de connaissances sur le contenu, la portée et l'impact des diverses initiatives en matière de dialogue social transnational; élaboration d'un recueil de bonnes pratiques sur les différentes formes de dialogue social transnational; renforcement de la capacité des institutions de dialogue social national à participer aux diverses formes de dialogue social transnational; renforcement des capacités des administrations et inspections du travail nationales des Etats Membres dans le domaine du

dialogue social transnational; organisation de campagnes de promotion et de sensibilisation visant à intensifier les efforts de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales, la priorité devant être donnée à l'élaboration et à la tenue à jour, moyennant une participation tripartite, d'une liste de facilitateurs du dialogue entre entreprises et syndicats; examen, à la réunion d'experts suivante, des programmes, orientations, mesures, initiatives ou normes qui sont nécessaires pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, conformément à la décision du Conseil d'administration et aux Conclusions de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

459. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Bangladesh relève que, dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le dialogue social est défini comme un fondement essentiel de l'ensemble des activités de l'OIT qui contribue au succès des politiques et des décisions adoptées par les Etats Membres de l'Organisation. Le dialogue social transnational est important, étant donné la mondialisation et l'intégration régionale croissantes, et devrait se conjuguer aux efforts déployés au niveau national pour promouvoir les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail et remédier aux déficits de travail décent. Toutefois, les normes internationales du travail ne devraient jamais être utilisées à des fins protectionnistes.
460. Le renforcement du dialogue social au niveau national étant une condition préalable à la promotion du dialogue social transnational, il faudrait que le Bureau intensifie encore ses activités de coopération technique dans la région Asie-Pacifique. Il serait utile que les facteurs à l'origine des différences de développement du dialogue social transnational entre les secteurs, les pays et les régions fassent l'objet d'une étude approfondie et que des travaux de recherche soient réalisés sur le contenu, la portée et l'impact des diverses initiatives de dialogue social transnational, y compris les principaux défis et possibilités que celles-ci supposent aux niveaux régional et sous-régional. Le dialogue social transnational doit tenir compte de la diversité des situations, des besoins, des priorités et des niveaux de développement des pays et des mandants, comme cela a été reconnu dans les Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptées à la 107^e session (2018) de la Conférence internationale du Travail.
461. Le dialogue social transnational peut contribuer de manière déterminante à assurer un travail décent aux travailleurs migrants, qui sont souvent exposés au dumping social, au travail forcé et à de mauvaises conditions de travail. Il peut également jouer un rôle essentiel dans l'élaboration et l'application de politiques et de pratiques réalistes, viables et durables concernant les migrations de main-d'œuvre. Les entreprises multinationales doivent continuer d'agir de manière responsable et de respecter les droits de l'homme, y compris au moyen d'initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises. Le dialogue social transnational, y compris entre les acteurs qui interviennent tout au long des chaînes d'approvisionnement, peut être un bon moyen d'encourager les entreprises multinationales à instaurer des conditions respectueuses des principes et droits fondamentaux au travail et contribuer ainsi à améliorer les relations employeurs-travailleurs.
462. En ce qui concerne le projet de décision, le GASPAC propose de remplacer «approuve les» par «prend note des» avant «conclusions» et de supprimer le membre de phrase «et autorise le Directeur général à les publier et à les diffuser largement».
463. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande dit que la Turquie, le Monténégro, l'Albanie, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Soulignant que le dialogue social transnational fait partie intégrante des valeurs et de la gouvernance de l'UE, des partenaires sociaux européens et des entreprises européennes, l'oratrice salue les conclusions des

experts, notamment celles qui concernent la contribution du dialogue social transnational à la mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales et son rôle au niveau régional, que ce soit dans les relations commerciales, les accords d'entreprise transnationaux ou les initiatives en faveur d'une conduite responsable des entreprises. Ces conclusions contribueront également à la mise en œuvre des Conclusions de 2016 concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'oratrice invite donc les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises à mettre en œuvre les recommandations qui figurent dans le document à l'examen et demande au Bureau de continuer à promouvoir le dialogue transnational, y compris en prenant les mesures supplémentaires exposées dans les recommandations. L'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques sur le dialogue social transnational, indiquant notamment de quelle manière ces pratiques peuvent contribuer aux processus de diligence raisonnable, est une mesure particulièrement bienvenue. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.

- 464.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* reconnaît le rôle croissant que joue le dialogue social transnational dans l'harmonisation des relations employeurs-travailleurs, qui sont de plus en plus complexes en raison de l'intégration économique mondiale. En effet, le dialogue social est essentiel pour maîtriser les effets de l'évolution de l'économie, de la technologie et de l'emploi, et pour formuler et mettre en œuvre des politiques adaptées. C'est aussi un outil efficace pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Les représentants des employeurs et des travailleurs jouent donc un rôle essentiel dans la promotion du travail décent au sein des communautés d'intégration économique qui sont parties à des accords bilatéraux de commerce et d'investissement, ainsi que dans les activités mondiales des entreprises multinationales. C'est la raison pour laquelle le gouvernement du Mexique estime, comme le groupe des employeurs, qu'il faut associer les organisations d'employeurs et de travailleurs aux discussions multilatérales sur le développement, notamment en ce qui concerne la réalisation des ODD et le processus de réforme du système des Nations Unies. C'est aussi pour cette raison qu'il a appuyé la demande que l'OIE et la CSI ont soumise en vue d'obtenir le statut d'observateur à l'Assemblée générale des Nations Unies.
- 465.** Soulignant que le gouvernement du Mexique a signé peu de temps auparavant un nouvel accord commercial régional qui met l'accent sur la protection des travailleurs, l'oratrice indique que le Mexique est déterminé à renforcer les mécanismes de consultation ouverts aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs moyennant l'incorporation de dispositions relatives au travail dans les accords bilatéraux et multilatéraux sur le commerce et les investissements. Il faut promouvoir le dialogue social transnational en modernisant les mécanismes de prévention et de règlement des conflits sociaux et des conflits du travail; la Déclaration sur les entreprises multinationales est un outil précieux à cette fin. Le gouvernement du Mexique se félicite des recommandations et conclusions énoncées dans le rapport et appuie le projet de décision.
- 466.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) dit qu'elle est consciente de l'importance croissante, soulignée par le groupe des employeurs, que revêtent les mécanismes régionaux de dialogue social et indique que le Bureau est de plus en plus sollicité pour renforcer les capacités des partenaires sociaux qui participent à ces mécanismes. Le Bureau a également entrepris des travaux préliminaires pour donner suite à la recommandation l'invitant à créer un réservoir de connaissances sur le dialogue social transnational. Ces travaux consistent notamment à analyser des bases de données similaires en vue de présenter une proposition, un plan de travail et un budget pour l'exercice biennal suivant. Une fois que la constitution du réservoir de connaissances aura commencé, il sera possible de déterminer quelles informations seront nécessaires à l'élaboration du recueil de bonnes pratiques. En réponse aux remarques sur l'importance du dialogue social transnational pour les discussions menées dans le cadre du système des Nations Unies, notamment celles sur les ODD, l'oratrice appelle l'attention sur le rapport du

BIT intitulé *Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*, dans lequel ce point est précisément mis en exergue. Elle assure également que le Bureau poursuivra ses recherches sur les mécanismes de règlement des différends.

467. En ce qui concerne l'amendement au projet de décision proposé par le GASPAC, consistant à remplacer «approuve les» par «prend note des» et à supprimer le membre de phrase «et autorise le Directeur général à les publier et à les diffuser largement», le Bureau a demandé au Conseiller juridique d'examiner le texte ainsi modifié. Il y a lieu de signaler que le projet de décision initial a été élaboré compte dûment tenu du Règlement des réunions d'experts et du Règlement des réunions techniques révisé peu de temps auparavant, lequel prévoit que le Conseil d'administration peut approuver ou rejeter le document final de ces réunions. Ce règlement prévoit également que le Bureau publie et diffuse les résultats des travaux. Cette mesure est nécessaire pour informer notamment les autres organisations, y compris les organismes des Nations Unies, des recommandations formulées par les partenaires tripartites de l'OIT lors des réunions techniques.
468. *La porte-parole du groupe des employeurs et la porte-parole du groupe des travailleurs* réaffirment qu'elles soutiennent le projet de décision initial.
469. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran précise que l'amendement a été proposé parce que, traditionnellement, le Conseil d'administration «prend note» de ce type de document et que la référence à la publication et à la diffusion des conclusions est redondante au regard de l'alinéa b) du projet de décision.

Décision

470. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve les Conclusions de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational figurant à l'annexe du document GB.337/INS/12/2 et autorise le Directeur général à les publier et à les diffuser largement;*
- b) *prie le Directeur général de tenir compte des mesures recommandées dans les conclusions au moment de l'élaboration et de l'exécution des futurs programmes et budgets de l'OIT.*

(GB.337/INS/12/2, paragraphe 16.)

Troisième rapport supplémentaire: suivi des décisions du Conseil d'administration ([GB.337/INS/12/3](#))

471. *La porte-parole du groupe des travailleurs* accueille le rapport avec satisfaction et prend note de son contenu.
472. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie le projet de décision.
473. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Maroc se félicite des efforts accomplis pour garantir la mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration au moyen de l'élaboration de rapports de suivi. Elle salue l'approche adoptée par le Bureau, qui donne une vision claire de la situation et renvoie les questions

nécessitant des explications plus détaillées à des rapports distincts. L'oratrice prend note des diverses démarches entreprises en vue de promouvoir le mandat de l'OIT, défendre le tripartisme dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et faire valoir le rôle de l'OIT dans le domaine du développement durable. Le groupe de l'Afrique recommande à cet égard de mettre l'accent sur les défis rencontrés dans la mise en œuvre des décisions ainsi que sur les solutions possibles. Il serait utile d'apporter des précisions sur les raisons expliquant qu'un objectif n'a pas été atteint ou qu'une activité a pris du retard. Plus globalement, le tableau de suivi figurant dans le document devrait comporter des informations plus détaillées, notamment en ce qui concerne l'état de mise en œuvre des décisions; l'expression «en cours» ne renseigne pas suffisamment sur l'état réel d'avancement. Le groupe de l'Afrique exhorte le Bureau à poursuivre ses efforts pour assurer la pleine mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration et appuie le projet de décision.

Décision

- 474. *Le Conseil d'administration demande au Bureau de préparer, pour sa 340^e session (octobre-novembre 2020), un rapport supplémentaire sur le suivi des décisions adoptées depuis novembre 2018.***

(Document GB.337/INS/12/3, paragraphe 5.)

Quatrième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement ([GB.337/INS/12/4](#))

- 475. *Le porte-parole du groupe des employeurs, évoquant le rapport sur l'état d'avancement des réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT², propose que soit ajoutée dans le tableau une nouvelle colonne indiquant le nom des membres des comités tripartites établis.***
- 476. *La porte-parole du groupe des travailleurs déclare que son groupe examinera cette proposition.***

Résultat

- 477. *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents énumérés dans son ordre du jour.***

(Document GB.337/INS/12/4, paragraphe 3.)

Cinquième rapport supplémentaire: nomination d'un sous-directeur général ([GB.337/INS/12/5](#))

(Voir plus bas la discussion et les résultats concernant le huitième rapport.)

² Document [GB.337/INS/INF/2](#).

Sixième rapport supplémentaire: retrait de la réclamation alléguant l'inexécution par l'Uruguay de la convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973, présentée par le Syndicat unifié des travailleurs portuaires et assimilés (SUPRA) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
([GB.337/INS/12/6](#))

Décision

478. *Le Conseil d'administration prend note de la demande présentée par le Syndicat unifié des travailleurs portuaires et assimilés (SUPRA) et déclare que la réclamation est retirée et la procédure, close.*

(Document GB.337/INS/12/6, paragraphe 3.)

Septième rapport supplémentaire: examen à mi-parcours de la mise en œuvre de la Déclaration de Bali adoptée par la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, 6-9 décembre 2016)
([GB.337/INS/12/7](#))

479. *Le porte-parole du groupe des travailleurs prend note de l'examen à mi-parcours établi par le Bureau, mais dit qu'il n'y a pas eu de consultations avec les partenaires sociaux au niveau national ou régional concernant la préparation d'un plan de mise en œuvre visant à donner effet à la Déclaration de Bali. L'examen à mi-parcours ne présente pas d'analyse des retombées des actions mises en œuvre dans les 13 domaines prioritaires pour la région qui ont été définis par les partenaires tripartites dans la Déclaration. Il ne contient aucun élément qui reflète le point de vue des partenaires sociaux. Il fait référence au développement économique et à des taux de croissance du PIB élevés, mais ne rend pas compte de la réalité sur le terrain marquée par des emplois de plus en plus précaires et un recul des droits des travailleurs. Dans son Indice CSI des droits dans le monde 2019, la Confédération syndicale internationale (CSI) place l'Asie et le Pacifique parmi les pires régions du monde en ce qui concerne les droits des travailleurs, juste derrière la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Les 22 pays qui constituent la région sont classés soit dans la catégorie 4 («Violations systématiques des droits»), soit dans la catégorie 5 («Les droits ne sont pas garantis»). Dans 20 de ces 22 pays, le droit à la liberté syndicale est bafoué; dans 21, le droit de grève n'est pas respecté; dans les 22, des atteintes au droit de négociation collective ont été recensées. Malgré cela, l'examen à mi-parcours donne une vision positive et ne se fait pas l'écho des problèmes existants. Dans ce contexte, il est nécessaire que l'ensemble des mandants tripartites s'engagent résolument en faveur de la Déclaration de Bali.*

480. *La CSI Asie-Pacifique (CSI-AP) a mené auprès des syndicats une enquête sur la mise en œuvre de la Déclaration de Bali. L'un des éléments importants de la Déclaration est l'élaboration d'une stratégie en vue de la ratification et de la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, mais l'examen à mi-parcours ne mentionne aucune stratégie de ce type, et le groupe des travailleurs n'a pas connaissance de quelconques éléments nouveaux à cet égard. Les pays de la région qui n'ont pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ou la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, n'ont pris aucune initiative en ce sens, et le Bureau n'a pas mis en place de programme spécial pour promouvoir la ratification. Il y a*

lieu de saluer la ratification par l'Inde de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, mais cet instrument doit désormais être mis en œuvre de manière effective, car le travail des enfants demeure très répandu dans ce pays. L'orateur appelle de ses vœux l'élaboration, en collaboration avec les organisations syndicales internationales et nationales, d'une stratégie en vue de la ratification des conventions fondamentales, conformément à la Déclaration du centenaire et à l'engagement tripartite de l'OIT en faveur de la ratification universelle des conventions fondamentales.

481. Bien que le programme et budget pour la période biennale 2018-19 contienne des dispositions spéciales prévoyant que le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique réserve des ressources et élabore des programmes en vue de la mise en œuvre de la Déclaration de Bali, notamment en renforçant les capacités des syndicats en matière d'organisation et de négociation collective, aucune stratégie dans ce domaine n'est mentionnée dans l'examen à mi-parcours. En ce qui concerne l'assistance fournie par l'OIT, il a été fait état d'accords sur des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), mais sans que les syndicats soient réellement associés à la définition des priorités inscrites dans ces PPTD ni que des structures tripartites complètes soient mises en place pour que les objectifs puissent être atteints.

482. Alors que le renforcement des structures en vue d'améliorer la gouvernance du travail et le dialogue social dans la région est l'un des domaines prioritaires de la Déclaration de Bali, l'étude de la CSI-AP fait apparaître un recul du dialogue social – et même une absence totale de dialogue tripartite dans de nombreux pays. On assiste dans la région à un affaiblissement de la législation du travail. En Inde par exemple, la plus grande confédération syndicale est tenue à l'écart du dialogue tripartite; en outre, une réforme du Code du travail a été lancée et une augmentation de la durée du travail a été annoncée sans consultation des organisations syndicales; des appels à une grève nationale ont alors été lancés. Des situations similaires existent dans de nombreux autres pays de la région. Les bureaux de pays de l'OIT, en particulier, peuvent apporter leur aide dans ce domaine, et il faudrait redoubler d'efforts pour organiser des rencontres tripartites au niveau national.

483. Tandis que l'OIT consacre beaucoup de moyens à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et que le Bureau a inscrit la mise en œuvre de la Déclaration de Bali dans ce contexte, l'étude de la CSI-AP montre que peu de gouvernements de la région ont la volonté d'associer les syndicats à la planification concernant les ODD, à l'action menée pour les atteindre ou à la présentation de rapports sur les progrès accomplis. Le dernier rapport de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique indique que, dans la trajectoire actuelle, aucun pays de la région ne réalisera l'un quelconque des ODD d'ici à 2030; le rapport fait, de plus, apparaître des tendances négatives en ce qui concerne trois objectifs, dont l'ODD 8. Selon les informations recueillies auprès d'organisations syndicales, la majorité des emplois sont précaires. L'emploi informel progresse dans les grandes économies, ce qui constitue une dégradation considérable des conditions et des relations d'emploi, contrairement aux observations faites dans l'examen à mi-parcours.

484. L'orateur engage le Bureau à faire davantage pour garantir la mise en œuvre effective des 13 domaines prioritaires recensés dans la Déclaration de Bali. A cet effet, il conviendrait que le Bureau et les mandants s'attachent à mieux faire connaître la Déclaration et ses domaines prioritaires et que la coopération entre l'OIT et la CSI-AP soit renforcée. Pour améliorer le tripartisme et le dialogue social, il faut mettre en place un climat politique stable dans lequel l'autonomie et l'indépendance des syndicats et des organisations d'employeurs sont pleinement respectées, comme le prévoient les conventions n°s 87 et 98. L'OIT doit mettre l'accent sur la promotion du tripartisme dans tous ses programmes et projets et mener de véritables consultations avec les mandants nationaux. Il faut élaborer des stratégies spécifiques pour les domaines prioritaires choisis, et notamment lancer une campagne en

faveur de la ratification des conventions fondamentales – en particulier les conventions n^{os} 87 et 98 – et de la révision des législations du travail en vue de donner effet aux instruments ratifiés. L'OIT doit continuer d'améliorer ses programmes de renforcement des capacités destinés aux syndicats. Il conviendrait à cet égard d'intensifier la collaboration entre le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et les organisations syndicales au niveau national. Il faut développer les programmes et activités de l'OIT dont l'objectif est d'aider les syndicats à prendre en considération les besoins et les priorités au plan national, en mettant en place une coopération et des consultations effectives avec la CSI-AP et les organisations nationales. L'orateur demande au Bureau d'élaborer, avec les partenaires sociaux, des stratégies ciblées qui permettront d'atteindre les résultats souhaités. Il rappelle qu'il est inscrit dans le texte de la Déclaration de Bali que le BIT doit présenter un rapport à la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique concernant les actions menées et l'appui apporté pour donner effet à la Déclaration, et indique que le groupe des travailleurs attend ce rapport avec intérêt.

- 485.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* évoque le contexte régional marqué par la diversité et le dynamisme et dit que les domaines prioritaires définis en 2016 dans la Déclaration de Bali correspondent à un certain nombre de questions que les mandants ont à traiter en 2019. Le groupe des employeurs salue la concision et le caractère informatif de l'examen à mi-parcours, mais considère qu'il ne décrit pas bien la mise en œuvre dans les domaines prioritaires. Les informations données sont superficielles et il aurait été utile d'avoir une idée des progrès réalisés en vue de l'accomplissement des engagements pris dans la Déclaration. Il faut que le Bureau se mobilise plus résolument pour tenir compte des priorités qui sont importantes pour les employeurs, en particulier l'élaboration de politiques visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises et à l'entrepreneuriat durables et la mise en place d'institutions pour le développement, la validation et la valorisation des compétences. L'action de l'OIT pour faire face aux conséquences des innovations technologiques pour les employeurs et les travailleurs repose avant tout sur la formation et le renforcement des capacités, et non sur l'élaboration de politiques ou d'orientations. Les priorités et les orientations stratégiques dans la région devraient être dictées par la Déclaration et non par les PPTD.
- 486.** Il est essentiel de faire en sorte que tous les projets de l'OIT aient des résultats concrets – il est préférable de conduire une quantité moindre de projets répondant aux besoins des mandants sur le terrain et d'assurer un suivi auprès des bénéficiaires pour déterminer quelles retombées ils ont eues, plutôt que de mettre à rude épreuve les capacités limitées des mandants avec un éventail de projets élargi, mais manquant de cohérence. Les informations données dans la rubrique «Une assistance programmatique visant à promouvoir un environnement propice à la création d'entreprises durables et à leur développement» sont peu nombreuses, ce qui donne à penser qu'il faut faire davantage pour satisfaire les besoins du secteur privé et des organisations d'employeurs. Les objectifs figurant sous cet intitulé ne seront pas atteints dans le cadre des activités prévues pour le reste de la période de mise en œuvre.
- 487.** Des efforts supplémentaires seront nécessaires pour tenter de résoudre le problème de l'informalité dans les petits Etats insulaires du Pacifique, où la majorité des travailleurs sont concernés. Le groupe des employeurs prend note d'un projet financé sur le Compte supplémentaire du budget ordinaire et qui vise à appuyer la participation des partenaires sociaux au processus d'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail, et attend avec intérêt des résultats concrets à cet égard.
- 488.** Dans la région des Etats arabes, le portefeuille de projets mis en œuvre par l'OIT s'est étoffé dans le cadre de la réponse aux crises – en particulier celle des réfugiés syriens. Néanmoins, un grand nombre d'activités dont fait état le rapport sont des interventions techniques classiques qui auraient été mises en place indépendamment de la Déclaration de Bali. En ce

qui concerne la ratification, il est essentiel de faire en sorte que les obstacles à la ratification soient examinés et levés pour garantir une mise en œuvre effective et ne pas accroître la charge de travail du système de contrôle de l'OIT. Le nombre de ratifications d'une convention n'est pas un indicateur suffisant de progrès – une mise en œuvre effective doit aussi intervenir.

489. Le groupe des employeurs se félicite que les résultats nationaux des PPTD soient mis en lien avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), et que les activités de l'OIT soient organisées en tenant compte de celles des autres institutions des Nations Unies. La collecte de données pertinentes en vue de l'élaboration des politiques pose véritablement un problème, en particulier dans les zones rurales. L'orateur se félicite de voir reconnu le rôle fondamental des organisations d'employeurs et de travailleurs pour la mise en œuvre de la Déclaration de Bali.

490. Le bureau régional de l'OIT devrait expliquer plus clairement comment la Déclaration sera appliquée pendant le reste de la période de mise en œuvre. Aux yeux des partenaires sociaux, il est évident que la Déclaration n'est pas suffisamment connue et qu'il faut remédier à cela en mettant en place des programmes de l'OIT – portant en particulier sur le dialogue social et le renforcement des capacités des organisations de partenaires sociaux –, en appuyant le développement d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives et en faisant en sorte que les partenaires sociaux soient associés à l'élaboration des politiques sociales et de l'emploi dans la région. Comme la réforme du système des Nations Unies met aussi à l'épreuve la vigueur et la solidité du dialogue social et des partenaires sociaux, l'OIT devrait donner la priorité à ses valeurs, principes et atouts fondamentaux et apporter les ressources et le soutien nécessaires à tous les niveaux. Il faut tenir compte de la Déclaration du centenaire, y compris au niveau régional et au niveau national, car elle place le mandat de l'OIT dans le contexte des réalités actuelles et donne des orientations stratégiques aux mandants et au Bureau.

491. Le bureau régional de l'OIT devrait centrer ses efforts sur la bonne mise en œuvre, avant la prochaine réunion régionale, de deux ou trois domaines prioritaires dans la région. Pour le groupe des employeurs, il faudrait mettre l'accent sur les compétences et l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables. L'examen à mi-parcours ne prend pas en considération le rôle primordial du secteur privé ni la nécessité d'aider les pays à améliorer leur productivité et à générer une croissance économique et des emplois pleinement productifs et librement choisis. Le groupe des employeurs estime que l'examen à mi-parcours est une composante essentielle d'un processus d'amélioration constante pour parvenir à une productivité accrue.

492. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Indonésie indique que l'examen à mi-parcours donne un très bon aperçu de la situation actuelle dans la région. Avec l'appui du Bureau, les Etats membres du GASPAC et leurs partenaires sociaux respectifs ont travaillé en étroite collaboration en vue d'atteindre les objectifs énoncés dans la Déclaration de Bali, qui sont très proches de ceux du Programme 2030. L'un des principaux résultats tangibles de ces efforts est le nombre de PPTD mis au point ou prêts à être signés à la fin de 2018 dans la région de l'Asie et du Pacifique et dans les Etats arabes. Les PPTD constituent un lien important entre la Déclaration de Bali et le Programme 2030, en particulier pour la réalisation d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, et sont également très importants pour la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire. Le Bureau devrait recenser les nombreux points de chevauchement dans les visions stratégiques respectives de la Déclaration de Bali, de la Déclaration du centenaire et du Programme 2030, et créer des synergies entre ces différentes composantes au sein des PPTD.

493. Les 15 ratifications de conventions de l'OIT qui ont été recensées pendant la période 2017-18 pour les Etats membres du GASPAC, auxquelles il faut ajouter dix nouvelles ratifications en 2019, montrent que le Bureau doit poursuivre son soutien et ses activités de renforcement des capacités. Les Etats membres du GASPAC apprécient grandement l'appui reçu du Bureau pour élaborer les politiques et actions nationales visant à favoriser une croissance économique créatrice d'emplois, renforcer les institutions du marché du travail, garantir une gouvernance du marché du travail équitable et transparente et améliorer la gestion des connaissances.
494. L'orateur relève l'accroissement constant du volume de la coopération pour le développement dans la région depuis 2016 et demande au Bureau de continuer à mobiliser les ressources suffisantes pour soutenir l'obtention de résultats en matière de travail décent ainsi que la réalisation des ODD, en mettant l'accent sur l'inclusion. En particulier, le Bureau devrait intensifier ses activités de coopération pour le développement visant à renforcer les capacités des services nationaux chargés des statistiques du travail, et collaborer davantage avec les Etats membres du GASPAC sur la mesure des indicateurs des ODD liés au travail décent. Soulignant la détermination du GASPAC à mettre en œuvre la Déclaration de Bali, l'orateur déclare que les Etats membres du groupe sont fermement convaincus que les 13 domaines prioritaires de la Déclaration de Bali doivent recevoir une attention égale et être pris en considération de manière équilibrée et globale.
495. *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, une représentante du gouvernement de la Thaïlande déclare que l'importance que les pays de l'ASEAN accordent à la mise en œuvre de la Déclaration de Bali témoigne de l'intérêt que tous portent à la promotion du travail décent dans la région. Au vu des nombreuses difficultés que les gouvernements des pays de l'ASEAN continuent de rencontrer dans la mise en œuvre de la Déclaration de Bali, il est indispensable que les travaux se poursuivent en collaboration avec le Bureau et avec les partenaires sociaux. L'une de ces difficultés tient en particulier à la nécessité de coordonner la réalisation des principaux objectifs énoncés dans la Déclaration de Bali et dans la Déclaration du centenaire afin d'éviter les doublons et de garantir une mise en œuvre efficace. A cet égard, l'ASEAN estime, comme le GASPAC, que le Bureau devrait recenser les points de chevauchement dans les visions stratégiques respectives des deux déclarations.
496. En ce qui concerne le nombre de conventions de l'OIT ratifiées dans la région, l'oratrice estime elle aussi que l'appui et l'assistance du Bureau seront nécessaires pour mettre la situation dans les pays de l'ASEAN en conformité avec les normes internationales du travail, en tenant compte du contexte, des priorités et des politiques de chaque pays. Pour la phase suivante de mise en œuvre de la Déclaration de Bali, il conviendra que le Bureau poursuive et renforce encore sa collaboration avec le secrétariat de l'ASEAN de sorte qu'aucun pays de la région ne soit laissé pour compte et qu'aucun des 13 domaines prioritaires ne soit négligé.
497. *Un représentant du gouvernement du Népal* se félicite des progrès encourageants accomplis en ce qui concerne la réduction du taux de chômage dans la région et souligne que les PPTD contribuent à la réalisation des objectifs fixés à l'échelle nationale. L'orateur indique que le Népal bénéficie du soutien du Bureau à travers des PPTD depuis 2008 et remercie ce dernier pour l'appui qu'il continue d'apporter au pays à cet égard. Depuis l'adoption de la Déclaration de Bali, le Népal a accompli des progrès importants dans l'ensemble des 13 domaines prioritaires; pour ce faire, le pays a mis en œuvre des réformes juridiques et institutionnelles et lancé de nombreux programmes destinés à créer des emplois décents, à renforcer la sécurité sociale et à promouvoir de bonnes relations professionnelles. Le pays a ainsi mis en place un système qui permet aux entreprises d'évaluer elles-mêmes la mesure dans laquelle elles respectent la législation du travail et a lancé un programme phare – le Programme du Premier ministre pour l'emploi – dans le but de créer des emplois, de garantir

un emploi à toutes les personnes en âge de travailler, de fournir une allocation de chômage, de promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat, et d'accompagner la formation, la reconversion et le perfectionnement. En 2018, le gouvernement a établi un régime de sécurité sociale contributif complet, a adopté une loi visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes, a relevé le salaire minimum et a rendu obligatoire le versement des salaires par virement bancaire.

- 498.** En tant que pays pilote de l'Alliance 8.7, le Népal s'est engagé à mettre un terme à toutes les formes de travail des enfants, de travail forcé, de traite des êtres humains et d'esclavage moderne et a pris des mesures à cet effet. Afin d'améliorer ses systèmes d'information et d'analyse factuelle relatifs aux marchés du travail, le gouvernement a achevé l'établissement du rapport sur l'étude sur la main-d'œuvre au Népal pour 2017-18 en tenant compte des normes révisées recommandées par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail.
- 499.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* s'associe à la déclaration du GASPAC et indique que le gouvernement indien a adopté peu de temps auparavant la loi portant modification de la loi sur le travail des enfants (interdiction et réglementation), qui prévoit l'interdiction de toutes les formes de travail (y compris domestique) des enfants de moins de 14 ans. Cette loi interdit également d'employer des adolescents âgés de 14 à 18 ans à des travaux dangereux et prévoit même l'interdiction pour les enfants d'aider leurs parents ou leur famille. L'Inde a réaffirmé son engagement à cet égard en ratifiant la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En outre, dans le cadre du Projet national sur le travail des enfants, un programme de réadaptation a été mis en place; il offre notamment un enseignement, des repas le midi, des prestations médicales et une allocation aux enfants retirés du travail, avant de les intégrer dans le système éducatif formel. Une structure de suivi du projet a été créée, et un portail en ligne a été instauré pour garantir la bonne mise en œuvre de celui-ci ainsi que l'application effective de la loi. Depuis ce portail, toute personne peut soumettre des plaintes relatives au travail des enfants au responsable de district compétent afin qu'il les examine.
- 500.** Le Code sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail est toujours à l'état de projet dans le cadre des réformes de la législation du travail et de la gouvernance en cours en Inde, et il est donc trop tôt pour dégager des conclusions sur des violations de dispositions des conventions de l'OIT. Le tripartisme caractérise le processus de réforme, qui intègre des consultations avec les centrales syndicales, les associations d'employeurs et les gouvernements des Etats.
- 501.** *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale pour l'Asie et le Pacifique) déclare que, comme le rapport sur l'examen à mi-parcours est le seul document demandé par les participants à la réunion régionale de 2016 et qu'il n'existe pas de format établi, le Bureau a engagé de larges consultations avec les partenaires tripartites et transmis bien à l'avance aux membres du Conseil d'administration de la région Asie-Pacifique et des Etats arabes une version préliminaire annotée du rapport, de sorte que tous les commentaires éventuels puissent être intégrés.
- 502.** En ce qui concerne le commentaire selon lequel la Déclaration de Bali n'est assortie d'aucun plan de mise en œuvre précis, la représentante du Directeur général fait valoir que les Etats Membres ont préféré utiliser au mieux l'outil existant pour réaliser les objectifs prévus, à savoir les PPTD, car ces derniers correspondent aux priorités convenues par les partenaires tripartites et qui ont toutes été définies en tenant compte de la situation de chaque Etat Membre ainsi que des priorités des partenaires tripartites sur le terrain. L'oratrice note avec satisfaction que les priorités énoncées dans la Déclaration de Bali font l'objet de débats nourris chaque fois que des PPTD sont établis ou soumis à un examen à mi-parcours et

qu'elles sont prises en considération parmi les cadres de référence pour la mise en œuvre de la Déclaration. Les PPTD constituent en outre une porte d'entrée pour les mandants qui souhaitent participer aux cadres de coopération des Nations Unies au niveau des pays, et contribuent ainsi à la réalisation des ODD. Au niveau régional, les résultats sont définis pour la période biennale en fonction des résultats du programme et budget de l'OIT. Depuis l'adoption de la Déclaration de Bali, les activités programmatiques de l'OIT dans la région Asie-Pacifique ont été alignées sur les priorités énoncées dans la Déclaration. Le rapport complet sur les résultats obtenus au titre des 13 priorités thématiques définies dans la Déclaration de Bali est disponible sur le site Web de la Déclaration.

- 503.** En ce qui concerne les commentaires selon lesquels l'examen à mi-parcours ne contient pas d'analyse des retombées sur le terrain, l'oratrice note que les méthodes employées pour établir le rapport sont très semblables à celles que le Bureau utilise pour établir le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT pour chaque période biennale, et que le niveau d'analyse dans les deux documents est analogue. Le rapport ne se veut pas un examen approfondi ni une évaluation des incidences. Toutefois, le Bureau est conscient qu'il serait utile pour toutes les parties que des analyses plus approfondies soient menées, et il établira un rapport complet sur la mise en œuvre avant la tenue de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique. Répondant au commentaire selon lequel la Déclaration de Bali devrait guider les priorités stratégiques au sein de la région, l'oratrice indique que la version plus complète du rapport à l'examen couvre déjà certaines activités stratégiques menées en 2017 et en 2018. Le Bureau entend améliorer cette partie de l'analyse dans le rapport complet sur la mise en œuvre pour la période 2017-2020.
- 504.** En ce qui concerne les observations relatives à l'absence de contributions des partenaires sociaux dans le rapport, la représentante du Directeur général indique que les bureaux de pays ont été dûment consultés et qu'ils ont fourni des informations conjointement avec les partenaires tripartites sur le terrain, y compris les syndicats. Elle remercie en particulier la CSI-AP pour les commentaires qu'elle a communiqués sur la version préliminaire en se fondant sur le rapport établi par ses soins à partir d'enquêtes auprès de ses membres.
- 505.** Le Bureau partage la préoccupation des travailleurs quant à la nécessité de faire davantage pour que la région Asie-Pacifique obtienne de meilleurs résultats dans le domaine de la ratification et de la mise en œuvre des conventions fondamentales. En ce qui concerne la manière dont le bureau régional va à l'avenir continuer de promouvoir la Déclaration de Bali et poursuivre ses travaux conformément aux priorités fixées, l'oratrice fait observer que 2020 est la dernière année de travail dans le cadre de la Déclaration de Bali, mais la première dans le cadre de la Déclaration du centenaire et du nouveau programme et budget, et que les partenaires tripartites de la région examinent déjà les concordances entre les deux déclarations afin de définir des priorités pour les prochaines années. Le Bureau tiendra également compte des PPTD qui sont en préparation afin de continuer d'assurer la visibilité des priorités énoncées dans la Déclaration de Bali, conjointement avec celles qui émergeront à l'échelon régional, à l'échelon mondial et sur le terrain. Le Bureau est résolument déterminé à fournir une assistance technique de qualité pour promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de Bali et de la Déclaration du centenaire, en étroite collaboration avec les mandants tripartites et les parties prenantes.
- 506.** *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale pour les Etats arabes) dit, en réponse à une observation du groupe des travailleurs, que la gouvernance du travail et le dialogue social sont au cœur de PPTD et de projets en Arabie saoudite, en Iraq, en Jordanie, au Koweït, au Liban, à Oman et en Palestine et que, bien souvent, les processus en cours de réforme de la législation du travail favorisent la mise en œuvre de ces programmes et projets. Les conflits armés qui touchent directement ou indirectement plusieurs pays de la région entravent les efforts déployés par le Bureau pour promouvoir les droits des travailleurs et les normes internationales du travail. Toutefois, ce dernier met tout en œuvre pour poursuivre

son action dans le cadre de la coopération pour le développement, notamment en s'efforçant plus que jamais d'inscrire dans tous les nouveaux PPTD et les PPTD prorogés les mesures nécessaires aux fins de la ratification de conventions de l'OIT. Les syndicats des Etats arabes ont contribué utilement à la formulation des priorités en matière de travail décent dans la région.

507. Se référant aux commentaires formulés par le groupe des employeurs, la représentante du Directeur général dit que la promotion de l'entrepreneuriat et le développement des compétences sont au cœur du programme dans la région des Etats arabes. Les stratégies nationales d'encouragement de l'entrepreneuriat et de perfectionnement des compétences sont essentielles à l'essor du secteur privé, qui est lui-même primordial pour la création d'emplois et la lutte contre le chômage des jeunes. Le développement des entreprises et des compétences figure également parmi les priorités des PPTD en Iraq, en Jordanie, au Koweït, au Liban et à Oman.
508. Le programme et budget pour 2018-19 a tenu pleinement compte de la Déclaration de Bali, qui a guidé son élaboration ainsi que celle des stratégies régionales et des programmes régionaux de promotion du travail décent. Pour le reste de la période de mise en œuvre, les travaux visant à donner effet à la Déclaration seront principalement menés dans le cadre de PPTD, qui seront actualisés sur la base de la Déclaration du centenaire et des résultats du programme et budget.
509. En ce qui concerne la nécessité exprimée par les partenaires sociaux d'accroître le nombre de ratifications des conventions fondamentales et de faire mieux connaître la Déclaration de Bali, l'oratrice déclare que le Bureau entend renforcer les activités de formation et de promotion pour améliorer le taux de ratification, en particulier des conventions n^{os} 87 et 98, compte tenu des lacunes qui subsistent dans sa région à cet égard. Le Bureau redoublera d'efforts pour promouvoir les éléments clés de la Déclaration de Bali et de la Déclaration du centenaire dans le dialogue avec les mandants sur les questions relatives aux politiques et à l'avenir du travail.
510. *Un membre travailleur des Fidji* dit qu'il est encore possible d'élaborer un plan de mise en œuvre de la Déclaration de Bali, et ce d'autant plus que les travaux menés aux fins de la réalisation des objectifs énoncés dans la Déclaration devront se poursuivre au-delà de sa période de mise en œuvre. Il importe d'élaborer ce plan en consultation avec l'ensemble des parties prenantes et en veillant à ce que ces dernières participent activement.
511. La stratégie du Bureau a consisté à utiliser les PPTD pour réaliser les objectifs énoncés dans la Déclaration. Toutefois, ces programmes ne sont pas une fin en soi; ils établissent les bases de travaux futurs. Il serait intéressant d'évaluer dans quelle mesure les PPTD sont mis en œuvre; certains pays ont signé des PPTD dans un climat d'enthousiasme, mais n'ont accompli que peu de progrès par la suite. Le dialogue tripartite est indispensable pour garantir la réalisation des objectifs des PPTD. De même, la ratification des conventions n'est pas une fin en soi; elle doit s'accompagner d'une réforme de la législation nationale du travail pour que l'instrument prenne effet. Toutefois, les effets opposés ont été observés dans la région, où dans de nombreux cas la réforme de la législation du travail vient affaiblir le rôle des syndicats ainsi que les droits des travailleurs.
512. L'orateur souligne que peu de progrès ont été accomplis dans la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 et dans la mise en œuvre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de l'OIT. Il demande instamment que des mesures soient prises à cet égard si l'on ne veut pas que les générations prochaines parlent encore, pendant le deuxième siècle d'existence de l'OIT, de la nécessité de ratifier et de mettre en œuvre ces conventions fondamentales. Le document fait référence à plusieurs rapports,

séminaires, ateliers et études, mais pas à leurs résultats. L'OIT doit repenser sa stratégie pour garantir son efficacité et obtenir des résultats concrets.

- 513.** *Un membre employeur du Japon reconnaît que, en l'absence de format clairement défini, l'établissement du rapport d'examen à mi-parcours est un exercice difficile. Pour accroître l'utilité du rapport, il faudrait mener davantage de consultations avec les mandants tripartites, qui devraient tous participer activement à l'élaboration du rapport qui sera soumis à la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2020).*

Résultat

- 514.** *Le Conseil d'administration prend note de l'examen à mi-parcours de la mise en œuvre de la Déclaration de Bali adoptée par la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique et prie le Bureau de poursuivre la mise en œuvre de la Déclaration en tenant compte des orientations données lors de la discussion.*

(Document GB.337/INS/12/7, paragraphe 39.)

Huitième rapport supplémentaire: nomination du Trésorier et contrôleur des finances (GB.337/INS/12/8)

- 515.** *Le Directeur général souhaite la bienvenue à M. Carvalho Pinheiro et à M. Chughtai à leurs postes de direction au sein de l'Organisation. Il rappelle que des remerciements ont été exprimés à M. Salazar, directeur régional du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes sortant, lors de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques. Le moment est maintenant venu de dire au revoir à M. Johnson, qui prend sa retraite de son poste de Trésorier et contrôleur des finances à la fin de l'année 2019. Entré au service de l'Organisation en 1994, M. Johnson a joué un rôle central dans la gestion de l'OIT pendant de nombreuses années et, sous sa direction experte, l'OIT a maintenu les normes les plus élevées en matière de gestion financière et a reçu à plusieurs reprises des opinions d'audit sans réserve. M. Johnson a fait preuve d'un très haut niveau d'expertise technique, de professionnalisme et de dévouement et aura été un fonctionnaire international exemplaire. Le Directeur général remercie M. Johnson pour son soutien et ses services rendus à l'Organisation.*
- 516.** *La porte-parole du groupe des travailleurs félicite les nouveaux membres du personnel pour leur nomination, en faisant remarquer qu'ils devront satisfaire à de grandes attentes. S'adressant à M. Johnson, elle déclare que son groupe a toujours apprécié son attitude amicale au podium et son professionnalisme, et elle le remercie pour les services qu'il a rendus.*
- 517.** *Le porte-parole du groupe des employeurs remercie M. Johnson pour son attitude cordiale et empreinte de respect, même lors des désaccords, qui a souvent conduit son groupe à revoir sa position. Il formule ses vœux de bonne chance à M. Johnson. Il souhaite la bienvenue à M. Carvalho Pinheiro et se dit impatient de travailler avec lui dans ses nouvelles fonctions. L'orateur souhaite également bonne chance à M. Chughtai lorsqu'il prendra ses fonctions et se réjouit de travailler avec lui.*
- 518.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), une représentante du gouvernement de l'Uruguay se félicite de la nomination de M. Carvalho Pinheiro au poste de directeur régional du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, qui témoigne de sa vaste expérience au sein de l'Organisation depuis 2005, en particulier dans le domaine de la sécurité sociale. Avant d'entrer dans l'Organisation, M. Pinheiro a occupé le poste de Secrétaire à la sécurité sociale du Brésil, puis celui de*

Représentant spécial de l'OIT auprès des Nations Unies à New York. Il y a appuyé les efforts déployés par les Etats Membres pour intégrer l'Agenda du travail décent et les principes fondamentaux de l'OIT dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD). Le GRULAC reste attaché à la coopération avec l'OIT, en particulier à la lumière de la Déclaration du centenaire, afin de renforcer le dialogue social et le tripartisme. Le rôle du directeur régional est fondamental à cet égard.

- 519.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), une représentante du gouvernement du Royaume-Uni félicite M. Carvalho Pinheiro pour sa nomination et lui souhaite plein succès dans ses nouvelles fonctions. Le groupe des PIEM remercie M. Johnson pour son aide et son soutien et rend hommage à son esprit clairvoyant, à sa capacité à guider les Membres vers le compromis, à sa transparence et à son esprit d'ouverture et lui souhaite bonne chance dans sa retraite. Le groupe des PIEM saisit l'occasion pour féliciter son successeur, M. Chughtai, et se réjouit de travailler avec lui.*
- 520.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis se félicite de ces deux nominations et souhaite plein succès aux membres du personnel concernés. Il remercie M. Johnson pour ses longues années au service de l'Organisation, pour sa franchise et sa flexibilité et rend hommage à sa capacité à trouver des solutions à des problèmes d'une grande complexité.*
- 521.** *Le Trésorier et contrôleur des finances sortant remercie les membres pour leurs paroles incitant à la modestie et déclare que, après 78 sessions du Conseil d'administration, 26 sessions de la Conférence, 13 programmes et budgets et 17 rapports d'audit externe, le temps d'un changement est venu. Avec de nombreux hauts et bas, son rôle a été une expérience enrichissante, et il souhaite au Conseil d'administration de poursuivre ses travaux tout au long des cent années à venir.*

Résultats

- 522.** *Le Conseil d'administration note que le Directeur général, après avoir dûment consulté le bureau du Conseil d'administration, a nommé M. Vinicius Carvalho Pinheiro Directeur régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, au rang de sous-directeur général, avec effet au 15 janvier 2020. M. Pinheiro a fait et signé la déclaration de loyauté prescrite, conformément à l'article 1.4, alinéa b), du Statut du personnel.*

(Document GB.337/INS/12/5, paragraphe 4.)

- 523.** *Le Conseil d'administration note que, après avoir dûment consulté son bureau, le Directeur général a nommé Adnan Chughtai Trésorier et contrôleur des finances, avec effet au 1^{er} janvier 2020. M. Chughtai a fait et signé la déclaration de loyauté prescrite, conformément à l'article 1.4, alinéa b), du Statut du personnel.*

(Document GB.337/INS/12/8, paragraphe 4.)

Treizième question à l'ordre du jour

Rapports du bureau du Conseil d'administration

Premier rapport: plainte relative au non-respect par le Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée par des délégués à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ([GB.337/INS/13/1](#))

524. *Le porte-parole du groupe des employeurs et la porte-parole du groupe des travailleurs considèrent que, selon les critères définis, la plainte est recevable.*

Décision

525. *Le Conseil d'administration déclare la plainte recevable et décide de demander au Directeur général de la transmettre au gouvernement du Bangladesh, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et décide également d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020).*

(Document GB.337/INS/13/1, paragraphe 10.)

Deuxième rapport: plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ([GB.337/INS/13/2](#))

526. *Le porte-parole du groupe des employeurs et la porte-parole du groupe des travailleurs considèrent que, selon les critères définis, la plainte est recevable.*

527. *Un représentant du gouvernement du Chili prend note de la décision du bureau selon laquelle la plainte est recevable, tout en soulignant que les plaintes sont considérées comme recevables sur la base de leur forme plutôt que de leur contenu. Il appelle l'attention sur le paragraphe 6 du document, qui fait référence à la décision du Conseil d'administration de ne pas renvoyer à une commission d'enquête une plainte séparée contre son gouvernement concernant les mêmes conventions, qui a été soumise à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, et à la clôture, par voie de conséquence de la procédure engagée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Bien que son gouvernement réfute la recevabilité de la plainte, les détails ayant déjà été examinés dans le cadre du système de contrôle de l'OIT, il coopérera avec le Bureau et communiquera ses observations dans les délais requis.*

Décision

528. *Le Conseil d'administration déclare la plainte recevable et décide de demander au Directeur général de la transmettre au gouvernement de la République du Chili, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et décide également d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020).*

(Document GB.337/INS/13/2, paragraphe 10.)

Troisième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par le Chili de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par le Groupement national des agents de la fonction publique du Chili (ANEF) et par l'Association des fonctionnaires du parquet du secteur centre-nord de la Région métropolitaine de Santiago (AFFREMCEN) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.337/INS/13/3)

(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)

Décision

529. *Au vu des informations figurant dans le document GB.337/INS/13/3, et compte tenu de la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration décide que la réclamation n'est pas recevable.*

(Document GB.337/INS/13/3, paragraphe 5.)

Quatrième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par l'Indonésie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par le Syndicat indonésien des travailleurs des plantations (SERBUNDO) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
(GB.337/INS/13/4)

(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)

Décision

530. *Au vu des informations figurant dans le document GB.337/INS/13/4, et compte tenu de la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et désigne un comité tripartite chargé de l'examiner.*

(Document GB.337/INS/13/4, paragraphe 5.)

Cinquième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par le Brésil de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses ruraux d'Alcântara (STTR) et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'agriculture familiale d'Alcântara (SINTRAF) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
(GB.337/INS/13/5)

(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)

Décision

531. *Au vu des informations figurant dans le document GB.337/INS/13/5, et compte tenu de la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et désigne un comité tripartite chargé de l'examiner.*

(Document GB.337/INS/13/5, paragraphe 5.)

Sixième rapport: suivi de la réclamation alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, présentée par la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association nationale des retraités d'Ecopetrol (ANPE2010) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
(GB.337/INS/13/6)

(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)

Décision

532. *Le Conseil d'administration, notant que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) n'est pas arrivée à la conclusion que les allégations formulées par les organisations plaignantes impliquent une violation de la convention, décide, sur la recommandation de son bureau, de ne pas désigner un comité tripartite chargé d'examiner la réclamation et déclare close la procédure.*

(Document GB.337/INS/13/6, paragraphe 6.)

Septième rapport: modalités d'organisation de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique
(GB.337/INS/13/7)

533. *Le porte-parole du groupe des employeurs prend note des difficultés rencontrées par le gouvernement de Singapour et le Bureau pour organiser la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique avant le deuxième trimestre de 2021, et demande s'il serait pratique et faisable en termes de budget et de ressources humaines d'organiser cette réunion et la onzième Réunion régionale européenne la même année. Son groupe appuie tous les autres aspects de la réunion régionale proposée et approuve le projet de décision.*

534. *La porte-parole du groupe des travailleurs note avec regret la nécessité de retarder l'organisation de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique. Compte tenu de l'imprécision de l'ordre du jour proposé, elle préconise l'inscription de questions axées sur le suivi de la Déclaration de Bali, en particulier la ratification et l'application des normes internationales du travail, compte tenu des difficultés auxquelles sont confrontés plusieurs pays de la région à cet égard.*

535. *Un représentant du Directeur général (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) rassure le groupe des employeurs quant au fait que des ressources financières ont été allouées au programme et budget pour 2020-21 tant pour la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique que pour la onzième Réunion régionale européenne. La tenue de ces deux réunions en 2021 constituera en effet un défi pour le Bureau; il serait donc préférable de les tenir dans des lieux différents afin de s'assurer qu'il y aura suffisamment*

de personnel. Le Bureau tiendra compte des préoccupations du groupe des travailleurs dans l'élaboration de l'ordre du jour.

Décision

536. *Le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau:*

- a) approuve le lieu, l'ordre du jour, la composition et les langues proposés pour la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique;*
- b) décide que la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique se tiendra en principe au deuxième trimestre de 2021, les dates exactes étant à déterminer à sa 338^e session (mars 2020).*

(Document GB.337/INS/13/7, paragraphe 11.)

Huitième rapport: demande de statut consultatif régional pour l'Alternativa Democrática Sindical de las Américas (ADS) (GB.337/INS/13/8)

537. *La porte-parole du groupe des travailleurs* explique que la demande de statut consultatif régional pour l'Alternativa Democrática Sindical de las Américas (ADS) a été présentée au bureau du Conseil d'administration et que, les membres de ce bureau n'ayant pu parvenir à un accord, le Conseil d'administration a été saisi de la question. Après examen du recueil de règles applicables, le groupe des travailleurs est d'avis que l'ADS ne satisfait pas aux conditions de base, à savoir que l'organisation doit être «largement représentative d'intérêts concernant une vaste gamme d'activités de l'OIT dans la région concernée, et y être active», exigées de toute autre organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif régional auprès de l'OIT. Il est donc très préoccupant que le groupe des employeurs remette en question la position du groupe des travailleurs au sujet d'une organisation qui défend les intérêts des travailleurs et cherche à obtenir le statut consultatif régional. Il est essentiel de se garder de toute ingérence dans les activités des uns et des autres et d'éviter toute ingérence des gouvernements et des autorités publiques. L'oratrice prie instamment le Conseil d'administration de respecter la position de principe adoptée en connaissance de cause par le groupe des travailleurs, et qui consiste à ne pas accorder le statut consultatif régional.

538. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souhaite que le Bureau lui explique pourquoi les membres du bureau du Conseil d'administration ont été saisis de la question et s'il existe un doute quant au fait que l'organisation respecte les conditions requises pour se voir accorder le statut consultatif régional.

539. *Un représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) explique que le Bureau du Conseiller juridique, consulté sur ce qu'il adviendrait si les membres du bureau ne parvenaient pas s'entendre et à adresser une recommandation consensuelle sur la question, a émis l'avis juridique suivant. Premièrement, les règles de procédure ne s'appliquent pas aux réunions du bureau tenues avant la session du Conseil d'administration. Dans la pratique, ces réunions ont pour objet de faciliter les discussions en plénière ou à mieux planifier le déroulement des travaux. Deuxièmement, si l'annexe V du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration, qui énonce les règles relatives aux organisations internationales non gouvernementales ayant un statut consultatif, fait référence à une recommandation du bureau du Conseil d'administration, sans doute une recommandation

favorable, rien n'indique qu'elle doit être unanime. Troisièmement, il ne fait aucun doute que le bureau prend ses décisions par consensus et non à l'unanimité. Quatrièmement, la question de savoir si l'absence de consensus ou d'unanimité peut effectivement empêcher le renvoi de la question au Conseil d'administration pour examen est à aborder avec précaution: accepter cette possibilité reviendrait à conférer à chaque membre du bureau un droit de veto, ce que les règles applicables ne prévoient ni explicitement ni implicitement. En outre, le paragraphe 2.3.2 du Règlement, qui porte sur les pouvoirs délégués au bureau, prévoit que «[l]es décisions du bureau sont soumises au Conseil d'administration pour information. Si l'accord des membres du bureau ne peut être atteint, la question sera soumise pour décision au Conseil». Cette disposition confirme que le Conseil d'administration réuni en séance plénière est l'organe de décision suprême. Sur la base de ces considérations, l'orateur précise qu'il appartient aux membres du bureau de décider par consensus, conformément à la pratique établie, s'il convient de recommander d'accorder le statut consultatif ou de définir les mesures à prendre avant de pouvoir formuler une telle recommandation. En cas d'impossibilité répétée de parvenir à un accord, le Conseil d'administration devrait en être informé et avoir la possibilité d'examiner la question, un pouvoir que lui confère la Constitution.

540. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que sa question est celle de savoir si, après avoir examiné la demande et avant de la soumettre au bureau du Conseil d'administration, le Bureau estimait que l'organisation concernée répondait aux conditions permettant de lui accorder le statut consultatif régional.
541. *Le représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) affirme ne pas être en mesure de se prononcer sur la question de savoir si l'organisation remplissait les conditions requises, le Bureau du Conseiller juridique n'ayant pas été invité à formuler un avis à ce sujet avant son renvoi pour examen au bureau. Il rappelle que, aux termes de l'annexe V du Recueil, «l'organisation demanderesse doit être largement représentative d'intérêts concernant une vaste gamme d'activités de l'OIT dans la région en question, et y être active».
542. *Le porte-parole du groupe des employeurs* relève que la procédure régissant les demandes de statut consultatif régional a été adoptée en 1964. Même en cas de désaccord, cette procédure doit être suivie aussi longtemps que les règles n'ont pas été modifiées. L'ADS a fourni tous les renseignements nécessaires à l'appui de sa demande et attend une réponse depuis 2017. Les membres du bureau se sont rencontrés à quatre reprises sans parvenir à un accord, et le groupe des travailleurs a eu l'occasion de s'entretenir avec l'organisation concernée. Le groupe des employeurs appuie pleinement la demande. En outre, l'ADS a déjà été invitée aux réunions de l'OIT avant même qu'une décision ne soit prise concernant sa demande. Dans la mesure où l'organisation satisfait aux exigences de procédure et de fond, il est tout à fait justifié que sa demande soit accueillie.
543. *Les représentants des gouvernements des Etats-Unis, de l'Uruguay, de Cuba et du Canada* font observer que, comme il s'agit d'une organisation qui figurera potentiellement dans les rangs des travailleurs, ils se rallient à la position du groupe des travailleurs.
544. *Un représentant du gouvernement du Brésil* estime qu'il est difficile pour les gouvernements de prendre position, ceux-ci pouvant être accusés de porter atteinte à la liberté syndicale s'ils sont favorables au rejet ou à l'approbation de la demande. Toutefois, conformément aux procédures, le Conseil d'administration est désormais saisi de la question pour décision. L'orateur demande des éclaircissements sur les droits dont jouirait l'organisation si elle obtenait le statut consultatif régional et sur le degré de similitude entre l'ADS et les autres organisations qui se sont vu accorder ce statut.
545. *La porte-parole du groupe des travailleurs* précise que son groupe ne remettra jamais en cause la liberté syndicale, ni la liberté qu'ont les travailleurs d'adhérer à un syndicat de leur

choix, ni la liberté d'un syndicat de s'affilier à une organisation faïtière nationale ou internationale. Le groupe des travailleurs défend et, fort ce droit, protège les syndicats contre toute ingérence, y compris les organisations de travailleurs dominée par un employeur ou une organisation d'employeurs. Les règles applicables exigent que les organisations soient largement représentatives, non pas en tant que syndicat mais en tant que regroupement régional. Or, aux yeux du groupe des travailleurs, l'ADS ne répond pas à cette exigence

- 546.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait observer que l'OIT doit faire preuve de cohérence et prêcher par l'exemple. L'Organisation ne s'est pas prononcée sur une demande datant de 2017, ce qui va à l'encontre des principes adoptés par le Comité de la liberté syndicale. Toutefois, si le Conseil d'administration ne peut prendre une décision, sans doute voudra-t-il réexaminer la question en mars 2020. Par ailleurs, le Conseil d'administration n'est pas cohérent lorsqu'il affirme que la décision appartient à un seul groupe, cela crée un précédent dangereux. L'ADS ayant déjà été invitée aux réunions de l'OIT, on peut légitimement s'attendre à ce que sa demande soit accueillie favorablement.
- 547.** *Le représentant du gouvernement des Etats-Unis* précise qu'il soutient la position du groupe des travailleurs.
- 548.** *Le représentant du gouvernement de l'Uruguay* répond que les gouvernements n'ont pas peur de prendre une décision, mais craignent en le faisant de violer la liberté syndicale. Cette question devrait être résolue par le groupe au sein duquel elle a été soulevée.
- 549.** *Le représentant du gouvernement de Cuba* fait observer que tous les gouvernements qui souhaitaient s'exprimer l'ont déjà fait et que le moment est venu de prendre une décision. Bien que cette situation particulière ne se soit jamais produite auparavant, Cuba soutient la position du groupe des travailleurs.
- 550.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* invite le Conseil d'administration à prendre une décision sur la question à la session en cours. Cette décision n'appartient pas seulement au groupe des travailleurs; elle demande au Conseil d'administration de respecter la position de son groupe, comme le groupe des travailleurs le ferait pour le groupe des employeurs si la situation était inversée. L'oratrice souligne que la demande ne bénéficie pas d'un appui suffisant pour être accueillie. Seul le groupe des employeurs est favorable à l'approbation de la demande, et les gouvernements savent qu'ils devraient s'abstenir de prendre parti. La porte-parole du groupe des travailleurs propose que le projet de décision soit modifié de façon à se lire comme suit: «Le Conseil d'administration décide, tenant compte des vues exprimées sur l'autonomie des mandants, de s'en remettre à la position du groupe des travailleurs consistant à ne pas accorder [...]»
- 551.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* constate que la question de savoir en quoi cette situation diffère de celle qui prévalait pour les autres demandes de statut consultatif régional n'a pas reçu de réponse. Aucun accord n'est intervenu entre les membres du Conseil d'administration. Le groupe des employeurs ne s'oppose pas à ce qu'une organisation soit autorisée à assister aux réunions de l'OIT et à participer à ses travaux. Dire que la décision n'appartient qu'à un seul groupe créerait un précédent dangereux.
- 552.** *Le représentant du gouvernement du Brésil* réitère sa question concernant la nature des droits à l'examen, qui diffèrent de ceux accordés aux membres à part entière lors des réunions de l'OIT et, à cet égard, si le droit à la liberté syndicale serait bafoué en décidant d'accorder ou non le statut consultatif à une organisation donnée. L'un des principaux syndicats brésiliens, représenté par un délégué travailleur à la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail, est membre de l'ADS et ne souhaite donc pas que la décision d'accorder le statut consultatif à l'ADS soit interprétée comme une violation par son gouvernement de la liberté syndicale. Le Conseil d'administration dans son ensemble, et non pas un seul groupe en son

sein, a la responsabilité et le pouvoir d'accorder le statut consultatif régional, tel qu'établi à sa 160^e session (novembre 1964), et cette décision doit être prise sur une base tripartite.

- 553.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare ne pas être en mesure de répondre à cette question. Toutefois, jamais aucune organisation, que ce soit du côté des employeurs ou des travailleurs, ne s'est vu accorder le statut consultatif régional contre la volonté du groupe concerné. Elle rappelle que les principes de la liberté syndicale ne seront en aucun cas enfreints par cette décision. Certaines normes de l'OIT précisent que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être les «plus représentatives», mais cela ne signifie pas pour autant que les autres syndicats ou organisations d'employeurs ne sont pas reconnus. Qui plus est, il peut arriver qu'une organisation faïtière ne réponde pas à l'exigence de représentativité dans la région en question, alors qu'un syndicat affilié est bien représentatif au niveau national.
- 554.** L'oratrice suggère de modifier l'amendement qu'elle a proposé comme suit: «Le Conseil d'administration décide de s'en remettre à la position du groupe des travailleurs consistant à ne pas accorder [...]», et ce afin que les gouvernements puissent accepter plus facilement la décision, compte tenu des préoccupations qu'ils ont exprimées concernant la violation du droit à la liberté syndicale. Elle souligne une nouvelle fois que rien n'indique que la majorité des membres du Conseil d'administration est favorable à ce que l'ADS bénéficie du statut consultatif régional.
- 555.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* exprime sa profonde préoccupation face à cette manière de procéder qui donne aux groupes un droit de veto. C'est la raison pour laquelle le groupe des employeurs s'oppose farouchement aux propositions d'amendement au projet de décision et estime que le projet de texte initial est préférable. Toutefois, le groupe des employeurs continuera à l'avenir d'appuyer la demande de statut consultatif régional de l'ADS, si cette dernière la présente de nouveau.
- 556.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait savoir que son groupe peut aussi se contenter du projet de décision initial.
- 557.** *Le Président* fait remarquer que les intentions du Conseil d'administration ne sont pas claires et invite instamment ses membres à parvenir à un consensus.
- 558.** *S'exprimant au nom de l'UE*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que la Norvège s'associe à sa déclaration. Après consultation, l'UE estime qu'il n'y a pas lieu de prendre position sur la question.
- 559.** *Des représentants gouvernementaux s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), du groupe de l'Afrique, du groupe de l'Europe orientale et du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)* s'abstiennent respectivement de prendre position.
- 560.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, le représentant du gouvernement de l'Uruguay indique que les pays de la région Amérique latine et Caraïbes s'étant rangés aux positions exprimées d'un côté et de l'autre, le GRULAC ne peut prendre position.
- 561.** *Le représentant du gouvernement du Brésil* rappelle que son pays souhaite de plus amples informations afin que la décision puisse être prise en toute objectivité. Il demande comment les cas similaires ont été traités par le passé et s'il existe des exemples de précédents concernant le respect ou non des conditions. L'orateur dit ne pas être entièrement satisfait des réponses qui lui ont été fournies, le Conseil d'administration ne disposant pas de toutes les informations requises. Toutefois, s'il devait prendre une décision, l'orateur serait enclin à accorder le statut consultatif à l'organisation, de manière à préserver la liberté syndicale et non pas la compromettre. Si le Conseil d'administration décide de ne pas accorder le statut consultatif

régional à l'ADS, l'orateur souhaite qu'il soit consigné que le Brésil n'appuie pas cette décision, qu'il n'y a pas consensus sur le fait que la décision devrait relever de la compétence exclusive de l'un des membres et que cette décision n'empêchera pas l'organisation de présenter une nouvelle demande de statut consultatif régional.

- 562.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit comprendre pourquoi de nombreux gouvernements ne sont pas en mesure de prendre position. Toutefois, quatre gouvernements ont appuyé sa proposition de ne pas accorder le statut consultatif régional à l'organisation et aucun autre ne s'est dit favorable à ce qu'elle en soit dotée. Telles sont les positions à partir desquelles le Conseil d'administration devra délibérer, car aucun consensus n'a pu être dégagé.
- 563.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note de la position du Brésil, qui diffère de celle adoptée par les autres gouvernements, et fait observer que, même si les gouvernements s'abstiennent de prendre la parole, un consensus tacite semble se dégager. Il appartient donc au Président de décider de la marche à suivre.
- 564.** *Le représentant du gouvernement des Etats-Unis* constate que, puisque seuls quelques membres ont choisi de s'exprimer sur la question, ce sont ces positions qui doivent être prises en compte. Les préoccupations de toutes les parties ont été notées, et il incombe au Président de prendre une décision.
- 565.** *Le représentant du gouvernement de Cuba* relève que, conformément aux règles applicables, il appartient au Conseil d'administration de décider d'accorder ou non le statut consultatif régional à l'organisation qui en fait la demande. Cette dernière doit satisfaire plusieurs conditions, mais c'est au Conseil d'administration qu'il revient en définitive de se prononcer. Après avoir examiné la question, et compte tenu du fait que les mandants sont parvenus à des conclusions différentes, la seule voie possible est de choisir entre deux options. Le projet de décision soumis au Conseil d'administration prévoit de ne pas accorder le statut consultatif à l'organisation; quiconque s'y oppose ou a un avis différent peut se dissocier de la décision.
- 566.** *Le Président* se dit préoccupé par le fait que le Conseil d'administration ne prend pas de décision sur la base des critères minimaux requis pour obtenir le statut consultatif régional conformément aux règles régissant ce statut.
- 567.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que les règles ont été scrupuleusement appliquées. Ces règles ne prévoient pas de critères précis à remplir et peuvent faire l'objet d'une interprétation. La demande a été examinée, et le groupe des employeurs comme le groupe des travailleurs interprètent les règles différemment. Aucun des deux groupes n'a exposé en détail le raisonnement qui les a conduits à ces conclusions, mais le groupe des travailleurs estime, sur la base de sa longue expérience, de ses informations et de ses discussions, que l'organisation n'est pas largement représentative d'intérêts concernant une vaste gamme d'activités de l'OIT dans la région concernée et n'y est pas active. L'oratrice prie le Conseil d'administration de bien vouloir respecter ce point de vue. Elle comprend parfaitement que les gouvernements ne veulent pas avoir à décider de ce qui constitue ou non une organisation représentative des travailleurs. Le compte rendu de la réunion indiquera quelles parties se sont opposées à la décision ou se sont abstenues.
- 568.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* réitère qu'il s'agit d'une décision délicate, mais que le Conseil d'administration se conforme aux règles en vigueur, même s'il est en désaccord avec celles-ci. Le Conseil d'administration s'est efforcé de comprendre la pratique établie en ce qui concerne les autres organisations auxquelles le statut consultatif a été accordé depuis 1964.
- 569.** L'orateur se dit préoccupé par le fait que le Bureau a indiqué que l'ADS regroupe 24 organisations syndicales nationales et régionales de 14 pays, mais que le groupe des

travailleurs ne considère pas qu'il s'agit là d'une large représentation. Par ailleurs, rien ne permet d'affirmer que cette organisation n'est pas représentative. En réalité, trois possibilités s'offrent au Conseil d'administration: accorder le statut, ne pas l'accorder ou reporter l'examen de la question à la session suivante. Cela donnerait à toutes les parties davantage de temps pour réfléchir et permettrait peut-être d'éviter une décision trop hâtive.

570. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer que la question a été portée devant le Conseil d'administration parce que le groupe des employeurs a estimé qu'il était grand temps de prendre une décision. Il est faux de dire que le Bureau a indiqué que l'ADS remplissait les conditions requises pour bénéficier du statut consultatif; celui-ci a simplement soumis pour avis la demande aux membres du bureau du Conseil d'administration. Les groupes ont auparavant examiné la demande dans le cadre de leurs attributions. Selon l'oratrice, il n'est pas utile de reporter la décision à la session suivante, car les gouvernements ont déjà exprimé clairement leur position: soit ils se sont abstenus, soit ils ont soutenu le groupe des travailleurs.
571. *Le représentant du gouvernement de l'Uruguay* dit que, d'après son analyse de la situation, un partenaire social est favorable à ce que l'organisation bénéficie du statut consultatif régional, et l'autre partenaire social s'y oppose. Les membres gouvernementaux, le troisième groupe au sein du Conseil d'administration, ont décidé pour la plupart de s'abstenir, mais, quatre gouvernements s'étant ralliés à la position du groupe des travailleurs sur la question, cette position est majoritaire.

Décision

572. *Le Conseil d'administration décide de ne pas accorder le statut consultatif régional pour la région américaine à l'Alternativa Democrática Sindical de las Américas.*

(Document GB.337/INS/13/8, paragraphe 6.)

Neuvième rapport: composition de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (GB.337/INS/13/9)

573. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe, bien que favorable au renouvellement du mandat des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, propose d'examiner s'il y a lieu, pour l'avenir, de modifier la procédure de renouvellement. Plus précisément, le groupe des employeurs propose que l'on tienne compte de la performance des membres de la commission au moment du renouvellement des mandats, au lieu d'appliquer simplement les mêmes critères que ceux utilisés pour les nominations initiales.
574. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer que les membres de la commission sont d'abord nommés en raison de leurs remarquables qualités, qui sont ensuite renforcées par leur expérience au sein de la commission. Elle souligne qu'en aucun cas son groupe ne serait prêt à discuter du suivi des performances. Lors des discussions tenues peu de temps auparavant sur l'importance de l'indépendance du Tribunal administratif de l'OIT, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs se sont tous deux dits opposés à un examen de la performance. On ne voit pas non plus comment seraient établis les critères d'un tel suivi. Le groupe des travailleurs accepterait un suivi de la performance dans un seul cas, à savoir lorsqu'il y a de bonnes raisons de douter de la performance d'un expert en particulier. Il appuie le renouvellement du mandat des cinq membres de la commission.

575. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay regrette que le Conseil d'administration n'ait reçu le document que la veille du débat sur cette question, ce qui ne laisse pas suffisamment de temps pour accorder l'attention voulue au renouvellement des mandats. En outre, le document donne peu d'informations sur les membres de la commission dont le mandat arrive à expiration ou, plus important encore, sur la procédure suivie par le bureau du Conseil d'administration pour formuler ses recommandations en vue du renouvellement de leur mandat. Le GRULAC se dit préoccupé par le manque de transparence du bureau à cet égard et renvoie à l'appel lancé dans la Déclaration du centenaire en faveur d'une transparence accrue du système de contrôle. Compte tenu de l'importance du rôle que jouent les membres de la commission d'experts et des exigences strictes auxquelles ils doivent satisfaire, l'oratrice demande au bureau du Conseil d'administration de donner davantage d'informations pour aider les membres du Conseil d'administration à s'acquitter de leurs mandats et responsabilités constitutionnels. Ses commentaires ne remettent aucunement en question la compétence, l'aptitude ou la réputation des membres de la commission concernés.
576. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il a proposé de discuter de la possibilité d'introduire une évaluation de la performance par sens du devoir; la suggestion ne se veut pas prescriptive. L'Organisation doit sans cesse s'améliorer, en particulier alors qu'elle va entamer son deuxième siècle, et envisager des processus à long terme. L'indépendance dans la prise de décisions est primordiale. En tout état de cause, les systèmes de suivi du comportement professionnel sont couramment utilisés dans tous les secteurs de la vie et de l'entreprise. Si les membres du Conseil d'administration ne sont pas à l'aise avec l'idée d'avoir un débat sur un éventuel suivi de la performance, le renouvellement du mandat des experts devrait peut-être être ramené à une durée n'excédant pas six ans. Le groupe des employeurs n'est pas d'accord avec le renouvellement automatique du mandat des membres de la commission d'experts pour une durée pouvant aller jusqu'à quinze ans.
577. *Un représentant du gouvernement du Brésil* demande au Bureau de donner les informations demandées par le GRULAC sur la procédure suivie pour la nomination et le renouvellement du mandat des membres de la commission d'experts. Le Conseil d'administration doit disposer de suffisamment de temps et d'informations pour prendre une décision éclairée. L'intégrité du système de contrôle est essentielle, et l'orateur encourage le Conseil d'administration à envisager des moyens de renforcer le système et de le rendre plus transparent, notamment en s'inspirant d'exemples d'autres organisations similaires.
578. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) précise que les membres de la commission d'experts sont nommés pour un mandat initial de trois ans, renouvelable pour une durée maximale de quinze ans. Dans le cadre de la procédure de renouvellement du mandat, le Directeur général informe le bureau du Conseil d'administration que le mandat des experts arrive à échéance, confirme que les intéressés ont accompli leur mandat à la satisfaction de l'ensemble de la commission d'experts et propose au bureau du Conseil d'administration de recommander à celui-ci de renouveler le mandat des experts concernés. La procédure de nomination initiale des experts se fait sur la base de propositions de candidatures du Directeur général au bureau du Conseil d'administration, qui suit ensuite sa propre série de critères pour délibérer sur les candidats proposés et élaborer une proposition à soumettre au Conseil d'administration. Dès lors que les experts ont déjà satisfait aux critères lors de leur nomination initiale, le Conseil d'administration est invité à renouveler leur mandat sans autre discussion.

Décision

579. *Le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau, renouvelle le mandat de M^{me} Azouri (Liban), de M^{me} Dixon Caton (Panama), de M. Lacabarats*

(France), de M^{me} Pinto (Argentine) et de M. Ranjeva (Madagascar) pour une période de trois ans en qualité de membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

(Document GB.337/INS/13/9, paragraphe 2.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Composition, ordre du jour et programme des organes permanents et des réunions (GB.337/INS/14)

- 580.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe souscrit au titre de la réunion technique qui se tiendra en février 2020, à savoir «Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», et à la liste révisée des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales à inviter en qualité d'observateurs. Le groupe des employeurs appuie donc le projet de décision figurant au paragraphe 4 du document. Il reconnaît l'importance de l'engagement des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales et de leur participation aux travaux de l'OIT. Cela étant, il est nécessaire de tenir des consultations supplémentaires avec le Bureau à propos de la liste des organisations d'employeurs et d'entreprises à inviter aux réunions techniques sur l'avenir du travail dans le secteur automobile, ainsi qu'à propos de l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain. Le groupe des employeurs soumettra des amendements à cette liste. Avec cette réserve, il appuie le projet de décision figurant au paragraphe 9 et le projet de résultat figurant au paragraphe 10.
- 581.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe soutient les projets de décision ainsi que le projet de résultat.
- 582.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* se félicite que le portugais figure parmi les langues de travail de la Réunion régionale africaine. Il exprime l'espoir que la même décision sera prise lors de la prochaine réunion régionale américaine.

Décision

583. Le Conseil d'administration:

- a) approuve le titre «Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales»;*
- b) invite la France à se faire représenter à la quatorzième Réunion régionale africaine par une délégation d'observateurs;*
- c) approuve les propositions figurant dans le tableau de l'annexe du document GB.337/INS/14 concernant l'invitation d'organisations internationales non gouvernementales à assister en qualité d'observateur à la quatorzième Réunion régionale africaine, à la Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, à la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile et à la Réunion*

technique sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain;

d) prend note du programme des réunions tel qu'approuvé par son bureau.

(Document GB.337/INS/14, paragraphes 4, 6, 9 et 10.)

Autres questions

7 novembre 2019, séance de l'après-midi

- 584.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne que, partout dans le monde, des manifestations montrent que le système ne fonctionne pas pour les travailleurs. Au cours de l'année écoulée, et en particulier des mois qui ont précédé, des manifestations populaires ont eu lieu dans de nombreux pays et régions du monde. Des Amériques à l'Afrique, en passant par l'Europe, l'Asie et les États arabes, les gens sont descendus dans la rue, souvent sous l'impulsion des jeunes, pour protester contre le faible montant des salaires et des retraites, la réforme de la législation du travail et les mesures d'austérité imposées par les institutions financières internationales qui ont conduit à la précarisation des emplois et creusé encore les inégalités sociales et les inégalités de revenus. Ces manifestations se déroulent dans un contexte permanent de violence et de harcèlement à l'égard des femmes et des filles.
- 585.** Le groupe des travailleurs exprime sa solidarité avec les syndicats, les communautés autochtones, les étudiants et tous ceux qui réclament une véritable démocratie, un véritable progrès social et l'amélioration de la situation économique par la création d'emplois décents et stables. Le groupe des travailleurs exprime en outre ses condoléances et toute sa sympathie à l'égard de ceux qui ont été tués ou blessés pour avoir exigé le respect de leurs droits et une vie meilleure.
- 586.** Pour reprendre les propos du Secrétaire général de l'ONU, António Guterres, «Il est clair qu'il existe un déficit croissant de confiance entre la population et les institutions politiques et que des menaces grandissantes pèsent sur le contrat social» Devant cette situation, le groupe des travailleurs appelle les autorités à respecter les droits des citoyens à la liberté de réunion, d'expression et d'association, y compris le droit de grève. Le groupe des travailleurs réitère son appel, repris dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, en vue d'instituer un nouveau contrat social adapté au XXI^e siècle, qui soit à la mesure d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous. A cet égard, il est urgent de faire en sorte que les normes internationales du travail soient plus largement ratifiées et appliquées sur tous les continents. Il est tout aussi urgent de restaurer la confiance dans la démocratie par la justice sociale, qui est une condition préalable à une paix universelle et durable.

Section de l'élaboration des politiques

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Première question à l'ordre du jour

Action de l'OIT face au VIH et au sida: accélérer les progrès d'ici à 2030 (GB.337/POL/1)

587. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* salue les progrès accomplis grâce aux efforts déployés de par le monde, mais fait observer que la riposte mondiale au sida est désormais insuffisante compte tenu de l'incidence considérable du VIH et du sida sur le monde du travail. En particulier, le fait que les politiques publiques et l'investissement ne s'attaquent pas aux problèmes économiques et sociaux et aux enjeux de développement qui se posent dans la sphère privée du fait de l'épidémie alourdit la charge qui pèse sur les femmes et contraint les enfants à prendre part aux activités de soins et services à la personne dans leur foyer. Il s'agit d'une question essentielle qui doit être traitée dans la stratégie actualisée.
588. Le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que l'accent mis au niveau mondial sur le traitement du VIH ait entraîné un redéploiement des stratégies et des ressources au détriment de la prévention, ce qui se traduit par une augmentation des nouvelles infections. Tant le traitement du VIH que sa prévention sont essentiels pour promouvoir l'égalité des chances et le travail décent pour tous.
589. L'OIT devrait agir pour que les patients priment sur les brevets et garantir la cohérence des stratégies au niveau mondial afin que les personnes touchées par le VIH aient accès aux traitements antirétroviraux de première et deuxième génération, ce qui leur permettrait de mener une vie professionnelle normale.
590. Le dialogue social et la mobilisation des mandants tripartites de l'OIT sont indispensables pour faire face au sida de manière globale et efficace. Les organisations de travailleurs des secteurs public, privé et informel ont mené des activités de renforcement des capacités et des campagnes de sensibilisation en vue de diffuser des connaissances sur le VIH et le sida.
591. L'orateur se réfère au paragraphe 24 de la stratégie proposée, qui précise que «[l]es travailleurs qui disposent d'informations sur le VIH, qui connaissent leurs droits et qui sont autonomes du point de vue économique, ont davantage de poids lorsqu'il s'agit de refuser des rapports sexuels non protégés». Il dit à ce sujet que la capacité de refuser ce type de rapports sexuels ne tient pas seulement à la connaissance de ses droits et à l'autonomie économique, mais que d'autres facteurs, notamment la violence et le harcèlement, entrent aussi en ligne de compte et que cette problématique dépasse le champ des relations professionnelles. Il demande au Bureau d'expliquer pourquoi cette formulation est utilisée.
592. La question du VIH et du sida dans la transition vers l'économie formelle devrait faire partie intégrante de la stratégie actualisée et être prise en compte par le Bureau dans la mise en place de l'assistance à apporter aux mandants tripartites. Le groupe des travailleurs approuve l'idée de porter une attention accrue aux jeunes travailleurs, aux travailleurs qui courent un plus grand risque d'infection à VIH et aux travailleurs qui sont exposés à la violence et au harcèlement.

593. Le groupe des travailleurs est favorable à la production de connaissances fondées sur des données probantes, notamment des travaux de recherche sur la stigmatisation et la discrimination dans l'emploi pour des motifs liés au VIH. A cet égard, notant que les travailleurs qui vivent avec le VIH ou qui sont touchés par le virus font face à de multiples formes de stigmatisation et de discrimination – les travailleurs sont par exemple parfois contraints de se soumettre à des tests obligatoires dont les résultats peuvent conduire à leur licenciement –, l'orateur dit que la stratégie actualisée devrait aussi prévoir des activités de sensibilisation supplémentaires dans ce domaine.
594. Se référant au paragraphe 21, l'orateur note avec satisfaction que l'action de l'OIT face au VIH et au sida continuera de s'inspirer des normes internationales du travail pertinentes. Mention devrait aussi être faite des principes et droits fondamentaux au travail.
595. Pour ce qui est des possibilités de mobilisation de ressources et les partenariats autres que le partenariat important conclu dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le groupe des travailleurs appelle le Bureau à tenir compte des orientations données par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019) concernant les mécanismes de financement innovants, et en particulier des préoccupations exprimées par les travailleurs au sujet des obligations à impact social. Le Bureau devrait éviter de conclure des partenariats multipartites qui n'établissent aucune obligation de rendre compte. L'orateur demande au Bureau d'apporter des précisions sur le sens de l'expression «au sein du système des Nations Unies et au-delà».
596. Enfin, le groupe des travailleurs invite le Bureau à mentionner dans la stratégie actualisée les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida* et à organiser des consultations informelles avec les mandants en vue de leur présenter un bilan de leur mise en œuvre et de déterminer si elles doivent être révisées. Le groupe des travailleurs approuve la voie à suivre présentée au paragraphe 33 du document ainsi que l'approche intégrée proposée et appuie le projet de décision figurant au paragraphe 35.
597. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, saluant le travail effectué par le Bureau au cours des dernières décennies pour faire face au VIH et au sida dans le monde du travail, déclare que la stratégie actualisée doit relancer la mobilisation qui s'est essoufflée au sein de la communauté internationale sur la question du VIH et du sida. Bien que le document recense de manière exhaustive les mesures à prendre pour permettre au monde du travail d'adapter sa réponse au VIH et au sida dans un environnement en mutation, il n'est pas assez précis sur la mise en œuvre de ces mesures et sur les moyens d'obtenir les ressources nécessaires. Il faut établir une stratégie de mobilisation de ressources extrabudgétaires qui soit claire et concrète.
598. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) n'ayant pas été mis en œuvre dans certains pays faute d'un financement suffisant, la stratégie actualisée devrait en être un complément et non une composante ou un élément associé. Les programmes de sensibilisation élargis mentionnés au paragraphe 26 seraient peut-être plus efficacement mis en œuvre en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies spécialistes des domaines concernés. L'OIT devrait se concentrer sur le lieu de travail.
599. Les capacités des mandants tripartites devraient être renforcées afin qu'ils occupent une place plus importante dans la lutte contre la pandémie, tandis que le rôle des organisations non gouvernementales (ONG) devrait être de venir en appui aux actions menées. A cet égard, le Bureau devrait obtenir l'accord des mandants tripartites avant de nouer des collaborations avec des ONG. Il devrait en outre donner des détails sur la manière dont les organisations de la société civile seront associées.

- 600.** Concernant la stratégie à deux volets proposées aux paragraphes 24 et 25, le groupe des employeurs appuie le premier volet, qui consiste à renforcer les capacités des mandants de l'OIT sur la question du VIH. Il demande toutefois au Bureau d'apporter des précisions sur le second volet.
- 601.** Enfin, il ne serait pas réaliste d'envisager que la mise en œuvre d'une stratégie puisse s'étaler sur une décennie compte tenu de l'évolution rapide du monde du travail. Le groupe des employeurs préconise par conséquent la mise en place d'un mécanisme intégré permettant de réexaminer fréquemment la stratégie en associant le Conseil d'administration. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 602.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de la Finlande déclare que la Turquie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie, pays candidats, ainsi que l'Arménie et la Géorgie, s'associent à sa déclaration. Le document donne une bonne vue d'ensemble de l'action de l'Organisation face au VIH et au sida dans le monde du travail. Relevant que de fortes inégalités demeurent en ce qui concerne l'accès à la prévention, au dépistage et aux soins, l'orateur souligne que l'approche fondée sur les droits établie dans la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, doit rester au centre de l'action de l'Organisation. De même, la proposition de concentrer les efforts sur les jeunes travailleurs, les travailleurs qui courent un plus grand risque d'infection à VIH et ceux qui sont exposés à la violence et au harcèlement correspond tout à fait aux domaines d'expertise de l'OIT et devrait aller de pair avec les initiatives visant à promouvoir et protéger les droits des travailleurs et à garantir l'égalité et la non-discrimination, notamment le programme VCT@WORK, qui promeut l'accès, sur une base volontaire et confidentielle, à des services de conseil et de dépistage au travail.
- 603.** Si l'on veut garder l'espoir d'en finir avec l'épidémie de sida d'ici à 2030, il faut que l'action menée contre le VIH et le sida dans le monde du travail soit plus cohérente. Néanmoins, tout en établissant des partenariats avec d'autres organisations, l'OIT doit rester dans le cadre de son mandat.
- 604.** L'UE et ses Etats membres sont en première ligne du combat contre le VIH. La Commission européenne a jusqu'à présent versé un total de quelque 2 milliards d'euros de contribution au Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme et va poursuivre son soutien. L'orateur souhaite savoir comment le Bureau prévoit de donner une nouvelle impulsion à ses relations avec le fonds mondial et comment il va développer les partenariats public-privé. Sous réserve des précisions que pourra apporter le Bureau, l'Union européenne et ses Etats membres sont disposés à soutenir le projet de décision.
- 605.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay se félicite de la nomination récente de M^{me} Winnie Byanyima au poste de directrice exécutive de l'ONUSIDA et s'attend à une excellente gestion de sa part, en particulier à une collaboration fructueuse avec l'OIT dans le cadre du programme commun établi en vue d'atteindre les objectifs fixés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). L'oratrice exprime le soutien du GRULAC à la stratégie actualisée, en particulier l'approche multisectorielle et l'accent mis à la fois sur les droits et la prévention. Elle fait observer que la recommandation n° 200 est un instrument international essentiel pour aborder les problèmes auxquels font face les travailleurs et les employeurs dans le contexte du VIH et pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ainsi que l'acceptation de la diversité sur le lieu de travail. Il est indispensable de mettre en œuvre des projets transversaux à tous les niveaux, qui garantiront le plein respect des droits humains des personnes vivant avec le VIH. Pour le GRULAC, il est très important de continuer à construire des partenariats afin de fournir des services de prévention et de traitement du VIH, en lien avec les systèmes de santé et les acteurs intervenant dans d'autres domaines. En outre, le tripartisme a un rôle

essentiel à jouer pour garantir une action globale et coordonnée contre le VIH. Réaffirmant la détermination du GRULAC dans la lutte contre l'épidémie, l'oratrice invite le Bureau à poursuivre et renforcer ses efforts en vue de mobiliser, au sein du système des Nations Unies comme en dehors, des financements durables pour la mise en œuvre de la stratégie actualisée. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 606.** *Une représentante du gouvernement de l'Equateur* fait part du soutien de son pays au projet de décision et à la stratégie actualisée qui est proposée, saluant en particulier l'approche multisectorielle et l'accent mis sur la prévention. Elle souligne que le tripartisme peut fortement contribuer à renforcer l'efficacité de l'action mondiale face au VIH. L'accès au travail décent, dans un environnement exempt de discrimination et de stigmatisation, n'est possible que s'il existe des espaces inclusifs. L'oratrice invite le Bureau à continuer de mobiliser les ressources nécessaires, au sein du système des Nations Unies comme en dehors de celui-ci, et réaffirme la détermination de son pays dans la lutte contre le VIH. L'Equateur approuve le projet de décision.
- 607.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* salue le projet de stratégie actualisée, et en particulier le resserrement des efforts sur les jeunes travailleurs, les travailleurs qui courent un plus grand risque d'infection à VIH et ceux qui sont exposés à la violence et au harcèlement. L'Inde a revu sa politique pour mieux atténuer l'impact du VIH, systématiser la prévention et parvenir à toucher les travailleurs de l'économie informelle. Le rôle des mandants tripartites de l'OIT est essentiel pour agir face au VIH et au sida de manière globale et efficace. L'oratrice prend note du paragraphe 18 et approuve la bonne concordance avec les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les PPTD. Les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi des personnes vivant avec le VIH et travaillant dans l'économie informelle par l'autonomisation économique, l'entrepreneuriat, le développement des compétences et les services aux entreprises revêtent une importance cruciale. Il existe une forte corrélation entre le VIH et la tuberculose et il est nécessaire de traiter le problème de la co-infection. Le gouvernement de l'Inde a adopté récemment un cadre d'action en matière de lutte contre le VIH et la tuberculose. Soulignant le rôle essentiel des partenaires sociaux pour ce qui est de l'action menée dans le monde du travail, l'oratrice dit que la participation des organisations d'employeurs à des initiatives de sensibilisation est essentielle pour éliminer la stigmatisation et la discrimination des personnes vivant avec le VIH. Une telle mobilisation contribuerait aussi à empêcher que des travailleurs soient écartés de l'emploi.
- 608.** *Une représentante du Directeur général (directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY))* dit qu'il a été dûment pris note des orientations données par les membres du Conseil d'administration et qu'il en sera tenu compte au moment d'établir la version définitive de la stratégie actualisée. Le Bureau considère que la meilleure façon d'empêcher les demandes de rapports sexuels non protégés, sur le lieu de travail et en dehors, est de contribuer à l'instauration de lieux de travail exempts de violence et de harcèlement. C'est pourquoi le projet de stratégie actualisée fait expressément référence à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et à la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui l'accompagne: ces deux instruments constituent un cadre directeur pour la protection des personnes vivant avec le VIH ou le sida, qui sont davantage exposées que les autres au risque de violence et de harcèlement. Il n'en demeure pas moins que les travailleurs qui jouissent d'une sécurité économique et connaissent leurs droits pourront généralement refuser de manière plus affirmée d'avoir des rapports sexuels non protégés.
- 609.** Des discussions sont en cours au sein du Bureau afin d'étudier les meilleurs moyens de diversifier les sources de financement pour la mise en œuvre de la stratégie actualisée. Dans un contexte où les ressources extrabudgétaires consacrées aux activités liées au VIH et au sida sont en baisse, le Bureau s'efforce d'intégrer la riposte au VIH dans d'autres domaines

d'activité de l'OIT, pour lesquels il reçoit des ressources extrabudgétaires – notamment la protection sociale, l'emploi des jeunes et la prévention et la lutte contre la discrimination dans l'emploi. En fait, le second volet de la stratégie vise spécifiquement à faire en sorte que les problèmes liés au VIH et au sida soient dûment pris en compte dans d'autres domaines d'action qui, sans être axés explicitement sur le VIH et le sida, contribuent à améliorer l'efficacité de l'action en la matière.

- 610.** La période de dix ans a été proposée dans l'optique de faire concorder la stratégie actualisée avec le Programme 2030. Le Bureau adhère à la proposition d'examiner régulièrement la mise en œuvre de la stratégie pour évaluer si des ajustements sont nécessaires. Il pourra au besoin apporter des précisions après la session.
- 611.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau pour cette explication sur le second volet de l'approche, mais déclare que son groupe s'inquiète du faible nombre de domaines d'action mentionnés jusqu'à présent, à savoir la protection sociale et l'emploi des jeunes. Faisant observer qu'il est en réalité nécessaire d'intégrer bien davantage les problématiques liées au VIH, il propose de faire figurer au paragraphe 25 du document une formulation du type «s'il y a lieu».

Décision

- 612.** *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de tenir compte de la stratégie pour une action de l'OIT en matière de VIH et de sida dans le monde du travail et des orientations données au cours des débats, dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et des futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.*

(Document G.337/POL/1, paragraphe 35.)

Segment du dialogue social

Deuxième question à l'ordre du jour

Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2019 et propositions concernant les activités sectorielles en 2020 (GB.337/POL/2)

- 613.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note des réunions sectorielles qui ont eu lieu en 2019, telles que mentionnées dans la partie I du rapport. Il se félicite en particulier des points de consensus adoptés par le Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans la gestion des déchets électriques et électroniques. En dépit des préoccupations exprimées au sujet des incidences des déchets électriques et électroniques sur l'environnement et la santé des êtres humains, les participants à la réunion ont souligné que ces déchets pouvaient constituer une véritable ressource, car ils offraient des perspectives de création d'emplois importantes. Le groupe des employeurs soutient résolument, dans les points de consensus, l'appel à promouvoir un environnement propice aux entreprises durables dans la gestion des déchets électriques et électroniques, afin de créer des emplois décents, d'introduire des technologies nouvelles et des modèles économiques novateurs et de favoriser l'augmentation de la productivité. Ces objectifs concordent avec les priorités du Bureau, telles que définies

dans la Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour l'avenir du travail, et le groupe des employeurs encourage donc le Bureau à appuyer la création d'emplois décents et durables dans le secteur en question.

614. Les participants à la Réunion sectorielle sur la promotion du travail décent et de la sécurité et la santé dans la foresterie ont reconnu que la promotion du travail décent et durable dans la foresterie pouvait contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), en particulier dans le cadre des mesures de lutte contre les changements climatiques et la désertification. L'orateur rappelle que, à cette réunion, le groupe des employeurs avait souligné que d'importants progrès avaient été réalisés dans le secteur de la foresterie, mais que des risques élevés en matière de sécurité et santé au travail (SST) et diverses difficultés subsistaient. Les points de consensus adoptés par la réunion offrent des orientations à cet égard et les recommandations formulées aideront l'OIT à redoubler d'efforts, en s'appuyant sur les progrès déjà accomplis, pour promouvoir le travail décent, durable et producteur dans le secteur de la foresterie.

615. Pour ce qui est des propositions concernant les réunions suivantes, le groupe des employeurs accueille avec satisfaction l'accord qui a été donné pour l'organisation d'une réunion d'experts chargée d'élaborer des directives conjointes OIT/OMI relatives aux examens médicaux des pêcheurs, laquelle permettra de garantir la cohérence des politiques au niveau international. L'orateur prie le Bureau de tenir des consultations avec les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs afin de définir les règles qui devraient s'appliquer pendant cette réunion. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.

616. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que la Réunion sectorielle sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins a examiné les nombreux obstacles pour le travail décent existants dans le secteur maritime. Il déclare que son groupe réaffirme que l'obligation faite aux femmes de se soumettre à un test de grossesse pour accéder à un travail maritime ou se maintenir dans l'emploi constitue une forme grave de discrimination et que l'impératif de sécurité invoqué pour justifier l'obligation de se soumettre à ce test n'est pas recevable. Il importe donc de suivre le consensus établi sur ce point conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les conclusions de la réunion vont dans le sens de nouvelles améliorations des conditions de travail dans le secteur maritime.

617. Le Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans la gestion des déchets électriques et électroniques encouragera les travaux de recherche et la collecte d'informations dans ce domaine. La majorité des travailleurs et travailleuses de ce secteur sont dans l'informalité et sont souvent exposés à des substances dangereuses. Le travail du Bureau et des partenaires sociaux est donc essentiel pour répondre aux besoins de ces travailleurs. Les points de consensus constituent une feuille de route intéressante à mettre en œuvre pour que les travailleurs de ce secteur puissent jouir des droits fondamentaux au travail.

618. L'orateur salue les conclusions de la réunion sectorielle sur la foresterie et souligne que les conditions de travail sont dangereuses dans ce secteur, qui représente une partie fondamentale de la chaîne d'approvisionnement du bois et du papier. Les recommandations formulées lors de cette réunion tiennent compte de la nécessité d'opérer une transition juste vers la durabilité du secteur et de renforcer le dialogue social et la négociation collective pour y garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail.

619. En ce qui concerne les propositions relatives aux réunions futures, l'orateur demande au Bureau de préciser ce que recouvre la suspension de l'application du Règlement des réunions d'experts en vue de la réunion d'experts OIT-OMI. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

620. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad dit que son groupe est satisfait de la tenue de la Réunion sectorielle sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins, et il souligne que l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination sont au centre de l'Agenda du travail décent. La tenue de la réunion sectorielle était opportune compte tenu de l'adoption de la Déclaration du centenaire et de l'objectif que l'OIT s'est fixé d'atteindre 100 ratifications de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), telle qu'amendée, avant la fin de 2019. Le groupe de l'Afrique se félicite de la coopération entre l'OIT et l'Organisation maritime internationale (OMI) et prend note de la réunion d'experts à venir qui sera chargée d'élaborer des directives conjointes OIT/OMI relatives aux examens médicaux des pêcheurs. Il prend bonne note des propositions relatives aux réunions pour 2020 et soutient le projet de décision.
621. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Irlande prend note des rapports des trois réunions tenues au cours du premier semestre de 2019. Les recommandations formulées dans ces rapports sont axées sur des thèmes que l'on retrouve dans la Déclaration du centenaire: un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent et le développement durable, la collaboration entre gouvernements et partenaires sociaux pour garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail, et la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et les personnes appartenant à d'autres groupes exposés à la discrimination. Ces rapports soulignent en outre la nécessité de collecter et d'analyser des données statistiques et de mener des travaux de recherche pour mettre en évidence des tendances, des bonnes pratiques ainsi que les défis et les possibilités qui se présenteront à l'avenir dans les trois secteurs. Le groupe des PIEM salue la décision de convoquer une réunion conjointe OIT-OMI en 2021 et note que le Règlement des réunions d'experts ne s'appliquera pas à cette réunion. Il prend note également des propositions concernant les réunions prévues pour le premier semestre de 2020. Il appuie le projet de décision.
622. *Un représentant du gouvernement du Panama*, notant que son pays détient le plus important registre maritime au monde, souligne l'importance que revêt la tenue de réunions tripartites consacrées au secteur maritime. Il accueille avec satisfaction la tenue de la réunion conjointe OIT-OMI prévue pour 2021 et assure le Bureau du soutien sans réserve que le gouvernement qu'il représente apporte aux travaux en cours sur ce sujet.
623. *Une représentante du Directeur général* remercie les mandants d'avoir fait des réunions sectorielles un succès et souligne que le Bureau a déjà commencé à travailler sur la mise en œuvre des résultats de ces réunions. Depuis la tenue du Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans la gestion des déchets électriques et électroniques, le Bureau a poursuivi les travaux qu'il mène à ce sujet. Il publiera prochainement deux études par pays et participe activement aux travaux de la Coalition des Nations Unies sur les déchets électriques et électroniques créée peu de temps auparavant. A cet égard, l'oratrice fait observer que les quatre réunions prévues pour 2020 portent toutes sur l'avenir du travail dans un secteur particulier, conformément aux orientations fournies dans la Déclaration du centenaire.
624. En ce qui concerne la réunion d'experts chargée d'élaborer des directives conjointes OIT/OMI relatives aux examens médicaux des pêcheurs, l'oratrice indique que le Règlement des réunions techniques et le Règlement des réunions d'experts de l'OIT s'appliquent uniquement aux réunions convoquées par le Conseil d'administration du BIT et que, étant donné que la réunion d'experts prévue sera organisée conjointement avec l'OMI, il ne s'agira pas d'une réunion de ce type, si bien que le Règlement des réunions ne s'appliquera pas. L'OIT et l'OMI définiront ensemble une série de règles applicables à cette réunion et ne manqueront pas de consulter les mandants tripartites à ce sujet.

625. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* estime que le Conseil d'administration devrait envisager d'organiser des réunions sectorielles sur la question des lanceurs d'alerte et sur celle des voies de navigation intérieures.
626. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare qu'il ne serait guère judicieux d'organiser une réunion sectorielle sur les lanceurs d'alerte car cette question touche tous les secteurs et toutes les branches d'activité. Il sera difficile de mettre en évidence un secteur donné dans lequel les lanceurs d'alerte soulèvent des questions propres à ce secteur. Si une telle réunion a lieu, le groupe des employeurs préférerait qu'elle soit consacrée au secteur public. Le créneau libre dans le programme des réunions sectorielles pour 2020-21 devrait être dévolu à une réunion liée directement à la Déclaration du centenaire. Le groupe des employeurs serait favorable à l'ajout d'une réunion sur les compétences du futur dans le secteur de l'électronique et des télécommunications, secteur dans lequel l'Organisation est appelée à mener davantage de travaux aux fins de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire.

Décision

627. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve les rapports des réunions mentionnées dans la partie I du document GB.337/POL/2 et autorise le Directeur général à publier les rapports finaux de ces réunions;*
- b) *prie le Directeur général de garder présentes à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives aux activités futures, les recommandations concernant l'action à venir de l'OIT issues des réunions mentionnées dans la partie I du document GB.337/POL/2;*
- c) *note que l'OMI a donné son accord pour l'organisation en 2021 d'une réunion conjointe OIT-OMI chargée d'élaborer des directives conjointes OIT/OMI relatives aux examens médicaux des pêcheurs;*
- d) *approuve les propositions concernant les dates, la durée, le titre officiel, l'objet et la composition des réunions qui figurent dans le tableau de l'annexe I du document GB.337/POL/2*

(Document GB.337/POL/2, paragraphe 20.)

Segment des entreprises multinationales

Troisième question à l'ordre du jour

Activités de promotion concernant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et autres activités menées sur cette question en dehors de l'OIT (GB.337/POL/3)

628. *La porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il est essentiel d'assurer la cohérence entre la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), les Principes directeurs des Nations Unies

relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le groupe des employeurs se félicite du nombre des activités visant à promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales, notamment la création du nouveau portail Web, la mise à jour de la formation en ligne, l'ensemble de formations dispensées par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) et les efforts de sensibilisation des gouvernements, des partenaires sociaux et des entreprises dans les pays. L'intervenante demande un complément d'information sur le travail mené par le Bureau auprès des petites et moyennes entreprises (PME), notamment sur les enseignements tirés de la transmission des orientations de la Déclaration aux propriétaires et dirigeants de PME d'une manière qui soit adaptée à leurs réalités opérationnelles particulières, et elle se félicite de la collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et les organisations d'employeurs à cet égard.

629. Le suivi régional de la Déclaration devrait se poursuivre comme prévu de sorte à faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales non seulement à Genève, mais aussi dans les régions. Le groupe des employeurs soutient cette approche depuis toujours. Toutefois, il souhaite en savoir plus sur la manière dont le questionnaire utilisé dans le cadre du mécanisme de suivi aide le Bureau à poursuivre ses activités de diffusion de la Déclaration. Il n'est pas nécessaire que le Conseil d'administration donne des précisions au sujet des modalités d'exécution et des résultats escomptés de la séance spéciale sur la Déclaration lors des réunions régionales de l'OIT; chaque région doit pouvoir se prononcer sur cet aspect en fonction de ses besoins et priorités.
630. Le Bureau doit fonder son assistance dans les pays sur les besoins des mandants, en établissant des liens entre les outils utilisés et les situations et priorités particulières de chaque pays. Le fait qu'il fournisse une assistance dans les pays à leur demande en organisant des ateliers de sensibilisation et en facilitant le dialogue entre les mandants tripartites est donc encourageant. Le Bureau devrait se tenir prêt à répondre à ces demandes en coordination avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Le groupe des employeurs a participé activement à deux projets financés par l'Union européenne (UE) en Asie et en Amérique latine qui visaient à établir des liens entre les activités de l'OIT, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des Nations Unies. Il est essentiel que ces partenaires d'exécution répondent aux besoins et aux réalités des mandants dans les pays concernés. La mise en œuvre de projets en Chine et au Japon, notamment avec le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Tokyo en 2020, est bien accueillie par les employeurs.
631. Le service d'assistance aux entreprises du BIT devrait poursuivre ses activités, et l'intervenante demande si le Bureau a reçu des commentaires des utilisateurs qui pourraient contribuer à renforcer encore les services. Le groupe des employeurs se félicite de la confidentialité des quatre procédures de dialogue entre entreprises et syndicats menées jusqu'à présent et souligne que les fruits de ces procédures ne devraient servir pour aucune procédure contraignante. Il faudrait établir la liste des facilitateurs en consultation avec les partenaires sociaux, en retenant l'impartialité comme critère principal.
632. Les points focaux nationaux ont pour vocation de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales et ses principes au niveau national. Ils devraient être désignés de façon tripartite et ne devraient pas être présents dans les pays où d'autres outils de promotion de la Déclaration existent. Le but n'est pas qu'ils traitent les plaintes individuelles ni qu'ils servent de médiateurs dans les différends: la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats est là pour ça. Il est donc regrettable qu'un Etat Membre ait créé un mécanisme de plainte pour la Déclaration et l'ait placé sous la compétence des points focaux nationaux, amalgamant ainsi les rôles du point focal national et du point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

633. Dans ses relations avec les organismes extérieurs, le Bureau devrait souligner le caractère volontaire de la Déclaration et veiller à la participation des partenaires sociaux, d'autant plus pour les activités de promotion en vue de préserver l'appui tripartite à la Déclaration. Le groupe des employeurs propose de modifier le projet de décision de sorte à supprimer la répétition de la notion de mise en œuvre.
634. *Le porte-parole du groupe des travailleurs*, après avoir salué le travail de fond réalisé par le BIT en matière de sensibilisation et de renforcement des capacités, notamment sous la forme du nouveau portail Web et du guide d'ACTRAV sur la Déclaration sur les entreprises multinationales, dit que les activités au niveau national sont essentielles pour promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration, en particulier la mise en place des points focaux nationaux. Le suivi régional est un élément clé des mécanismes de suivi de la Déclaration. Le passage du suivi mondial au suivi régional décidé en 2014 et confirmé par le Conseil d'administration en 2017 s'est révélé utile et a contribué à rendre la Déclaration plus pertinente pour les mandants. Le groupe des travailleurs espère qu'une séance officielle sur la promotion et l'application de la Déclaration aux niveaux régional, sous-régional et national sera inscrite au programme de chaque réunion régionale. Il se félicite de la mise en place de points focaux nationaux dans six Etats Membres et invite instamment les autres Etats Membres, en particulier ceux qui siègent au Conseil d'administration, à suivre cet exemple.
635. Le nombre élevé d'utilisateurs du service d'assistance aux entreprises du BIT montre qu'il est nécessaire de continuer à promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales. Le Bureau devrait dispenser aux fonctionnaires de l'OIT une formation sur l'utilisation réussie, peu de temps auparavant, de la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats, tout en respectant le caractère confidentiel de cette procédure. Le groupe des travailleurs encourage le personnel à faire la promotion de cette procédure comme moyen de règlement des conflits dans les relations travailleurs-employeurs et souligne que la Déclaration est de plus en plus souvent mentionnée dans les accords-cadres mondiaux.
636. Le groupe des travailleurs reconnaît qu'il importe de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales en dehors de l'OIT. Le document contient plusieurs bons exemples de la façon dont la Déclaration peut jouer un rôle clé, avec d'autres instruments, dans la promotion de la conduite responsable des entreprises. Le groupe des travailleurs se félicite du nouveau projet de traité contraignant sur les sociétés transnationales et les droits de l'homme et de l'intérêt manifeste que suscite la réglementation de la conduite des entreprises. La véritable force et l'expertise de l'OIT résident dans les questions relatives au travail, et l'Organisation devrait concentrer ses efforts sur le renforcement des conférences et du dialogue tripartites sur les questions de fond relatives aux activités des entreprises multinationales. Le fait que les mandants s'approprient davantage la Déclaration s'est accompagné d'une demande accrue de possibilités de formation. Le groupe des travailleurs est déterminé à promouvoir et à mettre en œuvre la Déclaration. En ce qui concerne le projet de décision, il propose d'ajouter les mots «les partenaires sociaux» après «Etats Membres».
637. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay déclare que la visibilité accrue de la Déclaration sur les entreprises multinationales a contribué à l'adoption de politiques régionales et nationales visant à appliquer ses principes, dont la protection des droits de l'homme et le respect des droits des travailleurs. Toutefois, on a besoin d'un engagement plus ferme au niveau des pays et des entreprises. Le GRULAC reconnaît le travail accompli par le BIT avec d'autres organisations internationales et intergouvernementales compétentes en vue d'appuyer la mise en œuvre des principes de la Déclaration. Le Bureau devrait harmoniser les modalités et les résultats escomptés de l'examen des rapports régionaux de sorte qu'il soit plus facile de comparer et de déterminer les progrès accomplis. Le GRULAC demande instamment au Bureau de continuer de s'employer à faciliter le dialogue social en établissant et en tenant à jour une liste de facilitateurs pour la procédure de dialogue entre

entreprises et syndicats. Il espère que le Bureau intensifiera ses activités de diffusion et de promotion au moyen de formations en ligne et à distance et de webinaires, en fonction des besoins des Etats Membres et des ressources disponibles. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 638.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que le groupe des PIEM se félicite des activités de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et souligne l'importance des outils opérationnels pour sa mise en œuvre. Le groupe des PIEM se félicite de la poursuite de la mise en œuvre de la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats. La sensibilisation et le renforcement des capacités à tous les niveaux, y compris au sein des entreprises, sont essentiels à la mise en œuvre de la Déclaration. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction la création du portail Web et la promotion continue du service d'assistance aux entreprises du BIT, qui fournissent des informations sur l'application pratique des orientations de la Déclaration. Il salue l'ajout régulier de nouvelles ressources et le lancement de versions dans des langues supplémentaires, ainsi que l'élargissement de l'offre de formations et l'actualisation du module d'apprentissage en ligne.
- 639.** Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction l'assistance dans les pays pour ce qui est d'établir des liens entre la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et les priorités nationales en matière de travail décent et les projets existants dans ce domaine. Le Bureau devrait établir des partenariats dans un plus grand nombre de pays et promouvoir l'approche de la diligence raisonnable avec les mandants sur le terrain. Le groupe des PIEM se félicite de la collaboration avec d'autres organisations internationales et intergouvernementales et attend de l'OIT qu'elle mette l'accent sur son mandat unique et souligne l'importance du dialogue social dans la diligence raisonnable. Il salue la référence faite à la Déclaration dans la Déclaration sociale tripartite du Groupe des Sept (G7) de 2019 et l'engagement qui y est énoncé de promouvoir une conduite responsable des entreprises, y compris la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il soutient le projet de décision.
- 640.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande dit que la Turquie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie s'associent à sa déclaration. L'UE et ses Etats membres considèrent que la Déclaration sur les entreprises multinationales est un instrument très important, essentiel pour promouvoir le travail décent et fournir des orientations directes aux gouvernements et aux entreprises, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Compte tenu de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et de la volonté de sensibiliser les coordonnateurs résidents des Nations Unies au rôle du tripartisme, il importe de promouvoir la Déclaration et la diligence raisonnable dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et au moyen d'autres activités de développement. Les modalités de l'examen des rapports régionaux lors des réunions régionales devraient pouvoir être adaptées aux contextes régionaux.
- 641.** L'UE et ses Etats membres sont favorables à la désignation de points focaux nationaux pour stimuler l'adoption de la Déclaration sur les entreprises multinationales au niveau national, surtout là où il n'y a pas de point de contact national de l'OCDE. Ils encouragent le Bureau à permettre l'échange des connaissances et des meilleures pratiques afin d'aider les Etats membres qui s'efforcent de promouvoir et de mettre en œuvre la Déclaration au niveau national. L'intervenante met en avant les projets financés par l'UE en Asie et dans les Amériques à cet égard. L'UE et ses Etats membres encouragent le Bureau à redoubler d'efforts en vue de la mise en œuvre de la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats en établissant et en tenant à jour une liste de facilitateurs.

642. L'UE et ses Etats membres soutiennent la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales en dehors de l'OIT et la collaboration avec d'autres organisations internationales. L'OIT devrait, avec la Déclaration sur les entreprises multinationales, jouer un rôle clé dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales au sein du système multilatéral. L'intervenante se félicite de l'appel, lancé en 2019 dans le communiqué du G7 social et la Déclaration sociale tripartite, à prendre des mesures pour renforcer la mise en œuvre de la Déclaration, et de la reconnaissance du rôle crucial qui incombe aux gouvernements du G7 à cet égard. L'UE et ses Etats membres souscrivent au projet de décision.
643. *Un représentant du gouvernement de l'Equateur* salue la référence faite dans le document GB.337/POL/3 au projet «Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean» (Une conduite responsable des entreprises en Amérique latine et dans les Caraïbes), mis en œuvre dans neuf pays de la région, dont l'Equateur. Il se félicite de la référence au groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, qui a élaboré le projet révisé d'instrument juridiquement contraignant visant à réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises dans le cadre du système international des droits de l'homme. Ce groupe de travail a renforcé les références faites aux conventions fondamentales de l'OIT et a harmonisé les dispositions pertinentes avec la Déclaration sur les entreprises multinationales et d'autres instruments internationaux. L'intervenant encourage le Bureau et les mandants à participer activement et à contribuer à l'élaboration d'un cadre pour les normes internationales sur les entreprises et les droits de l'homme afin de faciliter la mise en œuvre de la Déclaration et d'autres cadres. Il appuie le projet de décision.
644. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie note avec satisfaction que des membres des trois groupes de mandants participent à des activités de formation au BIT et au Centre de Turin et demande que les statistiques sur les participants soient ventilées par année, sexe et région. Il convient que le Conseil d'administration devrait donner des précisions sur les modalités de la séance spéciale lors des réunions régionales de l'OIT, car les modalités des suivis régionaux ne sont pas uniformes dans toutes les régions. En ce qui concerne les résultats importants et des enseignements tirés, l'intervenant se félicite que l'adoption de la Déclaration révisée sur les entreprises multinationales ait permis aux mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT de s'approprier davantage l'instrument. Les enseignements tirés devraient s'accompagner d'éléments factuels montrant comment l'Etat Membre a réussi à promouvoir la Déclaration grâce à sa structure tripartite, ce qui permettrait non seulement de faire des comparaisons mais aussi d'encourager les autres Etats Membres à suivre cet exemple. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision tel que modifié par le groupe des travailleurs, mais propose un sous-amendement visant à supprimer les mots «et les entreprises» car les mots «les partenaires sociaux» qu'il est proposé d'ajouter incluraient déjà les entreprises en tant que membres des organisations d'employeurs.
645. *Un représentant du gouvernement de la Chine* présente les mesures que son gouvernement a prises pour promouvoir et mettre en œuvre la Déclaration sur les entreprises multinationales. Ces mesures sont prises dans le cadre du projet «Responsible Supply Chains in Asia» (Des chaînes d'approvisionnement responsables en Asie), qui inclut des activités de recherche, de renforcement des capacités des mandants dans certains secteurs et de sensibilisation des entreprises au respect des lois nationales et des normes internationales pertinentes et à la responsabilité sociale des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Le Bureau devrait redoubler d'efforts pour promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration, renforcer son appui aux mandants et aider les Etats Membres à élaborer et à appliquer la législation nationale pertinente. L'intervenant soutient le projet de décision.

646. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit qu'il est essentiel, pour appliquer les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales, de renforcer l'assistance aux Etats Membres et aux partenaires sociaux, tout en évitant les doubles emplois. Le GASPAC apporte son appui au projet de décision tel que modifié par le groupe des travailleurs.
647. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de l'Allemagne appuie l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des travailleurs, mais ne peut souscrire ni au sous-amendement du groupe de l'Afrique ni à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
648. *La porte-parole du groupe des employeurs* précise que l'amendement proposé par son groupe consiste à supprimer les mots «et d'aider les Etats Membres et les entreprises à appliquer cet instrument», ce passage étant redondant puisque l'on trouve déjà cette notion un peu avant dans le membre de phrase «améliorer la reconnaissance et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite». Toutefois, si un consensus se forme en faveur de la formulation originale, le groupe des employeurs est prêt à conserver les deux membres de phrase. Il peut accepter l'ajout des mots «les partenaires sociaux», comme l'a proposé le groupe des travailleurs, mais proposera un sous-amendement visant à remplacer le mot «application» à la fin de la phrase par «mise en œuvre», qui est le terme correct, et à supprimer les mots «et la mise en œuvre» après «reconnaissance» dans la première partie de la phrase, pour éviter la répétition.
649. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie précise que le sous-amendement proposé par son groupe en vue de supprimer les mots «et les entreprises» vise à éviter la répétition car, de l'avis du groupe, les partenaires sociaux incluent les employeurs, qui sont des entrepreneurs et donc des entreprises.
650. *Un représentant du gouvernement du Panama* dit qu'il ne souscrit pas au sous-amendement proposé par les employeurs visant à remplacer «application» par «mise en œuvre» parce que le verbe «*aplicar*» a un sens plus fort en espagnol. Il est d'accord avec l'interprétation du groupe de l'Afrique, pour qui les partenaires sociaux incluent les entreprises, et il appuie donc le sous-amendement que ce groupe propose en vue de supprimer les mots «et les entreprises».
651. *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que la Déclaration sur les entreprises multinationales elle-même fait référence aux partenaires sociaux et aux entreprises multinationales. En outre, entreprises individuelles et organisations de partenaires sociaux sont deux notions différentes. Dès lors, les deux expressions «partenaires sociaux» et «entreprises» sont nécessaires. En ce qui concerne le terme «application», l'intervenante insiste sur le fait que la Déclaration est un instrument volontaire, qui contient des principes, qu'il convient de promouvoir; cet instrument n'est pas une loi.
652. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe souhaite conserver les mots «et la mise en œuvre» dans la première partie de la phrase et accepte de remplacer «application» par «mise en œuvre» dans la deuxième partie. Améliorer la mise en œuvre de la Déclaration et améliorer l'aide aux fins de cette mise en œuvre sont deux choses différentes, et il n'y a donc pas de répétition.
653. *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que, dans un esprit de partenariat social et de compromis, son groupe peut accepter la proposition du groupe des travailleurs.
654. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des entreprises (ENTERPRISES)) dit que la référence aux entreprises multinationales dans le projet de décision est conforme à la terminologie employée dans l'introduction de la Déclaration sur

les entreprises multinationales, où il est écrit que les principes énoncés «visent à orienter les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs». Il s'agit donc de l'un des rares domaines d'action de l'OIT, sinon le seul, où l'on fait ainsi référence aux partenaires sociaux et aux entreprises. En ce qui concerne les PME, l'alignement sur la Déclaration et d'autres instruments internationaux améliorerait leur compétitivité et leur accès aux marchés locaux, régionaux et mondiaux. Une liste de facilitateurs pour la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats sera établie en consultation avec les Etats Membres et les partenaires sociaux, comme demandé. Le Bureau analyse les demandes reçues par son service d'assistance aux entreprises pour améliorer ses réponses, tout en respectant la confidentialité. Le site Web reçoit de nombreuses visites, en particulier la section «Questions et réponses». En ce qui concerne le suivi régional, les questionnaires auxquels les gouvernements et les partenaires sociaux répondent sur une base volontaire sont une source importante pour recenser les domaines dans lesquels le Bureau pourrait apporter une aide supplémentaire. L'intervenant prend note de la demande de renforcement de la formation et confirme la volonté du Bureau de maintenir les niveaux de formation aussi élevés que possible. Il indique que le rapport régional de l'Afrique sur la Déclaration sur les entreprises multinationales est déjà disponible sur le site Web de la quatorzième Réunion régionale africaine.

655. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie dit que, compte tenu des explications données par le Bureau, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision modifié.
656. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que le groupe des PIEM souscrit au projet de décision modifié.
657. *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe aussi fait sien le projet de décision modifié.

Décision

658. *Le Conseil d'administration invite le Directeur général à tenir compte de ses orientations sur les moyens d'améliorer la reconnaissance et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et d'aider les Etats Membres, les partenaires sociaux et les entreprises à mettre en œuvre cet instrument.*

(GB.337/POL/3, paragraphe 32, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Segment de la coopération pour le développement

Quatrième question à l'ordre du jour

Programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés (GB.337/POL/4)

659. *La porte-parole du groupe des employeurs* se félicite du caractère informatif, réaliste et succinct du document. Son groupe prend note avec préoccupation du déclin continu, dans

les territoires arabes occupés, de l'économie et de la participation au marché du travail, ainsi que du taux de chômage élevé, en particulier chez les femmes et les jeunes.

660. Le groupe des employeurs prend note de l'accord de partenariat public-privé signé par le Bureau international du Travail (BIT) et l'organisation non gouvernementale (ONG) italienne Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti (COSPE) et encourage le Bureau à collaborer régulièrement avec les organisations d'employeurs palestiniennes, qui pourraient apporter une contribution significative à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques de l'emploi permettant de créer des emplois, de mettre en place un environnement propice aux entreprises et de relancer une économie affaiblie.
661. Il faudrait faire des efforts pour renforcer la capacité des employeurs de la région de participer au dialogue social. Les informations demandées par le groupe des employeurs, à la session d'octobre-novembre 2018 du Conseil d'administration, sur les mesures que le BIT a prises pour instaurer et promouvoir un environnement propice et durable pour les entreprises ne figurent toutefois pas dans le document. Le Bureau est invité à travailler avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et ses réseaux dans la région pour obtenir les informations pertinentes.
662. Le Bureau devrait continuer de donner des conseils techniques pour la formulation d'une politique et d'un plan d'action palestiniens pour l'emploi jusqu'à ce que les mandants soient en mesure de s'approprier cet important processus. L'appui au développement du système palestinien de sécurité sociale devrait rester une priorité pour le Bureau, car c'est un moyen d'améliorer l'emploi et les moyens de subsistance du peuple palestinien.
663. Le groupe des employeurs note avec satisfaction que, comme il y avait été invité à la session d'octobre-novembre 2018 du Conseil d'administration, le Bureau a recueilli des données empiriques et des informations statistiques sur le marché du travail pour donner des orientations aux employeurs. L'élaboration, dans le cadre d'un partenariat avec le Bureau central palestinien de la statistique et l'Institut palestinien de recherche sur les politiques économiques, d'un chapitre consacré au travail en relation avec les objectifs de développement durable (ODD) qui est destiné à être inséré dans le rapport de suivi de la situation économique est la preuve que des progrès satisfaisants sont réalisés dans ce domaine.
664. Le Bureau devrait apporter à la Fédération palestinienne des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture un soutien accru dans le domaine technique et dans celui du renforcement des capacités pour aider cet organisme à définir son rôle dans la réforme du droit du travail. Le groupe des employeurs prend note de l'aide qu'apporte le BIT pour encourager la syndicalisation des Palestiniennes et il l'invite à apporter le même soutien aux organisations d'employeurs afin qu'elles gagnent des adhérents. Le dialogue social et le tripartisme ne peuvent être efficaces et utiles que si les organisations d'employeurs sont mieux représentées au niveau national.
665. Le groupe des employeurs appelle une fois de plus l'OIT et les autres institutions des Nations Unies à mieux coordonner la réponse et la coopération internationales au moyen d'une stratégie à cet effet, tout en veillant à ce que le financement des institutions internationales sur le terrain ne se fasse pas au détriment de ceux qui ont le plus besoin d'aide.
666. Le groupe des employeurs appuie le projet de résultat figurant au paragraphe 32 du document GB.337/POL/4.
667. *S'exprimant au nom du groupe des employeurs des Etats arabes*, un membre employeur de la Jordanie, rappelant la situation désastreuse de l'économie et de l'emploi dans les territoires arabes occupés, dit que cette situation résulte des politiques et pratiques de l'occupation

israélienne qui entrave la circulation des personnes et des biens, bloque les transferts d'argent aux Palestiniens, sape l'économie palestinienne et empêche les Palestiniens d'accéder aux ressources naturelles dans certaines zones.

- 668.** L'orateur encourage le BIT à relancer le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale et à tenir dans les plus brefs délais une réunion consacrée à cette question. Les territoires arabes occupés connaissent les taux de chômage les plus élevés du monde; l'OIT devrait puiser dans son budget ordinaire ou ses ressources extrabudgétaires pour aider les bureaux de Beyrouth et de Jérusalem et l'Organisation arabe du travail à créer des emplois et à réduire le chômage.
- 669.** L'orateur prie instamment le BIT d'intervenir pour rétablir les droits perdus par les Palestiniens en 1970. Les principes fondamentaux de l'Organisation ne sont pas respectés. Les Palestiniens ne sont pas rémunérés conformément aux normes internationales, et le gouvernement israélien n'applique pas le Protocole de Paris de 1994. En outre, l'orateur prie instamment le BIT de redoubler d'efforts pour soutenir le rétablissement du système de sécurité sociale et rechercher un accord permettant aux travailleurs palestiniens de récupérer leurs contributions à des fonds israéliens qui ont été retenues. Il encourage aussi vivement le Bureau à renforcer la coopération dans le domaine des programmes de développement destinés aux territoires arabes occupés et à faire régulièrement rapport au Conseil d'administration sur la situation dans la région.
- 670.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* se dit profondément préoccupée par les très faibles perspectives de parvenir à un accord de paix et par le blocage du processus de réconciliation palestinien. L'affaiblissement continu des droits de l'homme, le développement exponentiel des colonies de peuplement en Cisjordanie et les innombrables restrictions imposées à la circulation et à l'accès aux infrastructures ou aux services portent profondément atteinte aux droits économiques et sociaux des Palestiniens, de même que les graves discriminations sur le marché du travail. La poursuite du blocus à Gaza a éviscéré l'économie locale et la base productive et a fait des ravages dans la population, en particulier parmi les participants aux manifestations de la «grande marche du retour» et les travailleurs de première ligne, tout en imposant un fardeau supplémentaire aux femmes.
- 671.** Comme indiqué dans l'annexe du Rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés que le Directeur général a présenté à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail, le déclin économique et le taux élevé du chômage à Gaza et en Cisjordanie sont dus uniquement à des facteurs exogènes liés à l'occupation. La crise budgétaire, aggravée par le gel de certaines recettes du dédouanement et au titre de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), a des incidences négatives sur le pouvoir d'achat du peuple palestinien et enlève le marché du travail à un moment où le montant de l'aide budgétaire extérieure ne représente plus que la moitié de celui de 2013. Le chômage atteint des niveaux record, en particulier chez les jeunes et les femmes hautement diplômés.
- 672.** Le groupe des travailleurs soutient les efforts que le BIT ne cesse de déployer pour renforcer le cadre législatif en matière de travail et prend note des progrès importants de la réforme du droit du travail, en particulier du point de vue de l'égalité des sexes, réalisés pendant la période considérée. Il convient avec les employeurs que le soutien technique et financier constant que le BIT apporte au développement de la caisse palestinienne de sécurité sociale devrait rester une priorité absolue du Bureau afin d'assurer la protection des travailleurs ne relevant pas du secteur public et de favoriser la création d'emplois décents dans un secteur privé devenu léthargique. Le système étant au point mort et risquant de s'effondrer, il est essentiel de préserver la base de connaissances accumulée au cours des dernières années et de relancer le système.

673. En ce qui concerne la protection sociale, le Bureau devrait continuer de promouvoir un dialogue inclusif et le renforcement des capacités des institutions publiques et des organisations de travailleurs et d'employeurs concernées et, plus largement, des organisations de la société civile. Il devrait également appuyer la conception et la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation et d'une stratégie de communication sur la réforme de la sécurité sociale afin d'assurer la participation des parties prenantes.
674. Le groupe des travailleurs approuve le maintien, dans le deuxième programme de promotion du travail décent, des trois priorités qui figuraient dans le premier, ainsi que l'accent mis sur le renforcement du dialogue social et de la liberté syndicale et, en particulier, il se félicite des efforts que fait le Bureau pour améliorer la situation du marché du travail à Gaza. Bien que les Palestiniens eux-mêmes aient peu de possibilités d'améliorer leurs perspectives d'emploi dans les territoires arabes occupés, il reste nécessaire de promouvoir la bonne gouvernance et des institutions efficaces. L'appui au développement du système de sécurité sociale est plus que jamais essentiel pour renforcer la protection des travailleurs et l'attractivité du secteur privé, ce qui contribuera à la création d'emplois décents.
675. Le groupe des travailleurs souligne l'importance de la présence du BIT dans les territoires arabes occupés pour la promotion du travail décent et de la justice sociale en faveur du peuple palestinien et note qu'il convient d'étendre et de diversifier les partenariats nécessaires à la mise en œuvre du deuxième programme de promotion du travail décent. Il réitère sa demande de mobilisation de ressources au profit du Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale, qui est indispensable à la promotion du travail décent, lequel sera à son tour un moteur pour le développement durable, la construction d'un Etat structuré et l'instauration de la paix et de la cohésion sociale pour tous. En outre, le groupe des travailleurs propose que soit organisée une réunion tripartite dédiée à l'élaboration et à la promotion de politiques et de stratégies en matière d'emploi dans les territoires arabes occupés. En l'absence de progrès politique, il encourage l'OIT à exhorter la communauté internationale à promouvoir la solution des deux Etats, seule alternative crédible pour permettre au peuple palestinien de recouvrer ses droits légitimes et d'édifier son Etat sur des bases durables.
676. Le groupe des travailleurs appuie le projet de résultat.
677. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Maroc se dit préoccupée par la situation dramatique des travailleurs à Gaza et par la dégradation de l'état du marché du travail. Le groupe note avec satisfaction que le Bureau fait des efforts considérables pour trouver des fonds afin de promouvoir le travail décent dans les territoires arabes occupés, et il l'invite à appuyer la tenue dans les meilleurs délais d'une réunion des donateurs dans le but de créer des emplois pour les travailleurs palestiniens. Il demande au Bureau de continuer d'appuyer le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale en vue de contribuer à la revitalisation de l'économie ainsi qu'à l'amélioration de la situation de l'emploi, de poursuivre l'effort de diversification et de renforcement des partenariats et des ressources dédiés à la promotion du travail décent, et de continuer d'informer le Conseil d'administration de la situation économique des Palestiniens dans ses prochains rapports sur le programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés.
678. *S'exprimant au nom du groupe des Etats arabes*, un représentant du gouvernement de Bahreïn remercie le Directeur général, le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes à Beyrouth et le représentant de l'OIT à Jérusalem des efforts qu'ils déploient pour atténuer les souffrances du peuple palestinien en mettant en œuvre le programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés. Il remercie également les donateurs qui soutiennent le programme, en particulier le gouvernement du Koweït. Il note, à propos de l'aggravation de la situation soulignée dans le document et dans

l'annexe au rapport du Directeur général, que l'intensification de l'occupation et le blocus de Gaza ont porté préjudice à l'économie palestinienne et au marché du travail, causant de réelles difficultés au peuple palestinien, empêchant son accès au travail décent et créant de réels obstacles au développement durable. Il demande à la communauté internationale de prendre des mesures contre les responsables. Une réunion du Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale devrait être convoquée dès que possible.

679. Il faut mobiliser des ressources financières pour lutter contre le chômage et relancer l'économie dans les territoires arabes occupés. Le groupe des Etats arabes appelle donc le Conseil d'administration à redoubler d'efforts et à élargir la portée des programmes en faveur du peuple palestinien et des travailleurs palestiniens. L'orateur demande également au BIT d'intervenir activement pour que les travailleurs palestiniens jouissent des droits qui leur sont refusés depuis 1970 et reçoivent toutes les sommes qui leur sont dues conformément au Protocole de Paris de 1994, grâce à la création d'une institution de sécurité sociale chargée de percevoir ces sommes. Enfin, il demande au Directeur général de faire figurer dans son prochain rapport intérimaire une mise à jour sur tous les efforts entrepris.
680. *Le Président* rappelle que, si le Règlement intérieur du Conseil d'administration ne donne pas aux représentants des mouvements de libération le droit de prendre la parole, en vertu de l'article 2.2, c'est au Président qu'il appartient d'accorder ce droit. Le bureau du Conseil d'administration a examiné la question et a décidé d'autoriser le représentant de l'Autorité palestinienne à prendre la parole, étant entendu que cette intervention serait strictement limitée à la question à l'examen, qui intéresse directement l'Autorité palestinienne.
681. *Un représentant de la Palestine* prend note avec satisfaction du document, qui fait état des souffrances du peuple palestinien résultant de la destruction de l'infrastructure économique palestinienne, de la distorsion du marché du travail et du fait que les travailleurs palestiniens sont privés de leurs droits.
682. L'orateur salue le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés et prie instamment les membres de lui accorder une plus grande attention. Il est vraiment nécessaire que les mandants tripartites apportent leur contribution en matière de justice sociale. L'orateur demande donc que le rapport annuel du Directeur général sur les territoires arabes occupés soit inscrit à l'ordre du jour en tant que point appelant une discussion en vue d'examiner des plans pour la mise en œuvre des recommandations qui y sont formulées.
683. L'orateur remercie le BIT pour son assistance technique, qui a permis de protéger au moins certaines conditions de travail décentes et a contribué à compenser le manque de travail décent pour les travailleurs sur le marché du travail israélien. Le programme soutient non seulement la politique gouvernementale, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui sont consultées sur toutes les questions relatives au travail.
684. L'orateur prie instamment le BIT de redoubler d'efforts pour aider le peuple palestinien à recouvrer ses droits en matière de sécurité sociale et les arriérés accumulés en Israël depuis 1970. Il demande une assistance technique et financière efficace pour la mise en œuvre du plan palestinien pour l'emploi adopté peu de temps auparavant, qui a été élaboré en coordination avec le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes à Beyrouth. Enfin, il remercie le Directeur général de l'attention que celui-ci a portée aux programmes dans les territoires palestiniens et au programme palestinien de promotion du travail décent, ainsi que de la visite qu'il a effectuée en 2018.
685. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* salue la collaboration constructive qu'a instaurée l'OIT avec le gouvernement d'Israël et l'Autorité palestinienne en vue de mener à bien des initiatives relatives au travail décent pour les travailleurs palestiniens. Il est

regrettable que le représentant palestinien n'ait fait qu'une déclaration provocatrice au lieu de s'engager dans un débat constructif sur les questions cruciales relatives au travail qui se posent.

- 686.** *Une représentante du gouvernement d'Israël* dit que son pays entend continuer de soutenir l'assistance technique et les programmes de développement du BIT dans les territoires palestiniens. Israël et l'Autorité palestinienne sont parvenus peu de temps auparavant à conclure un accord bilatéral engageant Israël à régler le problème des transferts de recettes douanières et portant, dans une perspective régionale, sur les réglementations et les structures sociales ayant une incidence sur la participation des femmes au marché du travail dans les territoires palestiniens. Le gouvernement d'Israël continue d'appuyer les efforts que fait le syndicat de travailleurs israélien, la Fédération générale du travail d'Israël (Histadrut), pour faire mieux connaître les droits des travailleurs palestiniens en Israël en leur donnant des informations importantes en arabe sur les salaires, les pensions, la sécurité et autres protections des travailleurs garanties par la loi en Israël. Plus de 5 000 travailleurs palestiniens ont décidé peu de temps auparavant de s'affilier à la Histadrut. Après avoir regretté que certains désirent s'engager dans un débat politique au titre d'une question inscrite d'office à l'ordre du jour sur laquelle toutes les parties s'accordent, l'oratrice réaffirme le soutien d'Israël au programme de coopération pour le développement mis en œuvre par le BIT dans les territoires arabes occupés et son attachement aux activités que mène l'OIT pour promouvoir le travail décent pour tous.
- 687.** *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale pour les Etats arabes), répondant aux observations, dit que le renforcement des capacités est un objectif transversal relevant des trois piliers du programme palestinien de promotion du travail décent, et qu'il est essentiel en particulier dans le deuxième domaine principal d'activité, à savoir le renforcement de la gouvernance du travail et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail grâce à l'amélioration des mécanismes de dialogue social. Les activités menées à ce titre comprennent notamment l'examen et le renforcement de la législation du travail dans le cadre de consultations tripartites et bipartites facilitées par le Bureau, visant en partie à renforcer la capacité des partenaires sociaux de s'engager dans un tel dialogue. Au cours de l'année considérée, le BIT a fourni des services de renforcement des capacités et apporté un appui juridique et technique à la Fédération palestinienne des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture et à la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU). Il prévoit également de mettre en œuvre une série d'initiatives de renforcement des capacités avant la fin de 2019 afin d'aider les participants de ces chambres à tous les niveaux pour les questions touchant à l'efficacité des organisations d'employeurs.
- 688.** Le Bureau a continué d'intensifier ses efforts visant à mobiliser des ressources supplémentaires et élargir les partenariats en vue de la mise en œuvre du programme de promotion du travail décent. Un montant de 1,3 million de dollars des Etats-Unis (E.-U.) a été alloué au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) pour renforcer encore la protection sociale, la sécurité sociale, l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail (SST). Deux accords avec les Nations Unies, d'un montant total de 1,5 million de dollars E.-U., ont été signés avec ONU-Femmes dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent; le premier est financé par l'Italie et le second par l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI). Le BIT a signé un accord de partenariat public-privé avec une ONG italienne afin de renforcer encore le soutien qu'il apporte au développement des coopératives dans le territoire palestinien occupé et, avec d'autres institutions des Nations Unies, il sollicite l'appui du Fonds pour la réalisation des ODD pour promouvoir la protection sociale universelle des personnes handicapées et des personnes âgées. Un accord d'un montant de 1,5 million d'euros est en cours de négociation avec le gouvernement italien pour soutenir le nouvel organisme de coordination des coopératives. L'oratrice relève avec satisfaction que les ministres du Cabinet palestinien ont approuvé peu de temps auparavant une proposition visant à élaborer

une stratégie palestinienne pour l'emploi et espère que celle-ci encouragera le financement par des donateurs et permettra de forger des alliances de partenariat axées sur la mise en œuvre de cette stratégie. Le BIT continuera d'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et, avant la fin de 2019, espère avoir engagé deux fonctionnaires internationaux et trois fonctionnaires recrutés sur le plan national pour appuyer les activités de coopération pour le développement sur le terrain, en particulier en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, la protection sociale et les coopératives. Après la suspension de la loi de 2016 sur la sécurité sociale, le BIT a maintenu son appui technique et financier à la Caisse palestinienne de sécurité sociale afin de préserver son capital de connaissances accumulées. Au début de l'année, le Bureau a rédigé à l'intention du ministère du Travail une note technique pour évaluer les incidences juridiques et financières des modifications proposées de la loi sur la sécurité sociale, l'objectif final étant de soutenir un plan d'urgence et une feuille de route pour remettre la sécurité sociale sur les rails. S'appuyant sur les enseignements tirés du processus ayant conduit à l'adoption de la loi sur la sécurité sociale, le Bureau entend soutenir le dialogue inclusif au niveau du territoire et renforcer les capacités des institutions gouvernementales et des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées en matière de questions de protection sociale, et apporter un appui à la conception et à la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation et d'une stratégie de communication concernant la réforme de la sécurité sociale. Le BIT a en outre procédé à une évaluation actuarielle du régime de pension du secteur public dans le but d'aider le conseil d'administration de l'Agence palestinienne des retraites à assurer sa viabilité financière à long terme. Il procède à l'évaluation du socle de protection sociale dans le territoire palestinien occupé et recrutera dans peu de temps un fonctionnaire international à plein temps pour fournir un appui sur le terrain aux diverses activités de protection sociale et de sécurité sociale. Le Bureau central palestinien de la statistique ainsi que les bureaux de statistiques de 15 pays arabes ont bénéficié au début de 2019 d'une formation régionale sur la mesure des indicateurs des ODD relatifs au travail décent, organisée dans le cadre d'une initiative régionale de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

Résultat

689. *Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le document GB.337/POL/4.*

(Document GB.337/POL/4, paragraphe 32.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Mise à jour sur la stratégie intégrée, chiffrée et assortie de délais de mise en œuvre, visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac (GB.337/POL/5)

690. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la stratégie intégrée, chiffrée et assortie de délais de mise en œuvre, que son groupe avait été le premier à appeler de ses vœux, est bienvenue, car il ne peut être remédié aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac uniquement par des mesures visant à éliminer le travail des enfants. La Réunion technique chargée de promouvoir un échange de vues sur la poursuite de l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie intégrée visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac (la réunion technique), qui s'est tenue à Kampala en juillet 2019, et les nombreuses consultations qui ont eu lieu dans les pays ont joué un rôle important dans l'élaboration de

la stratégie, qui s'appuie également sur les travaux de la Réunion tripartite sur l'avenir de l'emploi dans le secteur du tabac tenue en 2003 et sur les enseignements tirés de la mise en œuvre des projets de coopération pour le développement destinés à éliminer le travail des enfants dans les plantations de tabac et dans l'ensemble du secteur agricole.

- 691.** La stratégie intégrée est particulièrement opportune, étant donné les changements actuellement à l'œuvre dans le secteur du tabac, notamment des restructurations qui, dans de nombreux cas, se font en dehors de tout dialogue social et s'accompagnent de licenciements massifs parmi le personnel de direction et dans les usines manufacturières, sans oublier le recul de la production de cigarettes face à l'essor des cigarettes électroniques et la chute vertigineuse de la demande de feuilles de tabac qui est prévue à l'échelle mondiale. Le groupe des travailleurs se réjouit par conséquent que la stratégie intégrée traite également de la transition vers d'autres moyens de subsistance et qu'elle tienne compte de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement au lieu de porter exclusivement sur la culture du tabac.
- 692.** Les volets de la stratégie intégrée, tels qu'ils sont décrits dans le document à l'examen, sont bien conçus. Pour ce qui est du premier volet relatif à l'instauration d'un cadre d'action favorable, l'oratrice note avec satisfaction que la stratégie met l'accent sur la promotion du travail décent dans l'ensemble de l'économie rurale, la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'accès aux services publics, à l'éducation et aux soins de santé ainsi qu'à des conditions de travail sûres et salubres dans le secteur agricole, et les mesures à prendre pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre et promouvoir la cohérence des politiques mises en œuvre par les différents ministères concernés pour remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac. L'oratrice soutient sans réserve le deuxième volet de la stratégie, consacré au renforcement du dialogue social, notamment l'établissement d'un dialogue social transnational qui est envisagé compte tenu de l'envergure mondiale du secteur. Elle rappelle que les conditions préalables à tout dialogue social sont le respect de la liberté syndicale et la promotion de la négociation collective. Pour ce qui est du troisième volet de la stratégie, qui vise à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac, l'accent mis sur les salaires, la protection sociale et la durée du travail est bienvenu. L'oratrice souscrit au constat selon lequel la diversification au profit d'autres cultures et d'activités à plus forte valeur ajoutée génératrices d'emplois et de revenu est une nécessité et qu'elle contribuera à la sécurité alimentaire et favorisera ainsi une transition juste pour les travailleurs. Le groupe des travailleurs est également favorable aux mesures prévues pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales. L'engagement pris par le Bureau de poursuivre sa collaboration avec les mandants au-delà de la période de trois ans prévue pour la mise en œuvre de la stratégie intégrée mérite d'être souligné. L'oratrice reconnaît que la stratégie a une portée mondiale, mais elle convient que la priorité devrait être donnée aux quatre pays qui ont bénéficié dans le passé des partenariats public-privé. Le secteur privé a un rôle important à jouer, et les entreprises de l'industrie du tabac devraient engager un dialogue social avec les syndicats aux niveaux national et international en vue de promouvoir le travail décent et des salaires décents dans ce secteur. Le groupe des travailleurs est totalement favorable à la promotion de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire pour permettre aux pays en développement de tirer parti de l'expérience d'autres pays.
- 693.** Le groupe des travailleurs soutient la proposition consistant à financer la stratégie intégrée par des contributions volontaires provenant de l'aide multilatérale et bilatérale à la coopération pour le développement, complétées au besoin par des ressources de l'OIT, et il a pris note de la lettre dans laquelle le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a encouragé les entités du système des Nations Unies à se conformer à la politique type visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac et à ne pas accepter de fonds de l'industrie du tabac. Le groupe des travailleurs maintient sa position, qui est que la politique

type devrait être respectée par l'OIT. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision et invite les gouvernements à aider l'OIT à financer la stratégie intégrée.

- 694.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que le Conseil d'administration a déjà eu à plusieurs reprises des discussions longues et difficiles sur les déficits de travail décent dans le secteur du tabac. La réunion technique qui s'est tenue à Kampala a de nouveau donné lieu à des discussions concernant la stratégie intégrée et l'approche que le Bureau devait adopter pour remédier aux déficits de travail décent dans ce secteur. Par conséquent, le groupe des employeurs estime qu'il est temps d'aboutir à un résultat. A titre de compromis, l'oratrice renonce à faire part des vues de son groupe sur le document du Bureau et propose plusieurs amendements au projet de décision, préalablement discutés et approuvés dans le cadre de consultations menées avec les autres groupes en vue de parvenir à un consensus. Les employeurs sont d'avis qu'il est de la plus haute importance que le Conseil d'administration bénéficie du soutien unanime de ses membres dans le cadre des travaux qu'il entreprendra pour remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac. A l'alinéa *b)* du projet de décision, il faudrait ajouter «les volets de» après «approuve» et le membre de phrase «et charge le Directeur général de mettre en œuvre cette stratégie,» après «aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac,». A la fin de l'alinéa, après «les anciens partenariats public-privé», le membre de phrase suivant devrait être ajouté: «en travaillant en étroite coopération avec les mandants et conformément aux décisions prises précédemment par le Conseil d'administration sur cette question».
- 695.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie accueille avec satisfaction la stratégie intégrée révisée et note que le Bureau a tenu compte des orientations que lui avait données le Conseil d'administration lors des sessions précédentes ainsi que des consultations intersessions. Elle encourage tous les membres du Conseil d'administration à approuver la stratégie intégrée. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 696.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay explique que, pour son groupe, la stratégie intégrée englobe les droits et principes fondamentaux de l'OIT. Les volets qui la composent devraient être mis en œuvre en parallèle pour parvenir aux résultats attendus et réduire les obstacles au travail décent dans le secteur du tabac. C'est une bonne chose que la question des coopératives soit inscrite dans la stratégie intégrée; il existe dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes de nombreuses bonnes pratiques en la matière qui pourraient être utiles pour la mise en œuvre de la stratégie. Celle-ci devrait être centrée sur les pays les plus directement concernés, mais le fait qu'elle ait une portée mondiale est positif en ce qu'elle pourra ainsi servir de référence aux pays producteurs de tabac à travers le monde. L'indication des coûts financiers estimés pour chaque résultat facilitera la recherche de donateurs. Le GRULAC est prêt à contribuer à l'obtention d'un consensus ou d'une solution de compromis sur la base du projet de décision initial.
- 697.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda exprime son soutien en faveur de l'approbation et de la mise en œuvre de la stratégie intégrée. Plutôt que de présenter un amendement au projet de décision, son groupe souhaiterait modifier les amendements proposés par le groupe des employeurs. Au début de l'alinéa *b)*, les mots «les volets de», dont l'ajout a été proposé par le groupe des employeurs, devraient être supprimés. Après «coopération pour le développement», il faudrait supprimer «complétées au besoin» et ajouter «et/ou». A la fin de l'alinéa, les mots «les mandants» devraient être remplacés par «les gouvernements et les partenaires sociaux».
- 698.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande prend note avec intérêt du document faisant le point sur la stratégie intégrée et se dit favorable à la publication de la Note sur les travaux de la réunion

technique. La stratégie marque une étape importante dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre d'action global à long terme en vue de remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac, et les trois volets qui la composent proposent un ensemble de mesures intégrées et coordonnées pour répondre aux besoins des travailleurs. L'UE et ses Etats membres sont disposés à soutenir la stratégie intégrée et souhaitent travailler en étroite collaboration avec le Bureau pour mettre en place les partenariats nécessaires avec des institutions internationales, des banques internationales de développement et des institutions nationales de développement. La stratégie représente une formidable avancée pour l'action menée par l'OIT et ses mandants auprès de l'industrie du tabac et des communautés vivant de la culture du tabac afin de promouvoir l'Agenda du travail décent. L'UE et ses Etats membres souhaitent que l'ensemble du système des Nations Unies se mobilise autour d'une stratégie cohérente pour assurer une séparation efficace entre les activités des organisations du système et celles de l'industrie du tabac. Le groupe que représente l'oratrice soutient la stratégie intégrée et, à titre de compromis, souscrit au projet de décision tel qu'amendé par le groupe des employeurs, y compris le sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique, avec toutefois une modification consistant à remplacer «le Directeur général» par «le Bureau».

699. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* fait part du soutien total de son gouvernement en faveur du combat mené par l'OIT contre le travail des enfants. Le document du Bureau met en évidence la manière déterminante dont le secteur privé peut contribuer à remédier aux déficits de travail décent aussi bien dans le secteur du tabac que dans l'économie rurale en général. Il n'y a pas de conflit entre les partenariats de l'OIT avec l'industrie du tabac et son mandat, sa structure tripartite ou son rôle dans le système des Nations Unies; au contraire, ces partenariats, qui visent à éliminer le travail des enfants – moyennant l'acceptation de fonds provenant d'industries légales – sont tout à fait pertinents. L'oratrice souligne que la politique type n'est pas contraignante. S'il est important que les organismes des Nations Unies conjuguent leurs efforts pour atteindre des objectifs communs, il est tout aussi important que chaque organisme centre ses efforts sur la mission première qui est la sienne. Interdire les partenariats de l'OIT avec des industries légales ne fera pas avancer l'action que mène l'Organisation pour remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac et ne permettra pas non plus d'atteindre l'objectif de prévention et de maîtrise des maladies non transmissibles poursuivi par l'Organisation des Nations Unies (ONU). C'est donc une bonne chose que le document à l'examen n'exclue pas expressément toute possibilité de coopération avec l'industrie du tabac à long terme. Le gouvernement des Etats-Unis est sensible aux efforts consentis pour parvenir à un compromis et est disposé à soutenir le projet de décision avec les différents sous-amendements proposés.
700. *Une représentante du gouvernement du Canada* salue la stratégie intégrée ainsi que le travail accompli par le Bureau sur cette question, en particulier les consultations qu'il a organisées avec les communautés vivant de la culture du tabac au Malawi, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. Dans le prolongement des déclarations qu'il a faites lors de précédentes sessions du Conseil d'administration concernant l'importance de la Convention-cadre pour la lutte antitabac (la convention-cadre) et de la politique type, le Canada accueille avec satisfaction la communication du Secrétaire général de l'ONU et insiste sur la responsabilité qui incombe à l'OIT de se conformer à la politique type. Les mandants ont fait preuve d'une grande souplesse dans la recherche d'un consensus. Dans cet esprit, le gouvernement du Canada souscrit au projet de décision tel qu'amendé, mais reste ouvert à d'autres propositions de sous-amendements qui mettraient toutes les parties d'accord.
701. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* dit que son pays est en faveur d'une stratégie intégrée et fait observer qu'il est important de trouver une solution pragmatique qui permettra aux pays les plus touchés d'obtenir le soutien nécessaire. Dans ce sens, la Suisse

a des réserves, car il n'y a pas suffisamment d'engagements officiels de contributions financières pour soutenir les programmes mentionnés dans la stratégie. Le montant disponible est inférieur au budget des projets financés par les partenariats public-privé et, malgré les efforts du Bureau, il n'a pas été possible d'obtenir d'autres fonds publics à ce stade. Le fait que le Bureau abandonne ses activités dans certains pays et qu'aucun partenaire de développement ne travaille directement dans le secteur n'est pas de bon augure pour l'avenir. L'oratrice invite le Bureau à fournir des informations concrètes, chiffrées et assorties de délais sur le financement garanti afin de mettre en œuvre les projets. Dans un esprit de compromis, la Suisse est disposée à soutenir le projet de décision tel qu'amendé.

- 702.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* se félicite des discussions ouvertes et constructives auxquelles la réunion technique a donné lieu. Le Brésil s'associe à la déclaration faite par l'Uruguay au nom du GRULAC. Il remercie le Bureau et le gouvernement de l'Ouganda d'avoir organisé la réunion de Kampala, qui a permis un dialogue tripartite très fructueux sur la question à l'examen. Le Brésil souscrit à l'idée selon laquelle la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire sont un moyen de s'attaquer aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac. L'orateur remercie par ailleurs le Bureau du travail considérable qu'il a accompli pour élaborer la stratégie intégrée, que le Brésil soutient. En ce qui concerne la diversification des moyens de subsistance, l'orateur souligne combien il est important de prendre en considération les mandats respectifs et les avantages comparatifs des différentes organisations internationales. Il informe le Conseil d'administration que le Brésil a présenté une proposition à cet égard lors de la dernière session de la huitième conférence des parties à la convention-cadre. Soucieux de parvenir à un compromis raisonnable, le Brésil soutient le projet de décision tel qu'amendé.
- 703.** *Un représentant du gouvernement de l'Uruguay* accueille la stratégie intégrée avec satisfaction. Celle-ci répond à la nécessité d'établir un cadre permettant de protéger les droits des travailleurs et de disposer d'informations fiables. Il est particulièrement important de faire de l'élimination rapide du travail des enfants une priorité absolue. A cet égard, il est logique de centrer les efforts sur les pays les plus touchés par ce problème, dans la mesure où, la stratégie étant de portée mondiale, d'autres pays pourront bénéficier de l'assistance du BIT s'ils en ont besoin. L'orateur remercie le Bureau d'avoir indiqué le coût estimatif de chaque résultat ainsi que celui d'un programme par pays d'une durée de trois ans. Ces chiffres sont indispensables pour la recherche de sources de financement et de donateurs dans le domaine de la coopération pour le développement. Le gouvernement de l'Uruguay appuie le projet de décision tel qu'amendé.
- 704.** *Une représentante du gouvernement de l'Equateur* se félicite du caractère inclusif et de la vaste portée de la stratégie intégrée, et en particulier de l'attention portée à la mobilisation des ressources. Elle souligne qu'il est également important d'envisager la possibilité de mettre en œuvre la stratégie dans d'autres pays que les quatre concernés par les anciens partenariats public-privé. L'Equateur est prêt à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre rapide de la stratégie et soutient le projet de décision tel qu'amendé.
- 705.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* reconnaît les efforts considérables qui ont été déployés pour parvenir à une solution permettant de progresser sur la question la plus importante, à savoir: comment garantir un travail décent aux 100 millions de personnes qui travaillent dans l'industrie du tabac – tout en faisant en sorte que leurs enfants aient accès à l'éducation – et mettre en place des communautés prospères reposant sur une économie diversifiée. En adoptant cette stratégie, l'OIT doit établir très clairement que travailler avec le secteur du tabac en tant que partenaire social dans le cadre du mandat qui est le sien n'a absolument rien à voir avec le type d'arrangement que l'ONU et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) désapprouvent. Se référant à la dernière partie du projet de décision amendé, l'oratrice fait observer que toutes les décisions du Conseil d'administration s'appuient sur des décisions antérieures. Dans ce contexte, elle souligne qu'il est évident pour le groupe

des travailleurs – comme cela devrait l’être pour chaque groupe de mandants de l’OIT – que la politique type fondée sur la convention-cadre fait partie des «mesures de sauvegarde appropriées» qui, conformément à la décision prise par le Conseil d’administration à sa 334^e session, doivent accompagner les efforts visant à mobiliser diverses sources de financement durables auprès du secteur public et du secteur privé. Le Conseil d’administration charge ainsi le Bureau de mettre en œuvre la stratégie intégrée et de travailler avec le secteur du tabac dans ce contexte. Sur cette base, le groupe des travailleurs peut appuyer le projet de décision avec les amendements proposés.

- 706.** *La porte-parole du groupe des employeurs* fait part du soutien de son groupe en faveur des déclarations des représentants des gouvernements des Etats-Unis et de la Suisse ainsi que du gouvernement de l’Ouganda s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique. Les employeurs estiment eux aussi que l’OIT devrait travailler avec le secteur du tabac, comme cela a été souligné dans le cadre des discussions. Lors de la réunion technique, le groupe gouvernemental a d’ailleurs déclaré que «le Bureau devrait envisager la mise en place d’un fonds d’affectation spéciale, auquel donateurs et entreprises privées pourraient contribuer pour assurer un soutien financier durable en vue de favoriser une mise en œuvre réussie de la stratégie intégrée³». Compte tenu du large soutien exprimé par les gouvernements, le groupe des employeurs accepte les sous-amendements à ses propositions d’amendement.
- 707.** *S’exprimant au nom du GASPAC*, un représentant de la République islamique d’Iran dit que, dans un esprit de compromis, le GASPAC approuve lui aussi le projet de décision ainsi modifié.
- 708.** *La représentante du gouvernement du Canada* précise que la déclaration concernant la mise en place d’un fonds d’affectation spéciale a été attribuée à tort au groupe gouvernemental. Le groupe gouvernemental, dont le Canada fait partie, n’a fait aucune proposition évoquant la création d’un tel fonds.

Décision

709. Le Conseil d’administration:

- a)** *autorise le Directeur général à publier la Note sur les travaux de la Réunion technique chargée de promouvoir un échange de vues sur la poursuite de l’élaboration et la mise en œuvre de la stratégie intégrée visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac (Kampala, 3-5 juillet 2019);*
- b)** *approuve la stratégie intégrée, chiffrée et assortie de délais de mise en œuvre, visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac, et charge le Bureau de mettre en œuvre cette stratégie, qui sera financée par des contributions volontaires provenant de l’aide multilatérale et bilatérale à la coopération pour le développement et/ou par des ressources de l’OIT, afin de la rendre opérationnelle dans les quatre pays concernés par les anciens partenariats public-privé, en travaillant en étroite coopération avec les gouvernements et les partenaires sociaux et conformément aux décisions prises précédemment par le Conseil d’administration sur cette question.*

(Document GB.337/POL/5, paragraphe 25, tel que modifié par le Conseil d’administration.)

³ MDWDTs/2019/6: *Note sur les travaux, Réunion technique chargée de promouvoir un échange de vues sur la poursuite de l’élaboration et la mise en œuvre de la stratégie intégrée visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac (Kampala, Ouganda, 3-5 juillet 2019)* BIT (Genève, 2019), paragr. 89.

710. *Un représentant de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) salue la décision du Conseil d'administration. Celle-ci va dans le sens de l'appel lancé par le Secrétaire général de l'ONU, qui a invité les organisations des Nations Unies à ne pas accepter de fonds provenant de l'industrie du tabac et à ne pas conclure de partenariats avec elle, afin de garantir une approche cohérente à l'échelle du système. L'orateur communiquera le texte intégral de sa déclaration au secrétariat.*

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

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

Première question à l'ordre du jour

Initiative sur les normes: rapport de la cinquième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Genève, 23-27 septembre 2019)

Rapport du bureau présenté en vertu du paragraphe 17 du mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes ([GB.337/LILS/1](#))

711. *Le président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) présente le rapport du bureau du groupe de travail tripartite et souligne que tous les membres du groupe étaient pleinement conscients de l'importance que revêtait le mandat qui leur avait été confié en cette année du centenaire de l'OIT. Les discussions qui ont eu lieu à la réunion ont été difficiles, mais le résultat positif auquel elles ont abouti témoigne des efforts consentis par l'ensemble des membres du groupe de travail pour parvenir à un consensus. L'orateur remercie en particulier la vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse, ainsi que ses collègues représentant les gouvernements, pour leur contribution à cet égard.*
712. Le Groupe de travail tripartite du MEN a proposé un ensemble de mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre pour les huit instruments concernant la politique de l'emploi. L'orateur rappelle que le mandat que le Conseil d'administration a confié au Groupe de travail tripartite du MEN ne consiste pas seulement à revenir sur le passé; il suppose aussi de regarder vers l'avenir et de prévoir des activités destinées à promouvoir la ratification des instruments à jour et de mettre en évidence les domaines dans lesquels de nouvelles normes doivent être élaborées. L'orateur souligne que le Groupe de travail tripartite du MEN est convenu de la nécessité de donner effet aux décisions antérieures du Conseil d'administration, dans lesquelles il avait été demandé au Bureau d'établir des propositions concernant d'éventuelles questions normatives sur les risques biologiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, les risques chimiques et la protection des machines. Le groupe de travail tripartite a formulé à l'intention du Bureau des orientations à prendre en compte lorsqu'il élaborerait ces propositions de questions normatives pour examen par le

Conseil d'administration à sa 338^e session (mars 2020), en vue de leur inscription à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail.

- 713.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne l'importance des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN au sujet des mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre. Le groupe des travailleurs demeure préoccupé par le risque que l'abrogation de conventions en vigueur dans des Etats Membres n'ayant pas encore ratifié les instruments plus récents à même de les remplacer entraîne dans les faits des lacunes dans la protection juridique. L'oratrice rappelle donc la nécessité de promouvoir activement la ratification des instruments à jour, notamment en allouant les ressources nécessaires à la réalisation de campagnes proactives qui garantissent l'adoption, par les Etats Membres, des mesures requises aux fins de la ratification de conventions à jour pour remplacer les conventions dépassées portant sur le même sujet. Le succès de la campagne de ratification du centenaire est à cet égard un exemple encourageant.
- 714.** L'oratrice souligne qu'il est nécessaire d'allouer des ressources au Bureau pour qu'il puisse donner effet à l'ensemble des recommandations, très nombreuses, que le Groupe de travail tripartite du MEN a formulées au cours des cinq dernières années. Il est essentiel que la suite voulue soit donnée aux recommandations relatives aux mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre, qui devraient être considérées comme les éléments d'un tout étroitement liés, complémentaires et se renforçant mutuellement.
- 715.** L'oratrice réaffirme que les travailleurs demeurent réticents à ce que des dates soient fixées pour l'abrogation ou le retrait de conventions alors que certains Etats Membres encore liés par ces instruments n'ont pas encore ratifié les conventions pertinentes à jour. Dans le cas de la convention (n° 2) sur le chômage, 1919, par exemple, trois autres instruments doivent être ratifiés pour combler les lacunes dans la protection qui découleraient de son abrogation. La ratification n'est pas une simple formalité; elle requiert au contraire de longues négociations tripartites et un engagement résolu au niveau national. L'abrogation ou le retrait de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui continue de protéger les travailleurs de certains Etats Membres, suscite les mêmes préoccupations.
- 716.** L'oratrice relève que les discussions portant sur le suivi des recommandations consensuelles concernant d'éventuelles questions normatives sur quatre thèmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail (SST) se poursuivent depuis trois ans. La recommandation dans laquelle il est demandé au Bureau de commencer à élaborer des propositions concernant ces éventuelles questions normatives doit être considérée comme une priorité institutionnelle. Le groupe des travailleurs attend avec intérêt d'examiner les propositions qui seront soumises au Conseil d'administration à sa 338^e session (mars 2020) afin de convenir d'un calendrier en vue de leur inscription dès que possible à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence. Le groupe des travailleurs mesurera l'efficacité du Groupe de travail tripartite du MEN à sa capacité de proposer de nouvelles normes pour combler les lacunes qui auront été recensées, ainsi qu'en fonction des mesures qu'il aura prises pour éviter l'apparition d'éventuelles lacunes du fait de l'abrogation ou du retrait de certains instruments. Le groupe des travailleurs peut souscrire au projet de décision figurant au paragraphe 5 du document.
- 717.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait observer que les documents préparatoires établis par le Bureau ne contenaient aucune information de fond sur deux des instruments examinés: la recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948, et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997. L'orateur ne doute pas que, à l'avenir, le Bureau fournira des informations complètes sur tous les instruments examinés. Le Groupe de travail tripartite du MEN devrait également établir des rapports plus détaillés à l'avenir, afin de permettre une meilleure compréhension des points de vue et des arguments avancés au cours de ses délibérations.

- 718.** Le groupe des employeurs attache une grande importance à l'examen du corpus de normes internationales du travail de l'OIT ainsi qu'aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN, qui sont essentiels pour l'Organisation et pour sa politique normative. Une meilleure compréhension du corpus de normes et des enseignements tirés des activités normatives antérieures est fondamentale si l'on veut que le système normatif de l'OIT conserve toute sa pertinence et réponde aux besoins actuels et futurs. L'orateur rappelle que le Groupe de travail tripartite du MEN, composé de 8 membres représentant les employeurs, de 8 membres représentant les travailleurs et de 16 membres représentant les gouvernements – qui ne sont pas tous membres du Conseil d'administration –, peut uniquement formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration, qui les examine en toute autonomie.
- 719.** L'orateur convient que le Bureau devrait commencer à élaborer, pour examen à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration, des propositions concernant d'éventuelles questions normatives sur les risques biologiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, les risques chimiques et la protection des machines. Le Conseil d'administration avait déjà pris une décision de principe à ce sujet à sa session d'octobre-novembre 2017, et il restait à déterminer selon quelle approche ces activités liées aux normes seraient menées. Le Groupe de travail tripartite du MEN avait recommandé l'approche d'intégration thématique, qui selon lui était la plus indiquée pour l'élaboration des propositions susmentionnées. Le groupe des employeurs a une nette préférence pour l'adoption d'un instrument intégré portant sur l'ensemble des risques en matière de SST, qui pourrait être complété par des directives techniques, des recueils de directives pratiques et d'autres instruments contenant des orientations plus détaillées. L'adoption d'un seul instrument intégré, par exemple un protocole ou une recommandation accompagnant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, permettrait de remédier à la dispersion existante des instruments relatifs à la SST, d'augmenter le nombre de ratifications et d'améliorer la mise en œuvre. Le groupe des employeurs espère donc que le document qui sera établi en vue de la 338^e session du Conseil d'administration couvrira toutes les options envisagées dans le cadre de l'approche d'intégration thématique, et notamment l'élaboration d'un instrument intégré portant sur l'ensemble des risques en matière de SST. Dans ces conditions, le groupe des employeurs peut appuyer l'adoption de l'alinéa *a*) du projet de décision.
- 720.** S'agissant de l'alinéa *c*), l'orateur fait observer que, bien qu'elle soit dépassée, la convention n° 2 est toujours en vigueur dans 54 pays. Dans les faits, le nombre de ratifications de cette convention est supérieur à celui des trois instruments plus récents qui traitent du même sujet: la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985. La raison en est peut-être que la convention n° 2 est courte, simple et directe, et qu'elle permet une certaine souplesse quant à sa mise en œuvre. Une autre raison possible est qu'elle traite l'ensemble des grandes questions liées au chômage de manière intégrée et globale en seulement trois dispositions de fond. Il pourrait être utile de s'inspirer de cette approche pour l'élaboration de futures normes. Les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN ont montré que certaines dispositions de cette convention qui sont dépassées, ne serait-ce que partiellement, sont néanmoins appliquées. C'est le cas notamment de l'article 1, qui fait obligation aux Etats Membres ayant ratifié la convention de communiquer au BIT, à des intervalles aussi courts que possible et qui ne devront pas dépasser trois mois, toute information disponible concernant le chômage. Si le formulaire de rapport demeure inchangé, le respect de cette obligation n'est en revanche plus contrôlé. Or toute décision en matière de contrôle devrait être prise par le Conseil d'administration, non par le Bureau. L'orateur demande au Bureau d'apporter des éclaircissements sur la pratique en vigueur à cet égard et de porter systématiquement à la connaissance du Conseil d'administration les dispositions dont il a cessé de contrôler l'application au motif qu'elles ne sont plus pertinentes, afin que le Conseil d'administration puisse décider de modifier les formulaires

de rapport correspondants s'il y a lieu. La modification des formulaires de rapport constitue une mesure transitoire importante pour maintenir à jour le corpus des normes internationales du travail.

- 721.** Le groupe des employeurs est d'avis que les instruments dépassés devraient être abrogés ou retirés sans délai. L'orateur note que le Groupe de travail tripartite du MEN a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2030 une question relative à l'abrogation de la convention n° 96 et d'évaluer en 2026 la mise en œuvre par le Bureau des mesures de suivi concernant la convention n° 2 en vue de fixer la date à laquelle il conviendra que la Conférence examine la question de l'abrogation ou du retrait de cette convention. Le groupe des employeurs est d'avis qu'il est illogique de reporter la décision quant à l'abrogation de ces instruments dépassés à une date aussi lointaine. Il est tout aussi illogique de déclarer qu'il n'est pas possible d'abroger des conventions car cela entraînerait une lacune dans la protection juridique, étant donné que les conventions dépassées ne peuvent déjà plus assurer une protection suffisante ou adéquate. L'abrogation d'une convention ne signifie pas que la législation nationale cesse de s'appliquer. L'OIT ne peut pas promouvoir l'avenir du travail en maintenant des instruments dépassés qui ne sont plus adaptés aux objectifs qu'ils sont censés servir. Le groupe des employeurs propose de modifier les alinéas *e)* et *f) ii)* de manière à fixer à 2021 l'adoption d'une décision quant à l'abrogation ou au retrait de ces instruments.
- 722.** L'orateur se félicite de la demande formulée à l'alinéa *d)* car les travaux qui y sont mentionnés aideront les Etats Membres à mettre en œuvre la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998. La promotion d'un environnement favorable aux entreprises durables constitue un élément important de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain réaffirmée dans la Déclaration du centenaire. Il conviendrait que le Bureau élabore de manière systématique des documents complémentaires non normatifs sur les conventions et recommandations afin de faire mieux connaître les normes internationales du travail et de faciliter leur mise en œuvre. A chaque adoption d'une nouvelle convention ou recommandation, des documents d'orientation pratiques devraient être élaborés puis régulièrement mis à jour, en consultation avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).
- 723.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, une représentante du gouvernement du Mexique souligne que les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sont essentiels pour garantir que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour lui permettant de répondre à l'évolution du monde du travail aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables. Elle prend note des discussions approfondies qu'a tenues le Groupe de travail tripartite du MEN sur la forme des normes, le processus normatif, la révision et la modification des normes existantes, et la promotion de leur ratification et de leur mise en œuvre. Le groupe gouvernemental est convaincu que les enseignements tirés de l'examen approfondi des normes par le Groupe de travail tripartite du MEN seront utiles au Conseil d'administration. La participation tripartite au processus normatif devrait être garantie, et celui-ci devrait être rapide et d'un bon rapport coût-efficacité. Le groupe gouvernemental souscrit aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN convenues par consensus et invite le Bureau à prendre les mesures assorties de délais de mise en œuvre que le groupe de travail tripartite préconise.
- 724.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay note que le résultat de la cinquième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN rend dûment compte des réalités du monde du travail d'aujourd'hui et du statut actuel des normes internationales du travail qui ont été examinées. Compte tenu du taux élevé de ratification des normes internationales du travail en Amérique

latine et dans les Caraïbes, le GRULAC attache une importance particulière à ce que le corpus de normes soit clairement défini, solide et à jour. La ratification d'une nouvelle convention suppose un processus décisionnel complexe au niveau national pour appliquer de nouvelles lois ou consolider la législation en vigueur, ce qui soulève souvent des difficultés d'ordre pratique et alourdit la charge de travail du ministère du Travail. Les lacunes, les imprécisions ou l'utilisation inappropriée des procédures des organes de contrôle peuvent donner lieu à de nouvelles plaintes et dissuader les Etats de ratifier les nouveaux instruments. Le GRULAC tient à souligner que les normes internationales du travail ont permis de créer des emplois décents et des entreprises durables dans les pays de la région. Le Groupe de travail tripartite du MEN devrait poursuivre ses importants travaux, et le BIT devrait mettre en œuvre ses recommandations conformément aux orientations données par le Conseil d'administration. L'oratrice note avec satisfaction que la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, a été classée dans la catégorie des instruments à jour soixante et onze ans après son adoption, ce qui démontre que les normes internationales du travail conservent toute leur pertinence malgré l'évolution technologique et ses répercussions sur le monde du travail. Le GRULAC approuve la classification des instruments examinés à la réunion. Il accueille favorablement les recommandations relatives aux mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre et à la fourniture d'une assistance technique concernant la convention n° 88 et les recommandations n°s 83 et 189, ces recommandations étant pleinement conformes aux engagements pris dans la Déclaration du centenaire. Le GRULAC invite l'OIT à adopter une approche normative cohérente de la sécurité et de la santé au travail, qui comptent parmi les droits au travail les plus importants. Les instruments devraient mettre l'accent sur la prévention et être actualisés à intervalles réguliers. Etant donné que la prise de décisions tripartites à cet égard nécessite une compréhension approfondie des thèmes traités et une complémentarité des résultats obtenus au titre des différentes initiatives, l'oratrice dit que les propositions concernant d'éventuelles questions normatives devraient tenir compte des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. Le GRULAC appuie le projet de décision.

725. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que le Groupe de travail tripartite du MEN est un pilier de l'initiative de l'OIT sur les normes. Le GASPAC prend note des recommandations formulées par le groupe de travail tripartite à sa cinquième réunion et invite le Bureau à prendre les mesures nécessaires pour y donner suite. Il approuve les recommandations concernant l'inscription du retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933, à l'ordre du jour de la session de 2021 de la Conférence et l'inscription de l'abrogation ou du retrait de la convention n° 96 à l'ordre du jour de la session de 2030. Dans la mesure où des instruments plus récents reprennent le contenu des dispositions de la convention n° 2, le GASPAC estime que cette convention est dépassée.

726. Le GASPAC approuve les ensembles de mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre qui sont recommandées, notamment la réalisation de campagnes de promotion et la fourniture de conseils techniques visant à encourager: la ratification des conventions à jour; l'élaboration d'outils et d'un recueil de bonnes pratiques concernant les services publics de l'emploi; la formulation d'orientations sur la promotion de la création d'emplois et le travail décent dans les petites et moyennes entreprises (PME); et l'instauration d'un environnement favorable aux PME durables. Le progrès technologique, notamment dans les domaines des nanotechnologies et de la robotique, appelle un renouvellement des procédures et des recueils de directives pratiques concernant la sécurité et la santé au travail, et le Bureau devrait compiler les bonnes pratiques et élaborer des outils en vue de répondre efficacement à ces nouveaux besoins. Le GASPAC approuve le projet de décision.

727. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Cameroun souligne l'importance de l'examen et de la classification des instruments relatifs à la

politique de l'emploi étant donné les mutations profondes que connaît le monde du travail. Le groupe de l'Afrique approuve la proposition visant à ce que le Groupe de travail tripartite du MEN examine les instruments relatifs à la sécurité sociale à sa sixième réunion. Compte tenu du vide juridique que pourrait entraîner l'abrogation ou le retrait de la convention n° 2, le groupe de l'Afrique demande au Bureau de fournir, conformément à la recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN, une assistance technique aux Etats ayant ratifié cet instrument afin de les accompagner dans le processus de ratification des conventions pertinentes à jour. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

728. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis indique que son groupe approuve les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN concernant la classification des instruments relatifs à la politique de l'emploi et les mesures préconisées pour y donner suite, notamment les mesures spécialement conçues pour chaque Etat Membre concerné. Le groupe des PIEM salue la réflexion approfondie que le Groupe de travail tripartite du MEN a menée quant aux meilleurs moyens de faire avancer la mise en œuvre de ses recommandations concernant les actions normatives à mener dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Il estime lui aussi que le processus normatif devrait être souple et offrir des garanties en termes de rapidité, d'efficacité et d'ouverture et que des travaux techniques préparatoires sur mesure seraient utiles. L'inscription à l'ordre du jour de la Conférence d'une question normative consacrée au suivi des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN et la possibilité de tenir deux discussions normatives à une même session de la Conférence pourraient contribuer à garantir que le corpus normatif de l'OIT reste à jour et demeure pertinent. Le groupe des PIEM approuve les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN et partage son avis selon lequel il conviendrait de suivre une approche d'intégration thématique. Le fait de combiner des éléments contraignants et non contraignants dans un même instrument pourrait faciliter la mise à jour des dispositions techniques dudit instrument. Une telle approche pourrait également convenir pour d'autres actions normatives futures. Le groupe des PIEM accorde une grande importance aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN en ce qu'ils consolident la fonction normative de l'OIT, qui est au cœur de son mandat. Il faudrait intégrer les résultats des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN dans les activités menées par le Bureau, et ce, à titre prioritaire, pour faire en sorte que ces travaux aient un impact réel à l'échelle mondiale. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.

729. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que le Monténégro, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège et l'Arménie s'associent à sa déclaration. Les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sont une priorité institutionnelle. L'UE et ses Etats membres approuvent les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, prient le Bureau de prendre les mesures nécessaires pour y donner suite et proposent que le thème des risques chimiques soit le premier à faire l'objet d'une discussion normative, en cohérence avec les activités que mène actuellement le Bureau. Ils appellent l'attention sur plusieurs points, à savoir: qu'il importe de mettre en œuvre l'approche d'intégration thématique, de combiner des éléments contraignants et non contraignants dans les instruments et de faciliter leur actualisation; que le processus normatif devrait être souple, porter sur les quatre thèmes spécifiés et offrir des garanties en termes de rapidité, d'efficacité et d'ouverture; que des travaux techniques tripartites préparatoires sur mesure et ouverts au plus grand nombre devraient être menés; et qu'il conviendrait d'inscrire une question normative à l'ordre du jour de la Conférence en envisageant la possibilité de tenir deux discussions normatives à une même session de la Conférence.

730. L'approche pragmatique envisagée pour l'élaboration des propositions de questions normatives concernant la sécurité et la santé au travail, qui mise sur des instruments et des procédures juridiques novateurs, pourrait aussi être appliquée à d'autres thèmes et, plus

généralement, aux actions normatives futures. L'UE et ses Etats membres reconnaissent qu'il est important de prendre des mesures concrètes en vue de la ratification des instruments et qu'il faut allouer les ressources nécessaires à la réalisation de campagnes visant à encourager les Etats Membres à ratifier les conventions à jour pour remplacer les conventions dépassées portant sur le même sujet. Bien que l'abrogation ou le retrait de conventions puissent conduire à des lacunes dans la protection juridique, il conviendrait d'éviter que les chevauchements entre les normes entraînent une charge de travail excessive pour l'établissement de rapports. En outre, les circonstances nationales devraient toujours être prises en compte.

- 731.** L'UE et ses Etats membres adhèrent totalement au processus de modernisation des normes engagé par le Groupe de travail tripartite du MEN, en ce qu'il contribue à renforcer une fonction essentielle de l'OIT. Les résultats des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN doivent être pleinement intégrés dans les activités du Bureau, notamment pour ce qui est de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence. Il s'agit d'une priorité institutionnelle. Il importe d'allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre effective des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
- 732.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) dit qu'il appartient au Conseil d'administration et à lui seul de décider quand il convient de cesser de contrôler l'application d'une convention. L'application des dispositions de la convention n° 2 fait toujours l'objet d'un contrôle, exception faite de son article 1, qui fait obligation aux Etats Membres de communiquer au Bureau des informations statistiques tous les trois mois. A l'issue d'intenses discussions, le Groupe de travail tripartite du MEN a défini des ensembles de mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre parmi lesquelles des propositions de dates pour l'examen, par la Conférence, du retrait ou de l'abrogation éventuels de divers instruments, en fonction du type et des particularités de chacun d'eux. Le nombre d'Etats parties à une convention est à cet égard un facteur particulièrement important, en ce que, plus il est élevé, plus il faut de temps pour mener à bien les travaux préparatoires à l'abrogation ou au retrait de la convention en question, notamment pour organiser un dialogue tripartite au niveau national ainsi qu'un débat parlementaire. Le Bureau donnera la suite voulue à toutes les demandes d'assistance technique.
- 733.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande des éclaircissements quant au point de savoir si le groupe des employeurs a proposé un amendement.
- 734.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* confirme que son groupe a proposé un amendement visant à remplacer par 2021 les années figurant respectivement aux alinéas e) et f) ii) du projet de décision. Etant donné qu'une convention peut être abrogée, au plus tôt, environ dix-huit mois après avoir été classée dans la catégorie des instruments dépassés, le délai de préparation serait largement suffisant si l'examen de l'abrogation était programmé en 2021. Cela n'aurait aucun sens de reporter respectivement à 2026 et 2030 les décisions relatives aux conventions dépassées.
- 735.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, faisant observer que l'organe décisionnel suprême est le Conseil d'administration et, dans certains cas, la Conférence, dit que, en sa qualité de porte-parole du groupe des travailleurs au sein du Groupe de travail tripartite du MEN, elle est très investie dans les travaux de celui-ci et a à cœur de les voir aboutir dans toute la mesure possible. Elle est tenue de faire des compromis de bonne foi et de défendre le résultat des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN au sein de son groupe et au Conseil d'administration, quelle que soit la position de son groupe à cet égard. Elle n'en attend pas moins du groupe des employeurs.

736. Passant à l'alinéa a) ii) du projet de décision, l'oratrice rappelle que, bien que des vues divergentes aient été exprimées, des recommandations consensuelles ont finalement été adoptées quant à l'approche d'intégration thématique fondée sur quatre questions normatives, à savoir les risques biologiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, les risques chimiques et la protection des machines.
737. L'amendement proposé par le groupe des employeurs ne tient aucun compte des longues discussions que le Groupe de travail tripartite du MEN a consacrées à la manière dont il convenait de procéder au sujet des instruments dépassés dont le taux de ratification est élevé et qui sont encore en vigueur dans de nombreux pays. L'oratrice conteste l'idée selon laquelle le retrait ou l'abrogation de normes internationales du travail n'auraient pas d'incidence car c'est l'affaire des Etats Membres. En outre, le taux de ratification d'instruments portant révision d'instruments dépassés est souvent faible. Le groupe des travailleurs reçoit régulièrement des informations de syndicats indiquant que ce sont les employeurs qui, au niveau national, font obstacle à la ratification. L'oratrice demande au groupe des employeurs et à l'Organisation internationale des employeurs de confirmer qu'ils recommandent activement la ratification des instruments connexes plus modernes lorsqu'un instrument est déclaré dépassé. Les remarques du groupe des employeurs remettent en question l'accord au nom duquel celui-ci est convenu de soutenir le mandat normatif de l'OIT, accord qui a été réaffirmé dans la Déclaration du centenaire et qui recouvre plusieurs choses, notamment l'engagement de participer de bonne foi au processus d'examen des normes. Le groupe des travailleurs ne pourra plus continuer de participer de bonne foi aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN si le groupe des employeurs ne s'emploie pas à faire de même.
738. La porte-parole du groupe des travailleurs salue à ce sujet la constance des efforts fournis par le groupe gouvernemental pour trouver des solutions aux difficultés que soulèvent l'actualisation et la ratification des normes et l'élaboration de nouvelles normes. Son groupe ne peut pas soutenir l'amendement proposé par le groupe des employeurs, qui n'aurait de fait pas dû être présenté. L'oratrice formule l'espoir que la position de son groupe au sujet de l'alinéa a) ii) sera clairement et résolument soutenue par le groupe gouvernemental.
739. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe a négocié de bonne foi; tout l'intérêt du dialogue social réside dans le fait que les parties n'ont pas à être toujours d'accord. Si les membres du Conseil d'administration n'exprimaient pas leurs vues, ils failliraient à leur rôle de gouvernance. Le groupe des employeurs apprécie et respecte les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN, mais il n'approuve pas nécessairement pour autant tout ce que celui-ci présente au Conseil d'administration, y compris ses recommandations consensuelles.
740. *Un membre employeur de la Colombie*, s'exprimant en tant que membre du Conseil d'administration ainsi qu'en tant que membre et ancien porte-parole des employeurs au sein du Groupe de travail tripartite du MEN, dit que le mandat du groupe de travail est limité et que ses travaux portent sur des questions purement techniques. Les récentes discussions qui ont eu lieu au sein du groupe de travail tripartite risquent de dépasser le cadre de son mandat. Le groupe de travail tripartite devrait centrer ses efforts sur le recensement des lacunes dans la couverture des normes relatives aux thèmes examinés mais, dernièrement, ses discussions ont porté sur les lacunes dans la protection, laquelle a trait à la manière dont les Etats légifèrent et appliquent la législation nationale pour protéger les travailleurs. Or cette question ne relève pas de son mandat.
741. Le Groupe de travail tripartite du MEN conduit ses travaux en ayant à l'esprit que la décision finale appartient au Conseil d'administration, auquel il doit toutefois fournir toutes les informations nécessaires pour lui permettre de fonder ses décisions sur des orientations les plus détaillées possible. Le Conseil d'administration ne devrait pas se contenter d'approuver

le texte qui lui est soumis; il devrait également l'examiner de manière approfondie et le modifier selon ce qu'il juge approprié. C'est cela agir de bonne foi et dans le respect des principes de l'OIT.

742. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le Conseil d'administration doit décider s'il appuie ou non l'amendement que son groupe a proposé. Il confirme que l'Organisation internationale des employeurs soutient tout autant la ratification que la mise en œuvre des nouveaux instruments qui remplacent les conventions dépassées, et il souligne l'importance et le caractère indissociable qu'elles revêtent toutes deux.
743. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria indique que, à l'issue des consultations internes qu'il a menées, son groupe est convenu d'appuyer le projet de décision initial, car celui-ci reflète les compromis auxquels le groupe de travail tripartite est parvenu après d'âpres discussions et mûre réflexion. Le groupe gouvernemental soutient le mandat du groupe de travail tripartite et a toute confiance dans ses recommandations.
744. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, compte tenu des observations formulées par le groupe gouvernemental, son groupe retire sa proposition d'amendement.

Décision

745. *Le Conseil d'administration prend note du rapport du bureau sur la cinquième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN). Il en approuve les recommandations, et:*
- a) *comme suite à ses précédentes décisions, demande au Bureau:*
 - i) *de commencer à élaborer, pour examen à sa 338^e session (mars 2020), des propositions concernant d'éventuelles questions normatives sur les risques biologiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, les risques chimiques et la protection des machines, en vue de leur inscription à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail;*
 - ii) *de s'appuyer sur les recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN au sujet de l'approche d'intégration thématique et du processus normatif lorsqu'il élaborera les propositions de questions normatives susmentionnées, dont l'inscription à l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence est une priorité institutionnelle et devra se faire dès que possible;*
 - b) *décide qu'il conviendrait de suivre la classification recommandée par le Groupe de travail tripartite du MEN pour les huit instruments concernant la politique de l'emploi examinés par le groupe, et prie le Bureau de prendre les mesures de suivi nécessaires à cet égard;*
 - c) *invite l'Organisation et ses mandants tripartites à agir de manière concertée pour donner suite à la totalité des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN, organisées en ensembles de mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre, en notant en particulier les plans d'action sur mesure visant à encourager les Etats Membres parties à la convention (n° 2) sur le chômage, 1919, et à la convention (n° 96) sur les*

bureaux de placement payants (révisée), 1949, à ratifier les conventions connexes à jour;

- d) demande au Bureau de commencer ses travaux en vue de l'élaboration d'outils et d'un recueil de bonnes pratiques concernant les services publics de l'emploi, ainsi que d'orientations sur la création d'emplois et le travail décent dans les PME et sur l'instauration d'un environnement favorable aux PME durables, y compris en procédant à des consultations avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV);*
- e) prend note de l'intention du Groupe de travail tripartite du MEN d'évaluer, à sa réunion de 2026, le suivi relatif à la convention n° 2 assuré par le Bureau au moyen de plans d'action sur mesure;*
- f) prend note des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN concernant l'abrogation et le retrait de certains instruments (voir le document GB.337/INS/2(Add.1)), auxquelles il pourra envisager de donner suite moyennant:*
 - i) l'inscription, à l'ordre du jour de la 110^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail, d'une question concernant le retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933;*
 - ii) l'inscription, à l'ordre du jour de la 119^e session (2030) de la Conférence internationale du Travail, d'une question concernant l'abrogation ou le retrait, selon qu'il conviendra, de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;*
- g) prend note des mesures prises par le Bureau pour donner suite aux recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN à ses réunions antérieures et prie le Bureau de continuer d'assurer ce suivi à titre de priorité institutionnelle, tel que planifié;*
- h) décide qu'à sa sixième réunion le Groupe de travail tripartite du MEN examinera dix instruments concernant les prestations de chômage, les normes d'ensemble, et les soins médicaux et la maladie (dont cinq instruments dépassés) qui relèvent des ensembles d'instruments 5 et 11 du programme de travail initial révisé;*
- i) décide de convoquer la sixième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN du 14 au 18 septembre 2020.*

(Document GB.337/LILS/1, paragraphe 5.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2021 au titre de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT (GB.337/LILS/2)

746. *La porte-parole du groupe des travailleurs* appuie, au nom de son groupe, la deuxième option qui est présentée dans le document, en y apportant une modification. Le groupe des travailleurs est d'avis que l'application de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, contribue à protéger efficacement les travailleurs et les travailleuses contre la discrimination en matière d'emploi et de profession, comme le prévoit la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il serait donc judicieux que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) se penche sur ces conventions, ainsi que les recommandations qui les accompagnent. Une étude d'ensemble sur ces instruments viendrait à point nommé pour décrire les obstacles persistants à leur mise en œuvre au niveau national, notamment compte tenu du fait que la dernière étude d'ensemble portant spécifiquement sur l'égalité remonte à plus de vingt ans. L'examen des instruments proposés au titre de la deuxième option contribuerait en outre à la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et permettrait à l'OIT de consacrer ses efforts à parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, comme cela lui est demandé.
747. L'oratrice s'étonne cependant que la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ne figurent pas dans le groupe d'instruments proposés. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes restent au niveau tant national que mondial l'une des manifestations les plus visibles de la discrimination et des inégalités au travail entre les deux sexes. Par ailleurs, les conventions n°s 100 et 111 sont interdépendantes, et leurs objectifs se renforcent mutuellement. Dans le programme et budget pour 2020-21, la convention n° 100 fait à juste titre partie, tout comme les conventions n°s 111, 156 et 183, du groupe des instruments clés qu'il convient de promouvoir au titre du résultat 6, qui porte sur l'égalité des genres et l'égalité des chances. En outre, faire figurer ces instruments dans le questionnaire irait dans le sens des nouvelles modalités applicables aux études d'ensemble instaurées par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale), qui tendent à adopter une démarche plus globale et intégrée.
748. S'agissant de la première option, le groupe des travailleurs observe que, si la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, et la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, contiennent toutes deux une disposition générale sur la non-discrimination, l'examen de ces conventions contribuerait de manière beaucoup plus limitée à la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail que l'examen des instruments proposés au titre de la deuxième option. En outre, le thème proposé se prêterait difficilement à une étude d'ensemble, compte tenu de la diversité des questions dans ces conventions sur la politique sociale.
749. Concernant la troisième option, l'oratrice fait observer que la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a figuré à plusieurs reprises au nombre des instruments proposés pour examen, la dernière fois en novembre 2018. Si le groupe des travailleurs soutient pleinement les objectifs de cette convention, il est néanmoins d'avis que

la priorité devrait être donnée aux actions déjà prévues dans le programme et budget pour 2020-21, à savoir la mise en place et le renforcement des mécanismes, institutions et cadres législatifs en vue de la participation des peuples autochtones et tribaux et de leur émancipation économique, ainsi que des conseils en matière de ratification et de mise en œuvre de la convention. En outre, selon l'orateur, la contribution d'une étude d'ensemble sur la convention n° 169 à la discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail serait limitée, et privilégier un seul instrument ne serait pas compatible avec une nouvelle génération d'études d'ensemble qui découle de la Déclaration sur la justice sociale. L'oratrice invite toutefois le Bureau à continuer de diffuser les commentaires de la CEACR, y compris les observations générales de 2011 et de 2018, qui apportent des précisions utiles sur certains aspects de la convention. En conclusion, le groupe des travailleurs se dit favorable à la deuxième option, si l'on ajoute la convention n° 100 et la recommandation n° 90 au groupe des instruments devant être examinés.

- 750.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que son groupe recommande depuis toujours que l'OIT joue un rôle central, utile et cohérent en ce qui concerne la convention n° 169, qui a désormais 30 ans. Cette convention a été ratifiée par 23 pays seulement, dont 15 pays d'Amérique latine, mais elle a inspiré et guidé les mesures politiques et réglementaires prises dans de nombreux autres pays, favorisant ainsi le dialogue, la compréhension et une participation accrue des peuples autochtones à l'élaboration des stratégies d'investissement nécessaires au développement.
- 751.** En 2018, l'examen par le Conseil d'administration du suivi de la Stratégie de l'OIT concernant les droits des peuples autochtones dans le cadre du développement inclusif et durable a montré clairement qu'il reste des obstacles à la mise en œuvre de la convention. Il s'agit notamment du manque de coordination entre les autorités fédérales, étatiques, provinciales et municipales et, dans bien des cas, de l'absence d'une distinction claire entre les responsabilités de l'Etat et celles des entités privées. Par ailleurs, l'intervention de personnes et d'organisations n'étant pas toujours mandatées pour agir et poursuivant souvent des intérêts personnels crée un climat de confusion et de méfiance qui entrave le dialogue et la conclusion d'accords. En outre, le champ d'application de la convention est souvent mal connu, même parmi les interlocuteurs concernés. Le groupe des employeurs est donc d'avis qu'une étude d'ensemble sur la convention n° 169 offrirait une occasion historique de surmonter ces obstacles et de mettre pleinement en œuvre cette convention.
- 752.** L'orateur rappelle en outre l'engagement ferme pris dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) de donner des moyens d'action aux peuples autochtones et de les associer à la mise en œuvre et à l'examen des progrès accomplis au titre de l'objectif de développement durable (ODD) 12. Il rappelle aussi que des indicateurs mondiaux ont été établis pour mesurer les progrès réalisés dans ce cadre. Mener une étude d'ensemble en 2021 et une discussion en 2022 au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence dans la foulée des manifestations marquant le vingtième anniversaire de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones en 2020 et du trentième anniversaire de l'adoption de la convention n° 169 permettrait de mettre en avant le rôle moteur joué par l'OIT dans ce domaine. Par conséquent, le groupe des employeurs soutient résolument la troisième option proposée par le Bureau.
- 753.** Le groupe des employeurs ne se désintéresse pas des deux autres options, mais il est peu disposé à les privilégier pour plusieurs raisons. La deuxième option proposée, qui prévoit l'examen non pas d'un mais de six instruments, rend la portée de l'étude d'ensemble si large qu'elle comporte un risque d'éparpillement. En outre, elle irait à l'encontre de la demande faite lors de la Conférence en 2016 de faire un meilleur usage de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et de s'abstenir d'accroître les obligations des Etats Membres en matière de rapports. Quant à la première option, le groupe des employeurs partage les

réserves formulées par le groupe des travailleurs et estime qu'une étude d'ensemble aussi large ne serait actuellement pas d'une grande utilité.

- 754.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Lesotho rappelle qu'il a été décidé, sur la base des discussions des précédentes sessions du Conseil d'administration, que les résultats des travaux de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail devraient éclairer l'action future de l'OIT et, en conséquence, que le choix des conventions et recommandations sur lesquelles des rapports devraient être demandés en 2021 au titre de l'article 19 de la Constitution devrait se faire en conformité avec la Déclaration du centenaire. Les trois options présentent un intérêt pour la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu en 2023; toutefois, les conventions et les recommandations proposées dans les première et troisième options ne figurent pas dans la liste des conventions et recommandations sur lesquelles le Conseil d'administration a déjà décidé de demander des rapports aux gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution. Le thème proposé dans la deuxième option a cependant été traité à de nombreuses reprises, et la convention n° 111 a fait l'objet pour la dernière fois d'un examen en 2011. Le groupe de l'Afrique est donc favorable à la première option, celle portant sur la politique sociale. A la lumière de la Déclaration du centenaire, du Programme 2030 et de l'Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons, il est important de mettre au point une stratégie qui favorise la croissance économique et ouvre des perspectives sociales. La convention n° 169, retenue dans la troisième option, n'a pas fait l'objet d'une étude d'ensemble mais a figuré à plusieurs reprises sur la liste des instruments proposés lors des sessions antérieures du Conseil d'administration.
- 755.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine estime que, compte tenu de la demande explicite formulée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT de parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds et de permettre l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap et autres personnes en situation de vulnérabilité, la deuxième option, qui porte sur la discrimination, est le choix le plus approprié. Conformément au programme et budget pour 2020-21, le rôle de l'étude d'ensemble devrait être élargi en vue de la réalisation des ODD. A cet égard, la première option, qui porte sur la politique sociale, pourrait également être un choix judicieux, car les conventions et recommandations proposées présentent un intérêt au regard de la plupart des ODD. Par ailleurs, les instruments retenus dans la deuxième option sont étroitement liés à un certain nombre d'ODD. L'étude d'ensemble devrait porter essentiellement sur des thèmes plus inclusifs et garder sa pertinence pour tous les Etats Membres si l'on veut recueillir des informations utiles sur des sujets d'intérêt commun. En conclusion, le GASPAC appuie aussi bien la première que la deuxième option.
- 756.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Grèce, relevant l'importance des études d'ensemble pour les activités de l'OIT liées aux normes, déclare appuyer la deuxième option, qui associe une convention fondamentale et deux conventions techniques. Cette option est la plus opportune compte tenu de l'adoption de la Déclaration du centenaire, qui comporte un engagement à faire en sorte que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour. De surcroît, l'égalité entre hommes et femmes et la protection de la maternité sont des composantes essentielles du cadre porteur de changement préconisé par le Programme 2030, et il reste encore beaucoup à faire pour éliminer la discrimination dans l'emploi, en particulier contre les femmes. Un examen des instruments de la deuxième option en 2022 cadrerait bien avec la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu en 2023. On pourrait envisager de créer des synergies nouvelles entre l'examen des instruments proposés au titre de la deuxième option et l'examen des instruments relatifs à la protection de la maternité par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite

du MEN). Le groupe des PIEM souscrit à la proposition des travailleurs d'ajouter la convention n° 100 à la deuxième option proposée aux fins de l'étude d'ensemble.

757. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande indique que le Monténégro, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle souscrit à la déclaration prononcée au nom du groupe des PIEM. Les travaux de la Commission de l'application des normes sur les études d'ensemble contribuent au maintien et à la promotion d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour, et les liens entre ces travaux, les discussions récurrentes et le mécanisme d'examen des normes devraient être renforcés. Les débats sur la Déclaration du centenaire doivent guider le choix des instruments sur lesquels portera l'étude d'ensemble qui sera examinée en 2022. Bien que chacune des trois options présente un intérêt, l'UE et ses Etats membres ont une préférence pour la deuxième option. Les conventions n°s 111, 156 et 183 énoncent des principes importants pour chaque Etat Membre de l'OIT. L'égalité des chances et l'égalité entre hommes et femmes sont indispensables pour un marché du travail et une société inclusifs; il est alarmant que les progrès accomplis dans l'élimination des disparités entre les sexes stagnent et soient même en recul sur certains plans. La promotion de l'égalité fait partie intégrante des objectifs, de la législation et des institutions de l'UE, comme en témoigne notamment son engagement en faveur du Programme 2030. Il conviendrait aussi d'envisager d'ajouter la convention n° 100 à la deuxième option présentée aux fins de l'étude d'ensemble.
758. *Un représentant du gouvernement du Brésil* rappelle que les études d'ensemble sont un outil important de promotion des normes internationales du travail et que, pour être utiles, elles devraient se fonder sur des instruments largement ratifiés dans les différentes régions afin de dresser un tableau d'ensemble de leur mise en œuvre. Une étude d'ensemble portant sur des instruments peu ratifiés présenterait globalement peu d'intérêt pour les Etats Membres et pourrait focaliser l'attention sur certains pays ou certaines régions. Le gouvernement du Brésil est par conséquent favorable à la deuxième option, qui comporte un nombre raisonnable d'instruments, dont une convention fondamentale.
759. *Une représentante du gouvernement de l'Uruguay* dit qu'il importe de retenir des instruments largement ratifiés en vue de garantir la plus grande participation possible des différentes régions aux discussions récurrentes. Il convient également d'accorder la priorité aux conventions et recommandations qui, tout en étant liées entre elles, se rapportent aussi à d'autres thématiques examinées au sein de l'Organisation. Sur cette base, la deuxième option est la plus pertinente. Bien que l'Uruguay ne les ait pas tous ratifiés, les instruments cités dans ce cadre sont essentiels car ils traitent de questions centrales pour le travail. La convention n° 111 et la recommandation n° 111 offrent une protection à toutes les personnes, en particulier les plus vulnérables; la convention n° 156 et la recommandation n° 165 protègent non seulement la majorité des travailleurs, mais également leurs familles; la convention n° 183 et la recommandation n° 191 sont primordiales pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et peuvent aider l'Organisation à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans le monde du travail.
760. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* souscrit à l'idée de renforcer les liens entre les études d'ensemble, le mécanisme d'examen des normes et les discussions récurrentes. Bien que tous les instruments proposés aux fins de l'étude d'ensemble ne soient pas des conventions fondamentales, tous sont utiles pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. L'Inde appuie la deuxième option car elle comporte une convention fondamentale ainsi que des instruments relatifs à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales sur lesquels aucune étude d'ensemble n'a porté depuis longtemps. Cette option offrirait l'occasion d'évaluer l'ampleur de la

discrimination entre hommes et femmes et des inégalités de chances et de traitement dans le monde du travail et de recenser les lacunes dans les normes internationales du travail.

- 761.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) indique que le Bureau a longuement débattu en interne de la possibilité d'intégrer la convention n° 100 et la recommandation n° 90 à la deuxième option et qu'il a pour finir proposé un ensemble d'instruments plus restreint afin que le champ de l'étude d'ensemble soit clairement circonscrit. La question de l'égalité de rémunération est en effet étroitement liée à celle de la discrimination entre hommes et femmes et pourrait être une thématique intéressante en soi. Cela nécessiterait toutefois d'examiner tout un éventail de considérations d'ordre technique en plus des questions qui découlent des instruments proposés au titre de la deuxième option. La préparation de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi a montré que, lorsqu'un grand nombre d'instruments étaient examinés, il était plus difficile d'identifier des priorités et d'avoir une discussion ciblée et structurée. Cependant, le Bureau peut tout à fait ajouter la convention n° 100 à la deuxième option si tel est le souhait du Conseil d'administration, mais l'étude d'ensemble sera alors plus large.
- 762.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait valoir qu'une étude d'ensemble couvrant sept instruments ne serait pas conforme à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016, selon laquelle il ne faut pas accroître les obligations des Etats Membres en matière de rapports. L'étude d'ensemble doit absolument se concentrer sur un seul document pour permettre une analyse approfondie, comme l'étude d'ensemble de 2018 sur la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, dont l'examen a donné de très bons résultats. En outre, la convention n° 100 a récemment été traitée dans l'étude d'ensemble de 2012. Le groupe des employeurs prie donc instamment le groupe des travailleurs d'envisager d'appuyer la troisième option.
- 763.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer qu'il ressort de l'annexe du document GB.337/LILS/2 qu'à plusieurs reprises une même étude d'ensemble a couvert plus de huit instruments. Cela peut poser des problèmes si la thématique examinée est très vaste, mais l'accent qu'il est proposé de placer sur l'élimination de la discrimination entre hommes et femmes est suffisamment restreint pour que l'étude d'ensemble ne soit pas trop complexe. Les différentes manifestations de la discrimination fondée sur le genre étant dans la pratique difficiles à distinguer les unes des autres, on pourrait se faire une idée plus précise de la situation si l'étude d'ensemble portait sur davantage d'instruments et couvrait la convention n° 100 et la recommandation qui l'accompagne.
- 764.** *La présidente*, notant que le groupe des employeurs est le seul groupe à s'être prononcé en faveur de la troisième option, demande s'il serait disposé à appuyer la deuxième option pour permettre à un consensus de se dégager.
- 765.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait savoir que son groupe ne peut approuver une option recouvrant sept instruments, en particulier car deux d'entre eux ont déjà été étudiés dans le cadre de l'étude d'ensemble de 2012. Les employeurs pourraient accepter la deuxième option si celle-ci se limitait strictement à la convention n° 156 et à la recommandation n° 165, ces instruments étant les plus pertinents proposés dans ce cadre et s'appliquant à un grand nombre de travailleurs. Il serait ainsi plus facile pour les gouvernements de fournir des informations de qualité.
- 766.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Grèce dit que, par souci de compromis, son groupe est prêt à appuyer la deuxième option, que la convention n° 100 y figure ou non.

767. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine indique que son groupe appuie la deuxième option dans sa formulation initiale.
768. *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande rappelle que l'étude d'ensemble de 2014 sur les systèmes de fixation des salaires minima était fondée sur la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et non sur la convention n° 100. Par souci de compromis, l'UE et ses Etats membres est prêt à appuyer la deuxième option, que la convention n° 100 y figure ou non.
769. *Un représentant du Brésil* déclare que, par souci de compromis, son pays appuiera la deuxième option, que la convention n° 100 y figure ou non.
770. *Un représentant du gouvernement de l'Uruguay* dit se souvenir également que l'étude d'ensemble de 2014 sur les systèmes de fixation des salaires minima faisait fond sur la convention n° 131 et non sur la convention n° 100, mais ajoute que cette dernière pourrait être incluse dans l'étude d'ensemble qui sera examinée en 2022. Par souci de compromis, l'Uruguay appuie la deuxième option, que la convention n° 100 y figure ou non.
771. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Lesotho affirme que toutes les options présentées dans le document sont intéressantes, mais précise que son groupe approuve la deuxième option et n'a pas de préférence pour ce qui est de la convention n° 100.
772. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait savoir que, par souci de compromis, son groupe retire sa demande tendant à ajouter la convention n° 100 à la deuxième option, afin que cette dernière puisse être acceptée.
773. *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie les travailleurs de leur souplesse. La souplesse dont font preuve les employeurs mérite aussi d'être saluée, car la deuxième option va donner lieu à une charge de travail considérable pour tous les mandants. Compte tenu des expériences passées, il importera de veiller à ce que les questions qui figureront dans le questionnaire soient précises et brèves et portent exclusivement sur les textes des conventions à l'examen.
774. *La présidente* remercie les employeurs de leur souplesse et rappelle que l'étude d'ensemble porte toujours sur la thématique retenue plutôt que sur l'ensemble d'instruments correspondants.

Décision

775. ***Le Conseil d'administration demande au Bureau d'élaborer, pour examen à sa prochaine session en mars 2020, le formulaire de rapport au titre de l'article 19 sur les instruments retenus parmi les trois options proposées aux fins de l'étude d'ensemble que doit préparer la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) en 2021 en vue de son examen par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022.***

(Document GB.337/LILS/2, paragraphe 25.)

Section du programme, du budget et de l'administration

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2020-21: programme de travail et cadre de résultats ([GB.337/PFA/1/1](#))

776. *Le Directeur général* présente le programme de travail et le cadre de résultats dans sa déclaration liminaire devant le Conseil d'administration. Le texte intégral de cette déclaration est reproduit à l'annexe I.
777. *Le Président* ouvre la discussion pour des déclarations liminaires sur le document dans son ensemble.
778. *La porte-parole des travailleurs* se félicite du fait que le programme et budget pour 2020-21 soit fondé sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), tout en préservant une certaine continuité avec les exercices précédents. Ce programme et budget témoigne aussi d'un engagement en vue de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et répond à l'appel en faveur d'une plus grande cohérence au sein du système multilatéral. Le dialogue social et le mandat normatif de l'OIT devraient rester au cœur de l'action de l'Organisation et de ses relations avec les autres organisations.
779. Le groupe des travailleurs souscrit au principe selon lequel les résultats stratégiques 1 et 2, sur le tripartisme et les normes internationales du travail, sont le fondement de toute l'action de l'OIT et sont essentiels pour progresser s'agissant de tous les autres résultats. Toutefois, en l'absence de critères de mesure dans le cadre de résultats, il est difficile d'évaluer à quel point ces résultats stratégiques seront pris en considération dans les autres. Pour l'exercice biennal en cours, les consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été incluses dans les critères de mesure des indicateurs, faisant obligation aux Etats Membres de consulter les partenaires sociaux pour chaque résultat stratégique. L'intervenante demande s'il en sera de même pour les rapports qui seront établis concernant les indicateurs du programme et budget pour 2020-21.
780. A la session de mars 2019 du Conseil d'administration, le groupe des travailleurs a demandé l'inclusion de cibles concernant la ratification et la mise en œuvre dans les indicateurs pour chaque résultat. La description d'un certain nombre de résultats attendus inclut certes des objectifs de ratification et de mise en œuvre, qui figurent parmi les cibles du résultat 2, mais il est difficile de voir quelles conventions seront ratifiées et si les quatre objectifs stratégiques seront couverts, comme le demande la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
781. Les paragraphes 21 et 25 évoquent certes la nécessité pour l'OIT de nouer des partenariats avec des acteurs autres que ses mandants tripartites, mais ces derniers doivent rester au centre de l'attention. Les contacts avec d'autres acteurs ne doivent pas se substituer à la collaboration avec les organisations de travailleurs, ni servir à saper ces organisations.

782. Un certain nombre d'indicateurs sont présentés en termes généraux et de nombreux détails contenus dans les textes sur les résultats sont omis; le Bureau devrait expliquer comment ces détails ont été correctement traduits dans les indicateurs. Pour bien tenir compte de la Déclaration du centenaire, il aurait fallu mentionner le rôle de la négociation collective au paragraphe 23 b) et celui du secteur public au paragraphe 23 c).
783. Pour le groupe des travailleurs, la référence aux «diverses formes nouvelles de modalités de travail», qui est une expression neutre, inclut les formes atypiques d'emploi et les relations d'emploi passant par des plateformes, qui sont très souvent précaires.
784. *Le porte-parole des employeurs* dit que le programme et budget aurait dû être établi en consultation avec les mandants et aligné sur les résultats de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail. Quand le Bureau a pris contact avec le groupe des employeurs, les propositions de programme étaient presque achevées et ses réponses se sont limitées aux questions mineures soulevées, au lieu d'aborder les problèmes structurels qui se posent de façon plus large dans le programme de travail. Le processus n'a donc pas été consultatif. L'intervenant précise qu'il va présenter des observations générales et transmettre des observations précises par écrit.
785. Le programme de travail et le cadre de résultats constituent un document stratégique et opérationnel qui doit permettre à l'Organisation de s'acquitter de son mandat, en s'inspirant de la Déclaration du centenaire. Toutefois, le programme de travail proposé ne traduit pas pleinement les priorités stratégiques convenues et n'est pas plus ciblé que le programme pour 2018-19. Il ne satisfait pas non plus à la demande formulée au paragraphe 2 de la résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, à savoir que les priorités de la Déclaration, en termes de contenu et de structure, devraient se traduire dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 et dans celles à venir. Les résultats stratégiques et les produits du programme de travail proposé doivent s'inspirer de la Déclaration et ne devraient pas inclure des sujets qui n'y sont pas mentionnés, tels que la question des entreprises multinationales, au risque d'affaiblir les priorités et la valeur ajoutée de l'OIT et de mettre encore plus à l'épreuve les capacités humaines et financières du Bureau.
786. En outre, la Déclaration du centenaire reconnaît le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois et appelle à l'établissement de politiques commerciales, industrielles et sectorielles qui favorisent le travail décent et accroissent la productivité. L'OIT doit concevoir une stratégie globale, cohérente et systémique pour la croissance de la productivité qui inclue les politiques et les institutions publiques et privées. Bien que cette question soit partiellement abordée dans la description du résultat 3, concernant les transitions pour l'emploi et le travail décent, en particulier au paragraphe 84, le représentant des employeurs demande pourquoi l'importance accordée à la productivité est moins forte dans le programme de travail que dans la Déclaration du centenaire. L'OIT devrait redoubler d'efforts pour soutenir le secteur privé afin de libérer le potentiel de celui-ci en tant que moteur essentiel de la croissance et de la création d'emplois, comme indiqué dans la Déclaration, en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises.
787. L'affectation des crédits du budget ordinaire pour chaque résultat n'est pas claire. Afin d'évaluer le poids de chaque axe de travail et la mesure dans laquelle de vrais moyens sont dégagés pour répondre aux ambitions du Bureau, les membres du Conseil d'administration devraient être informés des allocations budgétaires pour les résultats et les produits correspondants, incluant les crédits affectés au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) pour chaque produit. Le groupe des employeurs demande depuis un certain temps des informations sur l'affectation des ressources et s'intéresse particulièrement aux compétences, à l'environnement économique et à la productivité. Par exemple, dans le résultat 5, concernant les compétences, on ne sait pas clairement d'où proviennent les 13,3 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) supplémentaires

affectés et s'il s'agit d'un budget opérationnel ou stratégique; si cela doit conduire au recrutement de spécialistes supplémentaires, les informations détaillées devraient être fournies. En ce qui concerne le résultat 7, relatif à la protection au travail, il est impossible de voir sur quels produits on mettra l'accent et comment les ressources seront réparties entre eux. On ne voit pas clairement comment le Bureau tirera parti des ressources des nombreux projets et initiatives mondiaux consacrés à la santé et à la sécurité au travail.

- 788.** On observe dans le tableau 3 du document de grandes disparités entre les ressources consacrées aux différents résultats: le budget ordinaire pour le résultat 7 est presque deux fois plus élevé que le budget pour le résultat 4, concernant les entreprises durables, ou que celui pour le résultat 5, et les allocations budgétaires ordinaires et extrabudgétaires combinées pour le résultat 7 dépassent de loin celles qui sont consacrées au résultat 6, concernant l'égalité des genres, et celles qui sont consacrées au résultat 1, concernant des mandants tripartites forts. Etant donné que la plupart des activités menées sur le terrain seront liées au résultat 7, il en découlera un déséquilibre important dans les ressources au niveau des pays.
- 789.** Le tableau 3 fait également apparaître un déséquilibre dans la répartition des ressources extrabudgétaires entre les différents résultats. Le résultat 1 – censé être l'un des fondements de l'action de l'OIT – est celui qui est doté du budget stratégique le plus bas. L'intervenant demande quel est le montant des ressources extrabudgétaires affecté au produit 1.1, capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, et quelles mesures sont prises pour accroître le trop faible montant des ressources extrabudgétaires affectées aux activités des employeurs, comme cela a été souligné lors des débats précédents. La rareté des ressources extrabudgétaires est un problème permanent. L'intervenant demande comment seront utilisés les fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui permet au Bureau de disposer de fonds lorsque les autres ressources ne sont pas disponibles à temps, et si certains de ces fonds seront utilisés pour combler l'insuffisance du budget alloué au produit 1.1 pour les organisations d'employeurs.
- 790.** Ni le cadre stratégique ni le budget opérationnel n'apportent la clarté requise, et l'articulation insuffisante entre les deux pose des problèmes de gouvernance. Le groupe des employeurs demande à nouveau que le Bureau présente un budget stratégique et un budget opérationnel permettant de voir comment les chiffres sont calculés, comment les ressources sont affectées et, à la fin de l'exercice biennal, comment elles ont été utilisées. Pour illustrer le manque d'informations qu'il dénonce, l'intervenant évoque les demandes d'informations détaillées que le groupe des employeurs a faites concernant la façon dont les 7 millions de dollars E.-U. supplémentaires affectés au résultat 4 du programme et budget pour 2016-17, concernant les entreprises durables, avaient été dépensés, d'autant plus que 4 millions de dollars E.-U. avaient été affectés au produit 4.1, mais qu'aucune des ressources supplémentaires n'avait été affectée à l'unité responsable de cet indicateur. Cela démontre bien l'absence de mise en œuvre d'un budget stratégique approuvé par le Conseil d'administration.
- 791.** L'intervenant exprime sa vive préoccupation quant à l'absence d'un résultat distinct pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le groupe des employeurs avait déclaré ne pas pouvoir soutenir le budget, et notamment les dépenses relatives à la réforme de l'Organisation des Nations Unies (ONU), à moins que le résultat distinct concernant le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et les ressources affectées ne soit pas touché, et il avait conclu un accord à cet effet avec le Directeur général. L'extension du résultat 1 aux processus et institutions relatifs à l'administration du travail et au dialogue social n'est pas conforme à cet accord. Elle réduit la place accordée aux partenaires sociaux, risque de conduire à l'éclatement des efforts dans quatre directions différentes et constitue une erreur de gouvernance. Elle envoie en outre un message erroné, à savoir que les organisations d'employeurs et de travailleurs n'existent que pour participer au dialogue social. Ce résultat attendu doit être centré sur les partenaires sociaux et sur la manière de rendre leur rôle plus pertinent pour leurs membres actuels et

potentiels, représentatifs et capables d'influencer les débats politiques. On risque également d'envoyer un mauvais signal à l'extérieur de l'Organisation, car les mandants doivent avoir des capacités suffisantes pour faire en sorte que le tripartisme, qui est la valeur ajoutée de l'OIT au multilatéralisme et au système des Nations Unies, résiste au temps et surtout qu'il ait les moyens de contribuer à la promotion du développement durable et à l'instauration de la justice sociale. Il est donc plus important que jamais de veiller à la bonne affectation des ressources afin de renforcer les capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Il faut augmenter sensiblement le budget des organisations d'employeurs, dont les besoins augmentent du fait de l'évolution de l'environnement économique. En outre, le produit 1.3 n'est pas à sa place sous le résultat 1, car la promotion du dialogue social n'incombe pas aux inspections du travail. L'inspection du travail a pour mission essentielle de faire appliquer la loi et serait mieux à sa place sous le résultat 7.

- 792.** Le résultat 4 devrait être axé sur l'environnement favorable et la promotion des entreprises formelles et de la productivité et ne pas se trouver dilué avec d'autres domaines d'action qui ne sont pas mentionnés dans la Déclaration du centenaire, tels que les emplois verts, l'économie sociale ou les entreprises multinationales. Il faudrait mettre clairement l'accent sur le rôle des entreprises en tant que principaux moteurs de la croissance et de l'emploi. L'OIT consacre d'importantes ressources à l'amélioration de la qualité des emplois et à la correction des vulnérabilités, via la législation ou le dialogue social, mais seul le résultat 4 peut donner des indications importantes sur l'environnement favorable, la productivité et l'informalité. Le produit 4.4 devrait être supprimé, car son titre dénature le texte soigneusement rédigé de la Déclaration du centenaire et sous-entend en outre que les entreprises ont besoin d'un produit de l'OIT pour rendre leurs pratiques conformes au travail décent. En outre, l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain ne concerne pas la promotion des droits de l'homme; le risque serait de détourner des ressources du mandat fondamental de l'OIT et de faire double emploi avec les activités d'autres entités des Nations Unies. De plus, toutes les propositions faites au titre du produit 4.4 ont déjà été traitées au titre du produit 4.2.
- 793.** Le produit 4.2 devrait s'inscrire dans une stratégie globale, cohérente et systémique visant à renforcer la croissance de la productivité. La réalisation attendue au niveau mondial, consistant à «élaborer un cadre conceptuel relatif à la productivité des écosystèmes pour telle ou telle chaîne de valeur nationale ou mondiale et [...] conduire l'analyse des systèmes de marchés dans l'optique de la productivité et de la prise en compte du travail décent», trahit un manque de compréhension des moteurs de la productivité. La référence à des «écosystèmes» donne l'impression que l'on tente de combiner plusieurs programmes existants, mais elle est tout sauf complète, cohérente et systémique. En outre, la réalisation attendue consistant à «renforcer aux niveaux régional et mondial la capacité de ses mandants à stimuler l'accroissement de la productivité et l'innovation, y compris moyennant l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel» ne répond pas aux attentes; il est au contraire essentiel d'avoir une stratégie plus large, qui englobe les politiques et institutions publiques et privées, et un environnement propice à la croissance de la productivité.
- 794.** Le cadre de résultats proposé pour 2020-21 ne comprend aucun critère de mesure des résultats. Ces critères doivent permettre aux membres du Conseil d'administration de comprendre comment les indicateurs de produit seront atteints et de contribuer à l'amélioration des critères, si nécessaire. Il ressort du tableau I.2 que l'indicateur pour le résultat 1 n'est pas encore défini; il est important que le Bureau élabore cet indicateur, car aucun des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) ne rend compte de la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs deviennent plus fortes et gagnent en influence.
- 795.** Le représentant des employeurs demande comment les bases de référence et les cibles ont été définies et ce que les chiffres signifient, pourquoi il n'y a pas d'informations sur les bases de référence et les cibles au niveau régional, et comment les «progrès graduels et cumulatifs» seront mesurés. Il demande aussi pourquoi l'on a défini des cibles aussi basses pour certains indicateurs, tels que les indicateurs 5.1.2 et 5.2.2. Les compétences et l'apprentissage tout

au long de la vie sont des thèmes prioritaires dans la Déclaration du centenaire et sont d'une importance cruciale pour le groupe des employeurs.

- 796.** En conclusion, le groupe des employeurs ne peut soutenir le projet de programme et budget pour 2020-21 en l'état, car les informations et les chiffres fournis ne sont pas suffisants pour que le Conseil d'administration puisse exercer correctement son rôle de gouvernance. En particulier, le groupe des employeurs souhaiterait que le programme et budget prenne mieux en compte la Déclaration du centenaire et qu'il mette davantage en avant des questions importantes pour le groupe, notamment la productivité; qu'il soit plus transparent, notamment au niveau des produits et dans le budget opérationnel; qu'il équilibre mieux les résultats et les ressources qui y sont affectées; qu'il contienne un résultat attendu distinct pour les partenaires sociaux, assorti d'un budget plus élevé; et que les mesures d'impact soient améliorées.
- 797.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria rappelle les réalisations importantes de la session du centenaire de la Conférence, notamment la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la Déclaration du centenaire. L'adoption ultérieure d'une résolution par l'Assemblée générale des Nations Unies encourageant tous les Etats membres et organes des Nations Unies à appliquer les principes de la Déclaration est un grand pas en avant pour faire de l'avenir du travail décent pour tous une priorité. La Déclaration du centenaire est ambitieuse et pose les fondements de l'exécution du mandat de l'Organisation au cours de son deuxième siècle d'existence. Il importe toutefois de veiller à ce qu'elle ne soit pas une simple déclaration d'intention, mais bien un appel à la mobilisation des mandants et une feuille de route pour l'action du Bureau.
- 798.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini affirme que les actions futures de l'Organisation devraient être guidées par la Déclaration du centenaire et ne plus se limiter aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. La Déclaration marque non seulement le centenaire de l'Organisation, mais elle constitue aussi un nouveau pilier qui donne à l'OIT une orientation stratégique pour son deuxième siècle d'existence, à une époque d'immenses transformations dans le monde du travail.
- 799.** Si l'on ne peut pas s'attaquer à toutes les priorités de l'Organisation au cours du prochain exercice biennal, il faut au moins donner la priorité aux domaines programmatiques en grande difficulté, tout en assurant un juste équilibre entre les régions et les mandants. Le résultat 8, relatif à la protection sociale, est un domaine prioritaire pour l'Afrique puisque, comme cela est relevé dans le document, 82 pour cent des femmes et des hommes en Afrique n'ont toujours pas accès à des prestations sociales, principalement dans les zones rurales.
- 800.** Les programmes de travail pour les exercices biennaux à venir devront progresser en se fondant sur les résultats de l'exercice biennal en cours et sur le débat de 2020-21. Le groupe de l'Afrique se félicite de la prise en compte des orientations qu'il avait formulées lors des discussions précédentes. Il approuve le programme de travail, puisqu'il traduit la Déclaration du centenaire et l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et qu'il est aligné sur le plan stratégique pour 2018-2021 et les ODD. La quatorzième Réunion régionale africaine, qui se tiendra en Côte d'Ivoire en décembre 2019, validera les priorités régionales et proposera le cas échéant des améliorations ou de nouvelles priorités transversales. La prise en compte de cette contribution par le Bureau est appréciée.
- 801.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine se félicite des références claires à la Déclaration du centenaire de l'OIT et de l'alignement sur les ODD, ainsi que de la structure ciblée et rationalisée des résultats stratégiques et des résultats facilitateurs. Ce programme et budget renforcera le rôle de l'OIT en ce qui concerne la création et la diffusion des connaissances sur le travail décent et lui donnera une plus grande influence dans le système multilatéral. Le Bureau devrait

continuer de collaborer avec d'autres instances internationales, telles que le G20 et le groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud).

802. Le GASPAC est satisfait de l'aperçu des contextes régionaux qui permettra d'apporter une réponse plus ciblée aux défis du travail décent et d'assurer une meilleure coordination avec le système des Nations Unies aux niveaux régional et national. Il partage l'avis selon lequel la recherche et les statistiques sont des outils utiles pour éclairer les recommandations et accroître la visibilité de l'Organisation au sein du système multilatéral et encourage le Bureau à poursuivre son partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) et à développer les capacités de ce centre.
803. Le GASPAC prend note des améliorations apportées au cadre de résultats afin de renforcer encore le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT et souhaiterait que le Bureau améliore la transparence et renforce la participation des mandants à la formulation des indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable. Il attend avec intérêt de recevoir des informations et des analyses détaillées sur la façon dont les progrès réalisés au niveau des produits contribuent à la réalisation des objectifs fixés aux niveaux des résultats et de l'impact à long terme.
804. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne accueille avec satisfaction ce programme de travail complet qui traduit les priorités essentielles de la Déclaration du centenaire. Quand on affirme dans la Déclaration de Philadelphie que le travail n'est pas une marchandise et qu'on adopte, dans le cadre de la Déclaration du centenaire, une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, on pose des jalons historiques qui réaffirment le caractère essentiel de la justice sociale et la nécessité urgente d'un travail respectueux et décent pour tous. En cette période de transformations, le Bureau doit, avec ses mandants tripartites, demeurer le gardien le plus fiable et le défenseur le plus ardent de ces valeurs.
805. Le groupe de l'Europe orientale soutient fermement le rôle de l'OIT dans la réalisation du Programme 2030 dans son domaine de compétence et son mandat et souhaite que l'Organisation renforce ses liens multilatéraux tout en préservant son rôle important dans le système des Nations Unies pour le développement.
806. Les résultats stratégiques 1 et 2 sont les deux principaux piliers sur lesquels repose la justice sociale, et le Bureau doit continuer à renforcer ses mandants tripartites, ses institutions et le dialogue social, ainsi que ses activités visant à l'établissement d'un système durable et efficace de normes internationales du travail.
807. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* se félicite du projet de programme et budget qui constitue une réponse fondatrice à la mission et à la vision énoncées dans la Déclaration du centenaire et une contribution essentielle à la réalisation du Programme 2030. L'efficacité dans la fourniture de services par le Bureau et une véritable collaboration avec les mandants tripartites, les partenariats public-privé et les financements nationaux dans de nombreux Etats sont autant d'éléments essentiels pour faire face aux changements sans précédent et aux défis exceptionnels qui sont apparus dans le monde du travail. Pour remédier au manque de ressources dans les pays en développement, le Bureau devrait s'efforcer de mobiliser des fonds au moyen de partenariats mondiaux et régionaux, comme le préconise l'ODD 17, et par l'intermédiaire du Fonds spécial pour les changements climatiques de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Grâce à la réforme du système des Nations Unies pour le développement, le Bangladesh a observé que les discussions et les communications sur les projets étaient mieux coordonnées entre les nombreux partenaires, ce qui lui a été bénéfique, et il attend avec intérêt de pouvoir évaluer ces projets à l'avenir, avec l'aide des initiatives de recherche de l'OIT.

Cadre de résultats

- 808.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* reconnaît que le résultat 1 est important, mais regrette qu'aucun indicateur ne lui soit associé; l'indicateur 8.8.2 des ODD pourrait peut-être combler cette lacune. Elle demande quand le Bureau pourra créer un indicateur pour ce résultat. Son groupe estime que, contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 44 du document à l'examen, l'objectif premier de la législation du travail n'est pas de promouvoir la viabilité des entreprises, mais de protéger les travailleurs, et il attend du Bureau qu'il en tienne compte dans ses travaux techniques et de conseil. Le résultat 1 devrait indiquer clairement que les faiblesses du dialogue social restent principalement dues au fait que les conventions n^{os} 87 et 98 n'ont pas été ratifiées par certains Etats Membres ou ne sont pas pleinement mises en œuvre par ceux qui les ont ratifiées.
- 809.** L'indicateur 1.4.2 place indûment la négociation collective sur le même plan que le dialogue social bipartite et la coopération sur le lieu de travail, ce qui est contraire au message porté par la Déclaration du centenaire. Contrairement à la coopération sur le lieu de travail, la négociation collective est un droit fondamental. Elle craint que l'indicateur 1.4.2 puisse être réalisé sans que l'accent soit mis sur la négociation collective et demande donc un indicateur distinct qui mette en avant la négociation collective. Le suivi annoncé des activités sectorielles est bienvenu. Le dialogue social transnational devrait être mieux mis en évidence dans le cadre de résultats. Le groupe des travailleurs est favorable à la proposition de publier un rapport phare traitant du rôle de la négociation collective et de son incidence sur les inégalités, les salaires et les conditions de travail.
- 810.** Le groupe des travailleurs note avec satisfaction que le champ du résultat 2 a été élargi et comprend désormais la ratification des conventions techniques, conformément au mandat défini dans la Déclaration sur la justice sociale. Toutefois, les fonds déjà limités affectés à ce résultat ont encore été réduits, et le groupe des travailleurs craint que les ressources disponibles ne suffisent pas pour financer le travail supplémentaire qu'il faudra effectuer pour donner effet aux recommandations du mécanisme d'examen des normes.
- 811.** Le paragraphe 75 ne doit pas être interprété comme une subordination du droit de saisir les organes de contrôle de l'OIT à l'épuisement des recours internes. Le groupe des travailleurs accueille favorablement la proposition relative à la publication d'un rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD. Il souscrit à l'idée d'intégrer la ratification et l'application des normes internationales du travail dans les stratégies nationales visant à réaliser les ODD, ainsi que dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), les projets de coopération pour le développement et les cadres de coopération de l'ONU, car cette intégration constituerait une contribution concrète à la réforme du système des Nations Unies et serait de bon augure pour les résultats de la période biennale à venir. La cible fixée concernant le pourcentage de nouveaux cadres de coopération de l'ONU qui devront comporter des mesures visant à donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT est trop basse et devrait être modifiée. La cible relative au nombre de ratifications de conventions techniques à jour devrait être revue à la hausse de manière à atteindre le même nombre que celui qui a été fixé pour les ratifications des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.
- 812.** A propos du résultat 3, le groupe des travailleurs convient de la nécessité d'élaborer des politiques de l'emploi de portée générale afin de promouvoir le plein emploi productif et le travail décent. Pour ce qui est de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, le groupe des travailleurs souhaiterait qu'elle mette davantage l'accent sur les droits des jeunes travailleurs et sur les mesures à prendre pour garantir le respect de ces droits par les entreprises partenaires.
- 813.** Pour ce qui est du produit 3.1, le groupe des travailleurs relève avec satisfaction que les efforts viseront plus particulièrement à promouvoir un cadre stratégique cohérent pour créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, ainsi que la recommandation n° 204 et les diagnostics et les outils destinés à mesurer l'incidence des

politiques menées à tous les niveaux sur la qualité de l'emploi, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En ce qui concerne le produit 3.2, le groupe des travailleurs se félicite de la priorité accordée au secteur agroalimentaire, à la promotion d'emplois de qualité, à la protection sociale et à la transformation structurelle des zones rurales, ainsi que des travaux qu'il est proposé d'entreprendre en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des conventions de l'OIT qui intéressent directement l'économie rurale. Pour ce qui est du produit 3.3, le groupe des travailleurs souhaiterait que l'accent soit davantage mis sur les politiques en faveur d'une transition juste vers la durabilité environnementale ainsi que sur le renforcement du dialogue social et de la cohérence des politiques nécessaire aux fins de cette transition. La cible se rapportant à l'indicateur 3.3.1 devrait être revue à la hausse. Pour ce qui est des produits 3.4 et 3.5, le groupe des travailleurs approuve les actions prévues sur le terrain en lien avec la recommandation n° 205 ainsi que l'action qu'il est proposé de mener à l'échelle internationale pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les situations de catastrophe et de conflit, et souligne que l'on ne saurait attendre des travailleurs âgés qu'ils restent en activité au-delà de l'âge du départ à la retraite, en particulier ceux qui ont commencé à travailler à un jeune âge dans des emplois pénibles.

- 814.** Le résultat 4 n'accorde pas suffisamment d'attention à l'amélioration des conditions de travail, à la négociation collective et aux salaires dans les entreprises, questions pourtant expressément traitées dans les conclusions adoptées en 2007 par la Conférence internationale du Travail à l'issue de la discussion sur les entreprises durables. A la lumière de la Déclaration du centenaire, le programme et budget devrait remédier à cette lacune et accorder un degré de priorité plus élevé à la promotion du rôle du secteur public en tant qu'employeur important et fournisseur de services publics de qualité. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les propositions d'action au niveau national concernant les coopératives et l'économie sociale et solidaire. Néanmoins, les résultats relatifs aux indicateurs concernant les coopératives ou autres unités de l'économie sociale et solidaire ne sont pas indiqués dans le tableau des résultats, ce qui doit être corrigé. Son groupe n'est pas convaincu que l'augmentation de la productivité suffira, à elle seule, à garantir la formalisation et le travail décent, d'autres politiques étant nécessaires à cette fin, notamment pour assurer l'accès aux droits et à la protection sociale conformément à la recommandation n° 204.
- 815.** Le produit 4.2 fait à juste titre référence à la nécessité d'œuvrer en faveur du travail décent et de l'amélioration des conditions de travail, mais l'indicateur 4.2.1 devrait être reformulé de manière à faire dûment ressortir ces aspects. Le groupe des travailleurs se félicite de la place centrale accordée à la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et au dialogue social sur les politiques et les stratégies d'investissement visant à faire en sorte que l'investissement étranger direct crée du travail décent.
- 816.** En ce qui concerne le résultat 5, il faudrait mettre davantage l'accent sur les femmes et les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, qui sont particulièrement défavorisés du point de vue de l'accès à l'éducation et à la formation pour un apprentissage tout au long de la vie. Le groupe des travailleurs demande au Bureau des précisions concernant les termes «modèles de financement novateurs» et «mécanisme d'innovation».
- 817.** L'oratrice se réjouit de l'augmentation des ressources affectées au résultat 6 et de l'importance accordée à la promotion de l'investissement dans l'économie du soin et dans des services publics de qualité. Elle se félicite aussi de la priorité donnée à la ratification et à la mise en œuvre des principales normes relatives à l'égalité de genres ainsi qu'à la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Elle demande au Bureau de préciser de quelle façon la cible se rapportant à l'indicateur 6.3.1 pourra être atteinte alors qu'aucune cible n'a été fixée quant au nombre de ratifications de cette convention. Eu égard à la discussion récurrente sur le dialogue social, l'émancipation des femmes devrait aussi passer par une meilleure représentation des femmes au sein des institutions du dialogue social.

- 818.** Au sujet du résultat 7, l'oratrice salue les efforts visant à améliorer les taux de ratification et de mise en œuvre des conventions n^{os} 87 et 98 et se félicite de l'attention accordée à la dégradation de la relation de travail et à la nécessité d'assurer à tous les travailleurs une protection au travail. Pourtant, le document à l'examen ne tient pas suffisamment compte du fait que les transformations à l'œuvre dans le monde du travail peuvent entraîner des erreurs de classification des emplois et favoriser l'apparition d'autres formes de travail dans lesquelles la protection des travailleurs n'est pas suffisante, ce qui est par exemple le cas des travailleurs temporaires, des travailleurs indépendants et des travailleurs concernés par la transformation numérique. Rappelant l'appel lancé par le Conseil d'administration en faveur de la poursuite des travaux de recherche concernant l'accès des travailleurs des plateformes numériques et de l'économie des plateformes à la liberté syndicale et la négociation collective, l'oratrice note que les propositions de programme et de budget ne mentionnent nulle part la réunion d'experts tripartite qui avait été envisagée pour 2021; dans l'éventualité où un consensus favorable à une telle réunion se dégagerait, il serait utile d'avoir des précisions sur la manière dont celle-ci serait financée. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les travaux qu'il est proposé de mener sur les migrations de main-d'œuvre et il souligne l'importance que revêt la promotion d'une approche fondée sur les droits. L'oratrice invite le Bureau à promouvoir la ratification des conventions n^{os} 155, 161 et 187, mais aussi les conventions sur la sécurité et la santé dans les secteurs dangereux, et d'allouer des ressources suffisantes aux fins de la mise en œuvre des recommandations du mécanisme d'examen des normes sur la sécurité et la santé au travail. Elle se félicite de la proposition relative à l'établissement d'un rapport mondial sur le temps de travail. Notant toutefois que l'indicateur 7.3.1 ne mentionne pas le temps de travail, elle demande comment les résultats dans ce domaine seront mesurés.
- 819.** Pour ce qui est du résultat 8, l'oratrice accueille avec satisfaction la promotion de la ratification de la convention n^o 102 et des autres normes relatives à la sécurité sociale qui sont à jour. Elle demande des précisions sur la motivation de la proposition visant à organiser une réunion tripartite sur les tendances et les réformes des retraites, soulignant que cette réunion devrait mettre l'accent non seulement sur la viabilité des régimes de sécurité sociale et de retraite, mais aussi sur leur efficacité et l'étendue de la protection qu'ils offrent, conformément à l'approche fondée sur les droits que défend l'OIT. Le Bureau devrait aider les organisations de travailleurs à participer à l'élaboration des politiques nationales en matière de sécurité sociale et aux débats sur les réformes des pensions, et défendre les normes de sécurité sociale dans le cadre de sa collaboration avec le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale. L'oratrice accueille avec satisfaction la proposition visant à utiliser la protection sociale pour formaliser l'économie informelle et à l'intégrer dans les politiques des salaires et des finances publiques.
- 820.** L'oratrice demande comment le Bureau entend garantir que les travaux menés dans les régions iront dans le sens de la Déclaration du centenaire, étant donné que les priorités régionales retenues pourraient compromettre l'approche intégrée encouragée par les résultats stratégiques proposés. L'absence de cibles ventilées par région rend difficile l'évaluation des actions menées dans chaque région au titre des différents résultats. Le document à l'examen aurait dû donner un aperçu du nombre de PPTD envisagés pour 2020-21 et préciser que toutes les régions étaient priées de donner suite aux recommandations du mécanisme d'examen des normes.
- 821.** En ce qui concerne l'Afrique, le document à l'examen ne met pas suffisamment l'accent sur le rôle moteur que jouent l'entrepreneuriat et les entreprises durables dans la création d'emplois décents et productifs et ne dit rien du dialogue social ni des normes internationales du travail. Par conséquent, le groupe des travailleurs demande des éclaircissements concernant les incidences d'une telle approche sur le cadre de résultats et souhaite que les efforts portent en priorité sur les salaires, étant donné les inégalités criantes qui existent dans la région. La place centrale accordée à la promotion des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance dans la région des Etats arabes est bienvenue, mais il faudrait intensifier l'action visant à garantir le respect des conventions n^{os} 87 et 98, en particulier dans les pays du Golfe. Il faut agir en faveur de la création d'emplois de qualité pour remédier aux déficits de travail décent. Il est déplorable que, en ce qui concerne la

région de l'Asie et du Pacifique, le document à l'examen ne fasse pas mention de la promotion des normes fondamentales du travail; celle-ci devrait faire partie intégrante du programme de travail de l'OIT pour la période biennale à venir, de même que le renforcement du dialogue social dans la région. La promotion de la création d'emplois en Europe et en Asie centrale devrait être axée sur les emplois de qualité et le travail décent. Une plus grande attention devrait être accordée aux salaires et à la négociation collective en Amérique latine et dans les Caraïbes étant donné les inégalités grandissantes constatées dans la région.

- 822.** Le groupe des travailleurs félicite le Bureau pour le travail accompli dans le domaine des statistiques du travail et ses quatre rapports phares et renouvelle son soutien en faveur de l'établissement d'un rapport supplémentaire sur la négociation collective, les inégalités salariales et les conditions de travail.
- 823.** Le Centre de Turin devrait aider les mandants à faire de la concrétisation des résultats stratégiques une priorité pour la période biennale 2020-21. Etant donné que la participation aux cours ouverts à tous est financée par les participants eux-mêmes, les travailleurs sont peu nombreux à pouvoir les suivre. Les mandants de l'OIT devraient pourtant être les principaux bénéficiaires des activités du Centre de Turin, car cela contribuerait à renforcer les institutions nationales. Les cours de formation relatifs à l'approche commune du système des Nations Unies en matière de renforcement des capacités et les cours destinés aux coordonnateurs résidents de l'ONU devraient davantage mettre en avant la valeur ajoutée apportée par l'OIT, à savoir le dialogue social et son mandat normatif qui inclut un système de contrôle.
- 824.** L'oratrice demande des précisions sur l'opportunité de créer une unité chargée de l'innovation et sur les nouvelles approches envisagées à cet égard. L'élimination de certaines fonctions d'appui administratif pourrait se révéler contre-productive si lesdites fonctions retombent sur le personnel technique de première ligne. Le Bureau devrait examiner la question avec le Syndicat du personnel. Les priorités de l'OIT devraient être intégrées dans les cadres de coopération de l'ONU, non l'inverse, et le Bureau devrait y veiller. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 825.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine déclare que le groupe souscrit aux résultats stratégiques, considérant qu'ils vont tout à fait dans le sens d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, comme le préconise la Déclaration du centenaire. Les services concernés devraient collaborer étroitement pour veiller à une mise en œuvre cohérente de cette approche. Le Bureau devrait aussi entretenir une communication efficace avec les bureaux extérieurs et affecter les ressources nécessaires aux opérations sur le terrain en vue d'obtenir des résultats substantiels.
- 826.** Le GASPAC salue les mesures envisagées par le Bureau afin de renforcer les capacités des mandants à établir un dialogue social efficace par le biais du résultat 1, mais il appelle à des efforts supplémentaires pour renforcer les capacités au sein des administrations du travail, au vu du rôle que celles-ci ont à jouer pour lutter contre les nouveaux obstacles au dialogue social qu'entraînent les mutations rapides observées dans le monde du travail. Concernant le résultat 2, le GASPAC souhaiterait un indicateur plus large et équilibré qui tienne compte de tous les produits, et espère continuer de coopérer avec le Bureau à la mise en œuvre de la méthodologie relative à cet indicateur. Le représentant du GASPAC est satisfait que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie aient été intégrés au résultat 5. Des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pourraient aider les pays du GASPAC à répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et permettraient aux travailleurs et aux employeurs de tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail qui évolue. L'orateur salue le résultat 4 sur les entreprises durables et le résultat 8 sur une protection sociale complète et durable. La création de conditions favorables au développement des entreprises grâce à l'innovation, les aides à l'entrepreneuriat et d'autres outils contribuera à accélérer la croissance économique et à stimuler le plein emploi productif. Le développement de systèmes de protection sociale

durables et universels offrant une couverture et des prestations adéquates sera par ailleurs essentiel pour parvenir à l'objectif de justice sociale.

- 827.** Le programme et budget pour 2020-21 ne portera des fruits que s'il est inclusif et adapté aux besoins de tous les mandants. Le GASPAC demande donc au Bureau d'envisager une répartition des moyens financiers et humains alloués à la région qui tienne mieux compte de l'importance de sa population active. La diminution des dépenses extrabudgétaires estimées pour l'Asie et le Pacifique par rapport à la période biennale antérieure est en contradiction avec l'augmentation de la demande exprimée par les mandants tripartites de la région, qui appelait des efforts supplémentaires de la part du Bureau pour que davantage de ressources soient mobilisées.
- 828.** Le GASPAC souscrit aux résultats facilitateurs proposés, se félicite de la stratégie de recherche et se dit prêt à collaborer avec le Bureau à la recherche d'autres sujets de recherche, notamment sur la frontière technologique. Il encourage le Bureau à améliorer les mécanismes d'appui à l'utilisation et la diffusion des connaissances; la collecte et l'analyse des données statistiques, en particulier, devraient être plus équilibrées et plus objectives. Le GASPAC demande au Bureau de prévoir des ressources suffisantes pour la mise en œuvre effective de la stratégie en matière de ressources humaines et du plan d'action visant à améliorer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes au sein de son personnel, et de prendre des mesures afin d'augmenter la représentation de la région de l'Asie et du Pacifique au sein de son personnel. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 829.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini considère, s'agissant du produit 1.2 relatif au renforcement de la capacité des organisations de travailleurs, qu'il faudrait inclure sa contribution à une culture du respect des lois et des politiques nationales. Quant au produit 1.4, il ne tient pas compte du fait que les ressources disponibles pour les institutions du dialogue social sont limitées et ne prévoit pas non plus de solutions à ce problème. Le groupe de l'Afrique se félicite des actions envisagées aux niveaux national et mondial pour rendre ces institutions plus efficaces, tout en considérant que le Bureau devrait apporter un soutien aux initiatives qui ont pour objet des forums de dialogue social de portée transfrontalière et régionale, comme celles de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), afin de les aider à surmonter leurs difficultés financières.
- 830.** La soumission des normes internationales du travail nouvellement adoptées aux autorités nationales ayant compétence pour légiférer devrait être ajoutée aux actions relevant du produit 2.1. Le Bureau devrait fournir une assistance aux Etats Membres qui ne remplissent pas leurs obligations au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.
- 831.** Le groupe de l'Afrique souhaite ajouter aux actions relevant du produit 4.1 la formulation ou la révision des politiques nationales du travail, car l'absence de politiques en la matière fait obstacle à la création d'un environnement favorable aux entreprises. Il est urgent pour les Etats Membres d'obtenir une aide à cette fin.
- 832.** Le groupe de l'Afrique se félicite des propositions consistant à atteindre le résultat 5 grâce à la collaboration avec le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et le Centre de Turin, et recommande d'ajouter des centres régionaux d'administration du travail, parmi lesquels le Centre régional africain d'administration du travail.
- 833.** Le projet de programme de travail ne serait pas complet s'il ne comprenait pas un produit visant à améliorer les structures de gouvernance de l'OIT et en particulier la composition du Conseil d'administration. La mention de cette question dans la Déclaration du centenaire est encourageante et laisse entendre que des mesures concrètes seront prises en la matière. Le groupe de l'Afrique attend de recevoir les propositions que le Bureau soumettra afin de poursuivre la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration dont il est fait mention à propos du produit B.1.

- 834.** Il est difficile de comprendre le cadre de résultats, principalement du fait que les montants des bases de référence et des cibles ne sont pas suffisamment expliqués. Il devrait donc être revu. Le Bureau devrait présenter les montants des bases de référence et des cibles en fonction des régions ou du nombre d'Etats Membres ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs concernés au niveau national, pour chaque résultat et chaque produit.
- 835.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay souligne l'importance du programme de travail pour 2020-21 afin de donner suite aux décisions prises par la Conférence internationale du Travail à sa session du centenaire, notamment à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. L'oratrice accueille avec satisfaction le document, qu'elle considère ambitieux et complet, et elle se félicite des références qui y sont faites aux initiatives passées et de son alignement avec le Programme 2030. Il est essentiel que le programme, tout comme les autres propositions présentées dans le cadre du Conseil d'administration, soit aligné sur les crédits budgétaires qui ont été approuvés et que le document reflète l'importance de toutes les formes de coopération internationale, y compris la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.
- 836.** Le GRULAC appuie la promotion d'une approche centrée sur l'humain, ainsi que les propositions relatives aux huit résultats stratégiques, aux trois niveaux d'indicateurs, aux trois résultats facilitateurs et aux éléments transversaux déterminants. Les objectifs du résultat 1 sont pertinents et le groupe se félicite tout particulièrement de l'engagement à fournir une assistance technique afin d'améliorer les systèmes d'inspection du travail; il considère important également de promouvoir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. S'agissant du produit 1.4, l'oratrice souhaiterait davantage d'informations sur les initiatives relatives aux communautés économiques régionales et la façon dont l'OIT y apportera un soutien. Soulignant l'importance du résultat 2 et des travaux du mécanisme d'examen des normes (MEN), elle se dit favorable à la mise en place d'un service d'assistance pour renforcer la participation des mandants au MEN et demande des informations quant à son fonctionnement. Le système de contrôle peut encore être considérablement amélioré pour que sa transparence et la participation active des Etats Membres soient assurées. Le Bureau et les organes de contrôle doivent comprendre le contexte actuel des pays afin de pouvoir leur apporter des recommandations qu'ils pourront appliquer. Le GRULAC considère que les efforts visant à rationaliser et à simplifier le système de présentation de rapports seront un pas dans la bonne direction.
- 837.** Le résultat 3 aborde un grand nombre de défis auxquels la région d'Amérique latine et des Caraïbes continue de faire face. La proposition consistant à mettre à jour les lignes directrices sur l'emploi des jeunes est fondamentale. Le Bureau devrait aussi mettre l'accent sur des sujets tels que la transformation numérique, le travail décent dans l'économie rurale, la protection de l'environnement et les transitions vers le travail décent. L'oratrice ajoute que son groupe souhaiterait avoir des informations sur la nouvelle génération des politiques de l'emploi fondées sur des résultats, notamment sur leur élaboration, sur l'assistance dont les Etats et les partenaires sociaux auront besoin, sur les lacunes normatives existantes et sur l'incidence de ces politiques dans les pays de la région. Elle se félicite que la partie consacrée au résultat 4 mentionne les coopératives et l'économie sociale et solidaire, l'inclusion financière et le développement des petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que les diagnostics de l'informalité intégrant les questions de genre. Elle souhaiterait néanmoins un complément d'information sur la façon dont le Bureau entend promouvoir l'alignement des pratiques entrepreneuriales sur les principes consacrés dans les normes internationales du travail et dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.
- 838.** S'agissant du résultat 5, la représentante du GRULAC demande au Bureau comment il soutiendra l'élaboration de politiques et de stratégies relatives aux compétences professionnelles et comment les mécanismes de financement et les systèmes d'incitation seront formulés. Le groupe souhaiterait aussi savoir quelle forme prendra le mécanisme d'innovation au service des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie et

comment la recherche menée par le CINTERFOR pourra contribuer à la réalisation du produit 5.2. L'oratrice prend note avec satisfaction du projet visant à élaborer une stratégie de l'OIT sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et un cadre révisé sur les compétences professionnelles fondamentales, qui devrait également inclure les compétences socio-émotionnelles. Rappelant l'importance que revêt la prise en compte des activités de soin pour atteindre le résultat 6, l'oratrice demande de plus amples informations sur la base de connaissances proposée afin d'étayer les législations, politiques et pratiques ayant trait aux soins; elle souhaiterait en particulier savoir si cette base de connaissances sera disponible en ligne ou sur une plateforme numérique et comment les mandants pourront y apporter leur contribution. De la même façon, elle souhaiterait que le Bureau explique comment il entend renforcer la base de connaissances sur l'égalité salariale. Elle relève la pertinence des autres actions envisagées dans le cadre du résultat 6, en particulier les efforts pour les personnes en situation de handicap et autres personnes en situation de vulnérabilité, mais elle demande au Bureau comment il abordera les problèmes auxquels les catégories de personnes mentionnées doivent faire face.

839. Dans le contexte du produit 7.1, il est important de veiller à ce que des initiatives telles que l'Alliance 8.7, l'IPEC+ et l'Initiative régionale de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes se poursuivent. L'exécution du produit 7.2 améliorera la cohérence des discussions sur la sécurité et la santé au travail au sein de l'OIT, en particulier sur la question de l'intégration des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, sur les efforts visant à obtenir la ratification des normes correspondantes et sur le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. Faisant observer que la flexibilisation du travail ouvrirait des possibilités à des catégories de personnes qui, sans cela, auraient des difficultés à accéder à l'emploi, la représentante du GRULAC insiste sur la nécessité d'analyser la viabilité de cette option et les avantages que celle-ci présente pour la société, les organisations et l'environnement. Concernant le résultat 8, elle convient que les politiques et les mesures visant à garantir des socles de protection sociale adaptés devraient se fonder sur les droits et garantir une sécurité élémentaire de revenu ainsi que des soins de santé essentiels. Elles devraient cependant tenir compte également des capacités ainsi que des priorités nationales, en accord avec les normes et recommandations de l'OIT. Les propositions consistant à apporter une assistance aux gouvernements afin d'améliorer le financement des systèmes de protection sociale seront utiles; les efforts devraient porter sur les stratégies visant à encourager la transition vers l'économie formelle et à améliorer la viabilité budgétaire des systèmes de protection sociale. S'agissant de la stratégie de collaboration proposée dans le cadre du produit 8.1, l'oratrice demande dans combien de temps elle sera mise en œuvre. De la même façon, elle demande des informations complémentaires sur les programmes de renforcement des capacités à l'intention des responsables et des praticiens de la protection sociale, pour savoir notamment quand et comment ces programmes seront lancés.

840. La représentante du GRULAC est satisfaite de l'aperçu des contextes régionaux, notamment de la mention spéciale qui y est faite aux conclusions de la 19^e Réunion régionale des Amériques. Le principe selon lequel personne ne doit être laissé pour compte met la région face à des défis particuliers qui imposent de prendre des mesures dans des domaines importants, comme les déficits de travail décent, l'informalité, les bas niveaux de productivité, les inégalités, les compétences requises dans le nouveau monde du travail et la protection sociale. L'oratrice demande comment le Bureau envisage de définir ses priorités et d'appliquer les mesures énoncées dans le document et comment il collaborera avec les pays en fonction des différents contextes. Elle convient que, en période de mutations rapides, il faut continuer de développer les capacités et que, pour cela, il faut disposer d'études scientifiques rigoureuses. C'est pourquoi les gouvernements du GRULAC sont prêts à répondre à l'appel à une collaboration renforcée en matière de recherche, en coopérant et en mettant en commun leurs connaissances sur les questions liées au travail. Observant que le document signale qu'il y a des lacunes dans les données nationales, l'oratrice demande au Bureau d'expliquer en quoi consistent ces lacunes. Elle se félicite par ailleurs du projet

consistant à adapter le format de la base de données du BIT sur les statistiques du travail au cadre mondial d'indicateurs des ODD et à mettre davantage l'accent sur les perspectives régionales dans les rapports phares; le GRULAC pourrait y apporter sa contribution en faisant part de son expérience dans les domaines spécifiques qui constituent des défis dans la région. L'oratrice félicite le Centre de Turin pour les progrès réalisés pendant la période biennale passée. Néanmoins, pour permettre à davantage de participants d'Amérique latine et des Caraïbes de profiter des formations offertes par le centre, il faudrait que les cours soient annoncés suffisamment à l'avance et que les besoins particuliers des pays de la région soient pris en compte.

841. A propos des résultats facilitateurs, le GRULAC reconnaît qu'il est important de disposer de services consultatifs fondés sur des éléments probants et il salue l'intégration de la stratégie de l'OIT en matière de recherche et les travaux de l'OIT en rapport avec les ODD. Le groupe souhaiterait avoir des informations sur la nature et la fréquence des rapports devant être soumis à un examen collégial, dont il est fait mention à propos du produit A.2, ainsi que sur les contenus ciblés et les directives relatives à l'utilisation de l'image de marque de l'OIT mentionnés dans la partie relative au produit A.3. A propos du résultat facilitateur B, particulièrement important puisqu'il a pour objet d'améliorer la gouvernance de l'Organisation, le GRULAC est d'accord pour que le nouveau format de deux semaines pour la Conférence internationale du Travail soit maintenu, mais il insiste sur la nécessité de disposer des documents à temps et de tenir un plus grand nombre de consultations informelles. Il considère que le travail et le rôle du bureau de l'audit interne et du contrôle sont essentiels. Il est clair pour le groupe que l'Organisation doit veiller à une utilisation rationnelle de ses ressources, mais il tient à signaler que les services d'interprétation et la distribution des documents dans les trois langues de travail sont essentiels et qu'il convient d'en tenir compte dans la réflexion sur les mesures d'économie. A propos du résultat facilitateur C, le Bureau devra poursuivre ses efforts visant à renforcer les compétences de son personnel et à assurer une plus grande diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes. Le GRULAC apprécierait de recevoir des informations supplémentaires sur les tableaux I.1 et I.2 et notamment sur les moyens de vérification et les critères à utiliser pour les cibles. Le GRULAC adhère au projet de décision.
842. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni félicite le Bureau d'avoir soumis le document en temps voulu et d'avoir défini un cadre plus solide, présentant des résultats moins nombreux et plus ciblés et davantage de rigueur dans la mesure des réalisations.
843. Le groupe des PIEM estime qu'il est important de continuer à renforcer la gestion axée sur les résultats à l'OIT en étendant les capacités dans ce domaine à l'ensemble du personnel et en développant un système intégré d'appui à la gestion. Il est également important d'assurer une cohérence à l'échelle du système ainsi que la mise en œuvre des réformes cruciales du système des Nations Unies pour le développement. L'explication claire des liens entre les résultats stratégiques et le Programme 2030 montre combien les travaux de l'OIT sont importants, et le groupe se félicite que le Bureau gère les coûts de la réforme à partir des ressources existantes. Il attend avec intérêt le document qui sera soumis à la 338^e session du Conseil d'administration sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025 et sur sa place dans le système international, car il est important que ces réflexions soient liées à l'approche programmatique de l'OIT.
844. Le groupe des PIEM souhaiterait obtenir des informations sur le calendrier de présentation de l'état d'avancement des résultats et des produits. Les systèmes actuels d'établissement de rapports devraient être revus de façon à les aligner sur les principes de la gestion axée sur les résultats. Le groupe des PIEM est prêt à aider le Bureau à formuler des indicateurs plus solides. En effet, dans la présentation des produits, l'accent est actuellement mis sur le renforcement des capacités des mandants, mais ni le rôle ni la responsabilité du Bureau ne sont évalués et les moyens de mesurer la réalisation de certains produits subjectifs ne sont pas clairs. Tout en ayant conscience des difficultés que cela représente, l'oratrice constate

avec regret que les ressources affectées aux différents domaines d'action pour la période biennale 2020-21 ne sont pas comparées avec les chiffres de 2018-19 dans les Propositions de programme et de budget; aussi demande-t-elle que ces informations soient fournies à l'avenir pour que le Conseil d'administration soit à même d'identifier d'éventuels changements de priorités dans le budget. Les résultats stratégiques reflètent bien les objectifs stratégiques de l'OIT en général, mais le Bureau ne saurait dépasser ce qui a été convenu dans la Déclaration du centenaire ou dans le mandat constitutionnel de l'Organisation, certains produits ne reflétant pas un consensus tripartite.

- 845.** Le groupe des PIEM se félicite que l'on continue de mettre l'accent sur l'action normative de l'OIT et espère que cette priorité se traduira également dans sa stratégie de coopération pour le développement. Le groupe salue la création d'un résultat spécifique sur l'égalité hommes-femmes, même s'il s'attendait à ce que les questions d'égalité hommes-femmes continuent d'être intégrées à tous les autres résultats stratégiques. Le Bureau est invité à fournir des orientations sur la façon dont le suivi des résultats 1 et 2 sera assuré, ainsi que sur le renforcement du résultat 2, qui est nécessaire si l'on souhaite intégrer une fonction normative soutenue et renforcée dans le programme de travail. En ce qui concerne l'appendice I, le Bureau devrait préciser si le niveau cible correspond au niveau que l'on veut atteindre ou s'il s'agit de l'augmentation visée, car le niveau cible est dans certains cas inférieur à la base de référence. L'oratrice demande au Bureau de fournir les indicateurs des niveaux de résultats manquants.
- 846.** Le groupe des PIEM se félicite de l'objectif ambitieux du résultat facilitateur A. La transformation de l'équipe chargée de l'examen des processus opérationnels en unité chargée de l'innovation au titre du résultat facilitateur C devrait permettre à celle-ci de se consacrer davantage à identifier et soutenir des modèles de prestation de services plus efficaces et plus efficaces. Le groupe des PIEM souhaite que le Bureau explique pourquoi il n'y a pas d'examen des risques pour les résultats facilitateurs et comment les ressources, notamment celles issues du budget ordinaire, ont été réparties entre les résultats. Il souhaite avoir des informations sur la stratégie de mobilisation des ressources du Bureau, y compris sur les mécanismes de financement innovants envisagés en vue de diversifier sa base de financement dans le cadre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 847.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande fait savoir que la Turquie, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie, ainsi que la Bosnie-Herzégovine s'associent à sa déclaration. L'UE encourage le Bureau à renforcer le cadre de résultats en fournissant des indicateurs pour chaque résultat et chaque cible afin d'améliorer la transparence et le suivi. Le programme et budget doit être à la fois facile et rapide à réaliser, pour permettre au Bureau d'axer son action sur l'obtention de résultats et d'atteindre les résultats stratégiques convenus, tout en étant suffisamment solide pour garantir la mise en œuvre du Programme 2030. L'OIT doit se concentrer sur la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et jouer un rôle de chef de file dans l'évaluation de l'incidence qu'ont les éléments moteurs du marché du travail sur l'avenir du travail. Des ressources budgétaires doivent être affectées en quantité suffisante à l'élaboration et au maintien de normes internationales du travail solides et à jour et à la mise en place d'un mécanisme de contrôle efficace qui en renforcera l'impact et la bonne application. Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, le Bureau devrait renforcer sa collaboration avec les équipes de pays et les coordonnateurs résidents des Nations Unies afin d'appuyer la mise en œuvre du programme normatif et des valeurs de l'OIT par des initiatives telles que les PPTD. Tout en se félicitant que les principaux éléments de la Déclaration du centenaire figurent dans les résultats, stratégiques et facilitateurs, l'UE aurait souhaité que l'accent soit davantage mis sur la lutte contre les effets du changement climatique dans le monde du travail.
- 848.** L'UE souhaiterait disposer d'informations complémentaires sur l'équilibre entre les recettes du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires allouées aux différents résultats, ainsi

que sur les stratégies que le Bureau va déployer pour faire en sorte que les moyens financiers répondent à ses priorités pour l'exercice biennal en cours, tout comme sur le moyen et le long terme. Dans la perspective des débats de la 338^e session du Conseil d'administration sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025 et le plan stratégique pour 2022-25, le Bureau devrait fournir des informations permettant de comparer les ressources allouées aux différentes actions et indiquer leur poids relatif par rapport au programme et budget en cours pour permettre de comprendre l'évolution des activités de l'OIT au cours des périodes biennales à venir. Les moyens de vérification et les bases de référence des indicateurs de produits figurant à l'appendice I sont très généraux et ne permettent pas de voir clairement les changements dans les activités de l'OIT, ni l'affectation de ressources à des produits différents. Des indicateurs et des bases de référence auraient dû être inclus dans tous les résultats pour que l'on puisse déterminer avec plus de transparence à quoi attribuer la contribution de l'OIT au Programme 2030. L'UE se félicite de l'accent mis sur le renforcement des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs dans le cadre du résultat stratégique 1, ce qu'elle considère comme essentiel pour atteindre tous les autres résultats stratégiques; elle souligne aussi la nécessité d'organiser des activités visant à protéger et à promouvoir des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes et insiste sur l'importance d'une reconnaissance effective de leur droit de négociation collective. Les conclusions du Conseil de l'Union européenne sur la Déclaration du centenaire montrent combien l'UE est attachée à la mise en œuvre des décisions clés de cette Déclaration.

- 849.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* constate avec satisfaction que le programme de travail suit une approche qui considère l'Organisation dans sa globalité, et elle remercie le Bureau pour les explications données sur les liens entre les résultats stratégiques et les objectifs de développement durable (ODD). Le nouveau cadre de résultats constitue une réelle avancée. Cependant, si certains indicateurs sont clairement définis, d'autres restent subjectifs, et elle souhaiterait connaître les critères qui permettront de déterminer si les résultats auront été atteints. Elle demande par exemple comment serait définie «une nouvelle génération de politiques de l'emploi» au titre du résultat 3 ou «une durée du travail excessive» au titre du résultat 7; certains travailleurs peuvent choisir de travailler de longues heures et, d'une manière générale, ils ne devraient pas en être empêchés. Le renforcement des capacités, comme indiqué au résultat 1, revêt une importance particulière pour les administrations du travail et les services d'inspection du travail, compte tenu de leur rôle essentiel pour la protection des travailleurs. La mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités dans le domaine des politiques environnementales devrait être limitée aux politiques concernant le lieu de travail. L'oratrice demande en quoi la stratégie de collaboration avec les institutions financières internationales dans le domaine de la protection sociale telle qu'elle est proposée dans le document diffère de ce que l'Organisation fait actuellement, et elle souhaite avoir des informations complémentaires sur les rapports qu'il est envisagé de publier conjointement avec d'autres institutions des Nations Unies. Le document fait fréquemment référence à l'élaboration de nouveaux outils, mais les objectifs spécifiques de ces outils ne sont pas toujours clairs, aussi le Bureau devrait-il s'assurer qu'ils sont vraiment nécessaires.
- 850.** *Un représentant du gouvernement de la Bulgarie* déclare que la Déclaration du centenaire est un document historique qui va guider les activités de l'OIT pendant de nombreuses années. L'adoption de la Déclaration et de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est le fruit d'efforts considérables, et la dynamique doit être maintenue par la mise en œuvre du programme de travail pour 2020-21. Le secteur privé joue un rôle moteur dans l'introduction des nouvelles technologies et la modernisation du monde du travail, et son expérience doit être mise à profit. Dans ce contexte, les travailleurs sont confrontés à une demande croissante de compétences spécifiques et, face à ces défis, il convient de renforcer le dialogue tripartite sur les nouvelles approches. L'adoption de la

Déclaration du centenaire est une première étape sur un long chemin; la prochaine étape doit être franchie rapidement.

- 851.** *Une représentante du gouvernement du Japon* déclare que son gouvernement se félicite des propositions visant à relever les défis posés par le vieillissement de la population. Elle mentionne notamment la place importante accordée aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie au titre du résultat 5 et les propositions visant à garantir des conditions de travail sûres et saines et un temps de travail décent au titre du résultat 7, y compris dans les nouvelles formes de travail. Elle se félicite également de la priorité accordée à l'égalité de genres au titre du résultat 6, et plus particulièrement à la nécessité de promouvoir les investissements dans l'économie du soin et un partage plus équilibré des responsabilités familiales. Les messages que les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 ont récemment envoyés vont dans le même sens, et l'OIT se doit de promouvoir des programmes dans ces domaines. L'oratrice regrette que le document n'aborde pas pleinement la question de la participation des travailleurs âgés et considère qu'il conviendrait de mettre davantage l'accent sur le «vieillissement actif» dans les futurs programmes et budgets.
- 852.** La réaffectation des ressources obtenues grâce aux gains d'efficacité mérite d'être saluée; une allocation des ressources efficace et un examen régulier de ces affectations sont essentiels pour que l'OIT puisse s'acquitter de sa mission. Bien que la région de l'Asie et du Pacifique représente près de 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, elle ne reçoit qu'un peu plus du quart des ressources allouées aux programmes extérieurs et aux partenariats. Le Bureau devrait donc revoir l'allocation des ressources dans les futurs programmes et budgets et viser d'autres gains d'efficacité. Le gouvernement du Japon appuie le projet de décision.
- 853.** *Une représentante du gouvernement de la Suisse* se réjouit de voir que les résultats stratégiques sont directement liés à la Déclaration du centenaire. Elle se réjouit aussi de l'intégration des indicateurs des ODD dans la mesure des résultats et de la proposition visant à consolider le système de gestion axée sur les résultats de l'Organisation. L'OIT devrait se concentrer sur son mandat de base et être active dans les domaines où son expertise peut le mieux être mise à profit. La programmation de l'OIT doit être basée sur ses réflexions stratégiques. Tout en étant conscient des difficultés à proposer un programme et budget qui contienne à la fois des orientations stratégiques et des données techniques substantielles, le gouvernement de la Suisse estime que des informations importantes font défaut. Par exemple, le tableau 3 devrait indiquer les relations entre les résultats stratégiques et le budget opérationnel. De plus, la façon de fixer la clé de répartition des ressources pour chaque région n'est pas claire, pas plus que la méthode utilisée pour définir les bases de référence et les cibles. Enfin, les liens avec les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable devraient être mieux expliqués.
- 854.** Tout en appuyant les travaux statistiques et de recherche proposés, le gouvernement de la Suisse estime qu'il conviendrait de vérifier s'il n'existe pas déjà des produits de diffusion des connaissances similaires; les partenariats avec d'autres organisations sont très importants dans ce cadre. Les équipes de recherche du BIT devraient travailler avec les unités opérationnelles et les conclusions émanant des travaux opérationnels devraient être prises en compte dans la recherche. L'OIT doit s'assurer qu'elle dispose des ressources humaines et techniques nécessaires au soutien qu'elle prévoit d'apporter dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences, et le travail décent doit être promu au sein des PME. L'oratrice regrette que le document ne mentionne pas assez les programmes mondiaux de l'OIT visant à soutenir les PME et les chaînes d'approvisionnement; ces programmes devraient être raccordés aux résultats stratégiques et occuper une place centrale dans le programme et budget. Enfin, les liens entre les ressources budgétaires et extrabudgétaires ne sont pas clairs.

- 855.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que son gouvernement se félicite que le programme de travail mette l'accent sur des résultats précis et mesurables et en particulier sur les mesures prises au titre de chaque résultat pour renforcer la capacité technique des mandants à agir à tous les niveaux. En tant que pays pilote de l'Alliance 8.7, le Mexique a accueilli un atelier de planification stratégique en septembre 2019. Il a également participé à une récente réunion des points focaux de l'initiative régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes visant à abolir le travail des enfants. En continuant d'appuyer ces initiatives, le programme et budget pour 2020-21 renforcera la capacité de l'OIT à fournir des services efficaces aux mandants et à promouvoir une approche centrée sur l'humain pour l'avenir du travail.
- 856.** *Un représentant du gouvernement du Liban* prend la parole, avec l'approbation du bureau du Conseil d'administration, en sa qualité de président du Comité plénier de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail. Il déclare que l'adoption de la Déclaration du centenaire n'a pas été facile, elle s'est heurtée à des problèmes de procédure, à des attentes divergentes et à des désaccords entre les mandants sur la voie à suivre dans un contexte de transformations complexes dans le monde du travail. La Déclaration montre cependant que l'OIT et sa structure tripartite ont conservé toute leur pertinence, et l'enthousiasme avec lequel la Déclaration a été reçue est encourageant, tout comme l'ampleur de sa contribution aux efforts déployés pour atteindre les ODD. Il ne faut cependant pas en rester là en négligeant la mise en œuvre de la Déclaration; si l'OIT venait à manquer à ses promesses, sa réputation serait en jeu. Les revendications en faveur du travail décent et de la justice sociale sont au cœur des grandes manifestations que l'on a observées ces derniers temps partout dans le monde, et l'action que l'OIT va devoir mener à l'avenir devrait être fondée sur la conviction que la prospérité et la paix dépendent, aujourd'hui plus que jamais, des valeurs consacrées dans la Déclaration.
- 857.** *Le Directeur général* répond aux observations faites au cours du débat qui s'est tenu précédemment sur les propositions concernant le programme de travail de l'OIT (déclaration reproduite dans l'annexe III).
- 858.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) répond à cinq ensembles de questions soulevées au cours du débat susmentionné. Tout d'abord, pour ce qui est de l'établissement du budget stratégique et de la façon dont celui-ci s'articule avec le budget opérationnel, il appelle l'attention sur les tableaux 2 et 3 du document qui présentent respectivement le budget stratégique approuvé par la Conférence et sa répartition par résultat stratégique. Le tableau 3 a été établi au moyen de la même méthode de gestion axée sur les résultats que celle utilisée au cours des dernières périodes biennales. L'affectation des ressources à chacun des huit résultats stratégiques reflète les apports de tous les départements et de toutes les régions. Le budget stratégique inclut donc, pour chaque résultat, les dépenses de personnel et tous les autres coûts des départements et régions respectifs qui apportent un appui direct à la réalisation du résultat. Les ressources sont tout d'abord reliées directement aux résultats, puis une extrapolation est réalisée vers d'autres ressources qui appuieront directement la réalisation du résultat. Avant la période biennale 2018-19, les coûts afférents aux services d'appui indirect étaient répartis entre les résultats mais, pour tenir compte des commentaires formulés par le Conseil d'administration, ils figurent désormais sur une ligne budgétaire distincte dans le tableau 3.
- 859.** Les graphiques de la note d'information distribuée en séance montrent, pour chaque résultat, les contributions prévues de la part des départements et des régions concernés et mettent en évidence le caractère intégré des résultats et du travail du Bureau. Les ressources affectées à un résultat spécifique dans le budget stratégique sont par conséquent supérieures à celles allouées aux unités techniques responsables dans le budget opérationnel, ce qui traduit le fait que plusieurs unités du Bureau contribuent à chaque résultat et que chaque unité contribue à plusieurs résultats. Seules les contributions supérieures à 2 pour cent pouvant être visualisées

dans le graphique, certaines unités dont les contributions sont inférieures à ce seuil, comme le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), ont été regroupées sous la rubrique «autres». Les pourcentages représentent la contribution d'une unité donnée au budget stratégique total pour un résultat donné. La présentation du budget stratégique par résultat, qui est la méthode la plus répandue au sein du système des Nations Unies, est reconnue comme une pratique de bonne gouvernance.

- 860.** L'étape suivante du processus budgétaire – l'affectation des ressources aux différents produits et unités – intervient à des fins opérationnelles et facilite une gestion intégrée du contrôle de la bonne réalisation des résultats. Les résultats de ce processus sont présentés au Conseil d'administration dans le rapport sur l'exécution du programme établi à la fin de chaque période biennale. L'orateur précise que le processus de planification pour l'exécution du programme de travail pour la période 2020-21 commencera la semaine suivante avec la première réunion des coordonnateurs des équipes de planification du travail axée sur les résultats. Le Bureau continuera de faire progresser son approche en matière de gestion axée sur les résultats, avec l'appui des mandants.
- 861.** Deuxièmement, en ce qui concerne les affectations de ressources du budget stratégique par résultat, il n'est pas possible d'établir une comparaison avec les périodes biennales précédentes, car le cadre directeur a changé. Les nouvelles propositions relatives au programme de travail présentent une approche plus ciblée et plus priorisée qui met davantage l'accent sur les compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité entre hommes et femmes, dans l'esprit de la Déclaration du centenaire de l'OIT; les montants affectés à ces domaines d'action ont donc augmenté par rapport à la période biennale 2018-19. En outre, il est impossible d'effectuer une comparaison ligne par ligne, car certains éléments des résultats stratégiques antérieurs ont été regroupés ou au contraire ventilés. Les intitulés proposés pour chaque résultat stratégique mettent en évidence ce changement d'approche.
- 862.** Troisièmement, pour ce qui est des questions concernant certaines ressources en particulier, l'augmentation de 13 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) prévue pour le résultat 5 traduit la volonté de renforcer l'action sur les compétences. Cette estimation des ressources nécessaires pour obtenir un véritable impact montre que, par rapport à la période biennale 2018-19, l'Organisation a adopté dans ce domaine une approche plus ambitieuse.
- 863.** Le déséquilibre dans les ressources extrabudgétaires – qui correspondent à des contributions versées sur une base volontaire et sont généralement préaffectées – pour les résultats 1 et 2 a été calculé en prenant en considération l'évolution des dépenses constatée, les contributions volontaires qui ont été confirmées et une évaluation des tendances probables en matière de mobilisation des ressources et de priorités des donateurs. Le Bureau poursuivra ses efforts de mobilisation des ressources pour tous les résultats stratégiques, comme le fera apparaître la stratégie en matière de coopération pour le développement qui sera présentée à la session suivante du Conseil d'administration.
- 864.** Quatrièmement, en ce qui concerne l'utilisation des ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), celles-ci n'ont pas été affectées par résultat dans les Propositions de programme et budget, car le CSBO est une modalité de financement souple. Le Bureau les attribue de manière stratégique au sein du cadre de résultats de l'OIT en complément d'autres ressources de l'Organisation, en particulier en l'absence d'autres sources de financement immédiatement disponibles. En général, les ressources allouées au titre du CSBO sont utilisées pour appuyer les priorités et les objectifs stratégiques liés au travail décent, l'accent étant mis sur les pays les moins avancés et les pays à faible revenu afin de répondre aux besoins urgents des Membres de l'OIT, notamment ceux qui se trouvent en situation de crise, et de mobiliser des fonds supplémentaires provenant d'autres sources.

- 865.** Cinquièmement, le cadre de résultats et le système de mesure proposés ont été élaborés conformément à la méthode utilisée dans l'ensemble du système des Nations Unies. Tel que déterminé par la théorie du changement au service du travail décent, le cadre comprend trois niveaux de planification – impact, résultats et produits – et s'accompagne d'indicateurs permettant de suivre et de mesurer les progrès accomplis et les résultats obtenus. Le niveau de l'impact correspond à la vision à long terme de la justice sociale par le travail décent; le niveau des résultats porte sur les changements nécessaires à moyen terme pour concrétiser cette vision; et le niveau des produits comprend les actions de l'OIT à mettre en œuvre pendant la période biennale en vue de réaliser les résultats. Cette approche à trois niveaux facilitera le suivi des travaux de l'OIT et l'établissement de rapports sur ces travaux. Ces innovations tirent parti des améliorations déjà apportées à la gestion axée sur les résultats et marquent un tournant notable en ce qui concerne l'obligation qui incombe à l'OIT de rendre des comptes à ses mandants, car elles permettent de suivre de plus près la contribution concrète de l'Organisation à la réalisation des résultats souhaités. Le cadre n'est pas figé, cependant; le Bureau continuera de travailler sur des méthodes de suivi et d'établissement de rapports et compte que de nouvelles améliorations seront mises en évidence au cours de la période biennale.
- 866.** Le Conseil d'administration a souligné qu'il manquait un indicateur pour le résultat 1 et qu'il était nécessaire de développer certains des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) qui sont proposés. Se référant au paragraphe 292 du document, l'orateur réaffirme que le Bureau, suivant les orientations données par le Conseil d'administration, continuera d'œuvrer à l'élaboration d'indicateurs appropriés pour le résultat 1. Pour mesurer véritablement les progrès réalisés dans les différents domaines, il faut des indicateurs spécifiques pour chacun des résultats. Si l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs peut être utilisé comme indicateur indirect pour le résultat 1, il convient néanmoins mieux pour mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des normes internationales du travail à l'échelon national.
- 867.** Les indicateurs de produit ne sont pas conçus pour mesurer tous les éléments à mettre en œuvre ou à produire au cours de la période biennale 2020-21. Dans certains cas, par exemple pour la durée du travail, les efforts porteront sur le développement de la base de connaissances et la fourniture de conseils stratégiques; s'il est peu probable qu'ils entraînent des changements politiques ou institutionnels notables à court terme (2020-21) au niveau national, ces travaux pourraient être considérés comme un indicateur pour 2022-23. Les indicateurs de produit existants sont quantitatifs: ils mesurent le nombre d'organisations ou de pays où des améliorations sont intervenues grâce à l'appui de l'OIT. Contrairement à la pratique antérieure, le cadre ne comprend pas de critère de réussite; c'est une démarche délibérée qui répond à la décision prise par le Bureau de mettre en place une méthode de mesure similaire à celle d'autres institutions des Nations Unies. Une forte dimension qualitative a toutefois été intégrée dans les indicateurs du cadre, l'accent étant mis sur des questions telles que les normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau a tout fait pour rester fidèle à la Déclaration du centenaire et la traduire immédiatement dans les faits et, avec le soutien du Conseil d'administration, il s'efforcera de perfectionner son approche au cours des deux années suivantes.
- 868.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) déclare, en réponse aux questions posées au sujet de la définition de bases de référence et de cibles, que chaque base de référence des indicateurs de produit indique le résultat escompté de l'action du BIT d'ici à la fin de 2019, alors que la cible renvoie, au-delà de cette base de référence, aux résultats que le BIT souhaite atteindre pour l'exercice biennal 2020-21. Les cibles ont été établies sur la base d'une estimation des besoins des mandants au niveau national, des ressources et capacités disponibles et du niveau d'ambition de chaque indicateur. La cible correspondant à l'indicateur 2.1.2 (ratification des conventions techniques) a été fixée sur la base des taux de ratification moyens constatés peu

de temps auparavant. Les cibles fixées pour les indicateurs du résultat 5 reflètent une approche prudente; elles pourront devenir plus ambitieuses une fois que les capacités internes auront été renforcées et que des connaissances et de l'expérience auront été acquises. Conformément à la pratique habituelle de l'Organisation des Nations Unies (ONU), les informations sur les cibles ne sont pas ventilées au niveau régional. Les cibles ont été établies sur la base des besoins des mandants et des priorités figurant dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), puis ajustées en fonction des priorités mondiales découlant de la Déclaration du centenaire ainsi que des ressources et capacités disponibles. Ces ajustements ne varient pas en fonction de la région.

- 869.** En ce qui concerne les questions relatives à la manière dont il sera rendu compte du résultat stratégique 1 (Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif) et du résultat stratégique 2 (Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité) dans le bilan des autres résultats, l'orateur note que tous les autres résultats stratégiques comprennent des mesures spécifiques visant à renforcer la capacité technique des mandants, notamment en matière d'avis sur les normes et de conseils sur l'élaboration des politiques. Le suivi et l'établissement de rapports pendant l'exécution du programme de travail permettront de relever les progrès réalisés dans ces deux domaines et pour l'ensemble des résultats, à la fois au moyen d'indicateurs de produit et du système actuel de marqueurs au niveau du résultat de programme par pays. Le Bureau veillera à ce que la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail fassent l'objet d'un traitement séparé dans le cadre du suivi et de la communication des résultats au titre de l'indicateur de produit 1.4.2.
- 870.** Répondant à une demande d'information complémentaire concernant la nouvelle génération de politiques de l'emploi (produit 3.1), l'orateur précise que, en ce qui concerne la portée, une attention accrue et plus systématique sera accordée aux politiques macroéconomiques, sectorielles et commerciales en tant que moteurs de la croissance économique, de l'emploi et de la promotion du travail décent. L'accent sera mis davantage sur la nécessité de veiller à ce que les politiques appliquées tirent parti des avantages liés aux transformations en cours dans le monde du travail et réduisent les risques découlant de ces transformations. Pour ce qui est de la mise en œuvre, la collaboration avec d'autres entités des Nations Unies sera renforcée.
- 871.** Pour le résultat 4, les résultats de l'indicateur 4.1.1 (produit 4.1) relatifs à la mise en place d'un environnement propice à la création d'entreprises durables et à la croissance seront ventilés selon deux thèmes: les coopératives et l'économie sociale et solidaire.
- 872.** Pour ce qui est du résultat 5 (Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles), l'orateur précise que l'approche de financement innovante décrite sous le produit 5.2 sera affinée au cours de l'exercice biennal afin d'y intégrer des mécanismes de financement tels que les droits à la formation liés aux systèmes de protection sociale, les obligations à impact social, les fonds pour la formation professionnelle financés par prélèvement et le financement des organismes de formation basé sur la performance. Les moyens de formation innovants mentionnés sous le produit 5.3 serviront à promouvoir des idées et des solutions permettant de relever les défis les plus urgents en matière de compétences en incitant les mandants et les prestataires de services d'enseignement et de formation à créer un réseau mondial et collaboratif d'innovation en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
- 873.** En ce qui concerne le résultat stratégique 7 (Une protection adéquate et efficace pour tous au travail), la question du financement d'une réunion tripartite d'experts sur l'économie des plateformes numériques ne pourra être tranchée qu'une fois que le Conseil d'administration aura décidé d'inscrire une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes

numériques à l'ordre du jour d'une session à venir de la Conférence internationale du Travail.

874. La réunion tripartite sur l'évolution des systèmes de retraite envisagée dans le cadre du résultat 8 (Une protection sociale complète et durable pour tous) contribuera aux efforts déployés par les Etats Membres dans le domaine de la réforme des systèmes de retraite, tout en éclairant et orientant la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui doit se tenir à la 109^e session (2020) de la Conférence. Le programme de formation sur les régimes d'assurance et de protection contre les accidents du travail prévu au titre du produit 8.2 sera mis en œuvre à partir du début de 2020. En ce qui concerne la stratégie de coopération avec les institutions financières internationales qui doit être élaborée au titre du produit 8.1, l'orateur note que le Bureau continuera de diriger conjointement avec la Banque mondiale le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle en vue de la réalisation des ODD. En 2020-21, le Bureau collaborera avec le Fonds monétaire international (FMI) pour aider les pays à accroître leur marge de manœuvre budgétaire en matière de protection sociale et pour élaborer une note d'orientation destinée à aider le personnel du FMI à mettre en œuvre la stratégie de cette institution dans le domaine des dépenses sociales; il y défendra notamment l'idée d'un niveau minimum de dépenses sociales, de sorte qu'un certain pourcentage des dépenses publiques soit investi dans la santé, l'éducation et la protection sociale.
875. En ce qui concerne les résultats facilitateurs A et C, l'orateur précise que les PPTD seront alignés sur le Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, mais que l'exercice d'une influence dans ce domaine est un élément central de la stratégie de coopération de l'OIT.
876. L'orateur indique que les lacunes des bases de données nationales mentionnées au paragraphe 231 du document s'entendent de l'absence de données sur les variables clés du marché du travail de certains Etats Membres.
877. Quant aux risques et aux stratégies d'atténuation pour les résultats facilitateurs, cette question a été examinée à la 335^e session du Conseil d'administration, au cours de laquelle le Bureau a présenté la stratégie pour les résultats facilitateurs B et C ainsi que la stratégie globale de gestion des risques et le registre des risques stratégiques.
878. Enfin, l'orateur précise que les 7 millions de dollars E.-U. supplémentaires qui figuraient dans le programme et budget pour 2016-17 au titre du résultat 4 (entreprises durables) ont été investis dans la réalisation de ce résultat; cet investissement accru s'est traduit par une augmentation de 27 pour cent des résultats, dont il a été rendu compte dans le rapport sur l'exécution du programme et budget de l'OIT pour 2016-17.
879. L'orateur assure le Conseil d'administration que le Bureau a pris note de tous ses commentaires et observations et qu'il en sera tenu compte dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21 et dans l'élaboration des Propositions de programme et de budget à venir.
880. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se félicite des éclaircissements détaillés et utiles fournis par le Bureau, notamment en ce qui concerne la distinction entre les bases de référence et les cibles. Son groupe convient qu'il importe de veiller à ce que les pays traitent séparément les questions relatives à la négociation collective et celles qui concernent la coopération sur le lieu de travail, et souhaite qu'un indicateur distinct portant uniquement sur la négociation collective soit élaboré dans les meilleurs délais. Il sera intéressant de voir comment, à la fin de l'exercice biennal 2020-21, le personnel du Bureau aura relevé le défi considérable que représente la nouvelle approche intégrée. Le groupe des travailleurs peut appuyer le projet de décision.

- 881.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il a écouté les réponses du Bureau mais qu'il maintient toutes les observations qu'il a formulées antérieurement dans le cadre de la discussion en cours. Le programme et budget proposé ne tient pas compte, comme il le faudrait, des préoccupations que son groupe a exprimées au sujet de l'appui à apporter aux entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent, ainsi que de la nécessité de coordonner les politiques, les réglementations et les institutions dans le cadre d'un effort conjoint du secteur public et du secteur privé qui place la productivité au premier rang des objectifs économiques et sociétaux. Au lieu d'allouer le temps nécessaire à la tenue de consultations, le Bureau s'est contenté d'organiser des réunions d'information pendant le processus préparatoire, ce qui a eu pour conséquence majeure qu'aucune provision n'a été prévue pour couvrir les dépenses supplémentaires occasionnées par le jugement du Tribunal administratif concernant le coefficient d'ajustement applicable aux fonctionnaires en poste à Genève.
- 882.** Pour illustrer son propos concernant l'absence de consultations, l'orateur cite le courriel envoyé le 6 août au Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme par le Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), lequel se plaignait que l'OIE, en tant que secrétariat du groupe des employeurs, n'avait reçu qu'un projet sommaire de programme et budget qui ne contenait aucune explication des résultats proposés, et ne s'était vu accorder qu'un délai très court pour communiquer ses commentaires à ce sujet. Le Secrétaire général de l'OIE regrettait également que, après avoir consenti tant d'efforts pour que soient adoptées une déclaration du centenaire porteuse d'un message fort et une résolution appelant à en refléter la teneur dans le programme et budget, le groupe des employeurs n'ait pu faire que peu de propositions concrètes, de surcroît très provisoires. Il indiquait en outre que le groupe des employeurs demandait depuis des années au Bureau de donner des précisions concernant les liens entre le budget stratégique et le budget opérationnel. Il terminait son message en disant qu'il s'attendait à des discussions difficiles à la session en cours du Conseil d'administration.
- 883.** Ce n'est qu'en septembre que le groupe des employeurs a reçu une réponse à ce courriel, et le projet de programme et budget qui a été soumis ultérieurement omettait pour l'essentiel de traiter de questions importantes au sujet desquelles le groupe des employeurs n'a pas véritablement eu la possibilité de faire des propositions, telles que l'ajout d'un résultat distinct portant sur les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 884.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni dit que les informations supplémentaires détaillées qui ont été données ont contribué à clarifier certaines questions qui étaient restées sans réponse. Le groupe des PIEM est prêt à collaborer avec le Bureau pour perfectionner sa méthode de gestion axée sur les résultats et soutient le projet de décision.
- 885.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit qu'on ne voit toujours pas pourquoi, contrairement à la pratique antérieure, des chiffres globaux sont présentés avec le cadre de résultats, alors que, ventilés par région, ils aident les groupes régionaux à voir dans quelle mesure le Bureau parvient à atteindre les objectifs fixés. Un autre problème est que la note d'information sur le budget stratégique qui a été distribuée aux délégations juste avant la séance ne contient pas d'explications permettant de mieux comprendre les chiffres en question. Le groupe de l'Afrique souhaiterait par conséquent que des précisions soient apportées à ce sujet avant de poursuivre la discussion.
- 886.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne fait siennes les remarques formulées par le groupe des PIEM et fait valoir, rejoignant ainsi les propos du Directeur général, que l'adoption du budget tel qu'il est proposé à la session en cours n'est que la première étape d'un processus dans le cadre duquel il faudra s'atteler dans peu de temps à la préparation de la période biennale 2022-23. Le groupe de l'Europe orientale appuie le projet de décision.

887. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay accueille avec satisfaction les précisions qui ont été apportées au sujet des dépenses associées à chaque résultat par région, et indique que le GRULAC souscrit au projet de décision.
888. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran exprime l'espoir que le programme de travail à l'examen, par lequel l'OIT inaugurera son deuxième siècle d'existence, répondra efficacement aux objectifs de la Déclaration du centenaire. Le GASPAC soutient le projet de décision.
889. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* reconnaît que les graphiques qui figurent dans la note d'information ne sont pas faciles à comprendre d'emblée. Le Bureau a essayé de montrer comment le budget opérationnel s'articule avec le budget stratégique pour chaque résultat, sans toutefois le décomposer par produit. Le résultat n'en demeure pas moins complexe car il mélange deux formes de comptabilité.
890. Pour ce qui est du processus de consultation, à la suite de la série de consultations qui a eu lieu du 15 au 17 juillet, l'organisation de nouvelles consultations a été demandée. Le Bureau ayant indiqué qu'il pourrait présenter un résumé des résultats stratégiques au plus tôt le 1^{er} août, il a été convenu d'organiser une consultation informelle au cours de la semaine du 5 août. Or, les représentants du groupe des employeurs ont ensuite informé le Bureau qu'ils n'étaient plus disponibles cette semaine-là et qu'ils ne le seraient que le 2 août. Le Bureau ayant expliqué qu'il lui serait impossible d'élaborer plus rapidement le document attendu, les employeurs ont alors accepté que les consultations aient lieu comme prévu. Il n'est donc pas correct de dire que le Bureau est revenu sur l'un quelconque de ses engagements.
891. Quant à la raison pour laquelle des chiffres globaux, et non pas ventilés par région, ont été présentés, l'orateur indique que le Conseil d'administration avait déjà décidé d'adopter une méthode de gestion axée sur les résultats et de suivre l'approche en vigueur à l'ONU. Au cours des semaines à venir, les équipes de planification du travail axée sur les résultats commenceront leurs travaux et seront en mesure d'apporter des informations plus précises concernant la répartition régionale, mais ces informations ne figureront plus dans le document du programme et budget.
892. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que, à la lumière des précisions apportées par le Bureau, son groupe est disposé à appuyer le projet de décision.
893. *Le Président* prend note des réserves formulées par le groupe des employeurs, indiquant que celui-ci ne peut pas soutenir le projet de décision.

Décision

894. ***Le Conseil d'administration, conformément à la Résolution concernant l'adoption du programme et budget pour 2020-21 et la répartition du budget des recettes entre les Etats Membres adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (2019), adopte le programme de travail et le cadre de résultats présentés dans le document GB.337/PFA/1/1.***

(Document GB.337/PFA/1/1, paragraphe 290.)

Programme et budget pour 2020-21: incidences financières du jugement du Tribunal administratif de l'OIT concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève (GB.337/PFA/1/2 et GB.337/PFA/INF/2)

895. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait savoir que son groupe se félicite du jugement du Tribunal administratif de l'OIT et de son application immédiate par le Bureau à l'ensemble du personnel. En ce qui concerne les incidences budgétaires de cette décision, les frais afférents aux voyages du personnel pourraient probablement être réduits, mais les travailleurs craignent que les autres mesures proposées pour financer la dépense imprévue de 8,8 millions de dollars des Etats-Unis (E.-U.) ne nuisent aux services que le Bureau fournit aux mandants. Des consultations devraient avoir lieu avec le Syndicat du personnel sur toute question susceptible d'avoir une incidence directe ou indirecte sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel.

896. A supposer que l'on utilise la provision pour dépenses imprévues relevant de la Partie II du budget opérationnel pour couvrir ce coût non budgété, cette réserve ne sera plus disponible pour financer d'autres dépenses supplémentaires qu'il pourrait être nécessaire d'engager au cours de la période biennale, d'où le risque de limiter les services ou les activités du Bureau. La recherche d'autres méthodes de financement se traduira inévitablement par l'annulation d'activités ou de réunions. Par conséquent, en vue d'atténuer cet impact sur le programme de travail, le groupe des travailleurs est favorable à l'approche qui consiste à recommander une dérogation exceptionnelle aux dispositions du Règlement financier à l'effet d'autoriser l'utilisation de toute prime nette dégagée de la période 2018-19 pour compenser cette dépense imprévue en 2020-21. Rappelant les utilisations de la prime nette qui ont été faites dans le passé avec l'aval du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, l'oratrice estime que le Conseil d'administration devrait se pencher, à sa 338^e session (mars 2020), sur l'utilisation en tout ou partie de la prime nette et des éventuels excédents disponibles. Elle invite les gouvernements à accepter cette approche. Souscrivant au projet de décision, l'oratrice propose d'y ajouter un nouvel alinéa *b)* ainsi libellé:

- b)* de demander au Bureau de soumettre toute proposition ayant des incidences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel à un dialogue social interne avec le Syndicat du personnel de l'OIT;

897. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime que le jugement du Tribunal vient conforter les employeurs dans la position qu'ils avaient adoptée lorsqu'ils avaient remis en question le bien-fondé des réductions salariales et la méthodologie arbitraire de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les mesures proposées par le Bureau pour financer le coût de 8,8 millions de dollars E.-U. lui semblent troublantes et il demande si le Bureau a élaboré d'autres solutions. Au vu des circonstances, il aurait été raisonnable d'anticiper la situation. Préoccupé par la proposition visant à procéder au gel temporaire des recrutements destinés à pourvoir des postes vacants, l'orateur demande des précisions sur les critères applicables pour prendre des décisions en la matière, sur le nombre et le niveau des postes concernés et sur la durée de mise en œuvre de cette mesure. Bien qu'il soit possible d'améliorer la planification et de limiter le nombre de missions, la réduction des voyages du personnel peut nuire à la qualité des services offerts aux mandants. Limiter les dépenses discrétionnaires consacrées au perfectionnement du personnel serait contraire à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et aurait une incidence sur d'autres stratégies institutionnelles. Il serait utile de savoir quel montant le Bureau compte recouvrer grâce à ces mesures. En outre, si la provision pour dépenses imprévues inscrite dans la Partie II du budget est utilisée pour financer partiellement les

8,8 millions de dollars E.-U., cela risque de compromettre des capacités opérationnelles déterminantes. Le groupe des employeurs réserve sa position en ce qui concerne l'utilisation de tout excédent ou prime nette dégagés à la fin de l'exercice 2018-19 et souhaite entendre les vues des gouvernements à cet égard. Le groupe des employeurs est favorable à l'insertion d'un nouvel alinéa *b)* dans le projet de décision, tel que proposé par le groupe des travailleurs, mais relève qu'il faudrait en modifier le libellé afin de demander au Bureau non pas de «soumettre» toute proposition à un dialogue social interne avec le Syndicat du personnel, mais bien de consulter ce dernier.

- 898.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine demande au Bureau des informations plus détaillées concernant les incidences financières qu'aura le jugement du Tribunal sur le programme et budget pour 2020-21. Le GASPAC souhaite également disposer de plus amples renseignements sur les mesures administratives internes visant à gérer cette dépense imprévue, en particulier sur la proposition relative au gel temporaire des recrutements destinés à pourvoir des postes vacants. Le GASPAC se félicite de la proposition du Bureau d'envisager d'autres méthodes de financement grâce aux économies réalisées pendant la période biennale en cours et appuie le projet de décision.
- 899.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay prend note des incidences financières que suppose pour l'Organisation l'application du jugement du Tribunal concernant les décisions de la CFPI relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève. Elle se félicite des efforts que déploie le Bureau pour absorber ces coûts sans les répercuter immédiatement sur les contributions des Etats Membres. En ce qui concerne les propositions de financement de la dépense en question, un complément d'information est nécessaire pour connaître l'ampleur des mesures d'économie et pour savoir si l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues et des éventuels excédents résultant de l'exercice en cours sera suffisante. L'oratrice fait remarquer que le GRULAC était partisan d'un budget à croissance nominale zéro pour 2020-21 et que la croissance réelle du budget adopté par la Conférence exige déjà des Etats Membres qu'ils fassent preuve d'une extrême souplesse, alors qu'ils sont confrontés à des difficultés budgétaires et fiscales importantes au niveau national.
- 900.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que son groupe déplore vivement que l'on n'ait pas prêté attention aux conseils de prudence que celui-ci a toujours donnés au sujet de la CFPI. L'absence de responsabilité dans la planification financière du Bureau doit être examinée avec un esprit critique afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir. Lorsque le budget a été réajusté à la 335^e session (mars 2019) du Conseil d'administration, les préoccupations exprimées par le groupe de l'Afrique quant à la nécessité de constituer des provisions pour dépenses imprévues n'ont pas été prises en considération.
- 901.** Qualifier ce déficit d'«imprévu» induit en erreur. Le Conseil d'administration a rapidement eu une idée claire des incidences en jeu, mais il n'a pas pris de disposition. Toutes les options proposées au paragraphe 6 pour couvrir cette dépense non budgétée sont, de l'avis du groupe de l'Afrique, des mesures désespérées qui auront des conséquences négatives sur l'efficacité de l'Organisation.
- 902.** Qui plus est, le document est si superficiel qu'il soulève davantage de questions qu'il n'en résout. En particulier, l'orateur souhaite savoir pourquoi le Bureau n'a pas prévu le risque financier qui existait nécessairement dès lors qu'aucune disposition n'était prise pour parer à l'éventualité d'un jugement défavorable du Tribunal. En outre, étant donné que le jugement a été immédiatement appliqué, le Bureau devrait expliquer où en sont les choses à ce stade et préciser, en particulier, si des discussions sont en cours avec le Syndicat du personnel pour tenir informés les fonctionnaires du BIT des étapes suivantes et de la date à laquelle le Bureau leur remboursera le moins-perçu résultant de l'application de la décision de la CFPI.

903. Le Bureau devrait également expliquer plus en détail quel montant il compte obtenir pour chacune des mesures énoncées au paragraphe 6 et l'impact que ces mesures pourraient avoir sur l'efficacité de son fonctionnement et sur l'exécution des programmes de l'OIT. Constatant que l'alinéa *a)* du projet de décision au paragraphe 9 comporte des expressions telles que «dans la mesure du possible» et «Si cela s'avérait impossible», l'orateur demande au Bureau d'adopter une formulation beaucoup plus ferme. Dans l'attente de réponses écrites à ses questions, l'orateur demande que l'adoption d'une décision par le Conseil d'administration soit reportée à une séance ultérieure au cours de la session.
904. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare que cette dépense non budgétée devrait être couverte de manière proactive, systématique et transparente. A cette fin, elle demande au Bureau d'établir un plan détaillé assorti de mesures concrètes visant à financer le montant de 8,8 millions de dollars E.-U. dans le cadre de la Partie I du budget. Cela éviterait ainsi d'avoir à prévoir de surcroît l'utilisation de la provision relevant de la Partie II du budget. En conséquence, le groupe des PIEM propose de supprimer le membre de phrase «ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (Partie II)» figurant à l'alinéa *a)* du projet de décision au paragraphe 9.
905. Le groupe des PIEM ne peut pas souscrire à l'utilisation des soldes de prime nette au cas où les mesures internes ne permettraient pas de couvrir l'intégralité des coûts, étant donné que, conformément au Règlement financier, ces soldes devraient soit être reversés aux Etats Membres, soit être utilisés dans le cadre du Fonds d'incitation pour encourager le prompt paiement des contributions. Le groupe des PIEM propose donc de supprimer l'alinéa *b)* initial. De même, sans un complément d'examen ni une décision formelle, il ne soutient pas la proposition visant à financer au moyen des contributions des Etats Membres pour 2023 tout déficit du Fonds de roulement dû aux dépenses résultant du jugement du Tribunal.
906. Tout en respectant le caractère définitif du jugement du Tribunal, le groupe des PIEM se dit préoccupé par les incidences de cette décision pour le régime commun des Nations Unies. Les délibérés du Tribunal remettent en cause la légalité de la méthode utilisée par la CFPI pour déterminer les ajustements de poste et soulèvent des questions délicates quant à la légalité de l'ajustement précédemment appliqué à Genève, qui était fondé sur une enquête menée en 2010. En effet, il y a lieu de se demander s'il convient de revenir à l'ajustement de poste de 2010 aux fins du calcul des traitements. En ce qui concerne l'amendement proposé par les travailleurs, le groupe des PIEM en comprend l'intention, mais estime que tout dialogue devrait être mené conformément aux dispositions du Statut du personnel. L'oratrice propose d'ajouter une précision en ce sens à l'amendement des travailleurs.
907. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que son groupe ne voit pas d'objection à mentionner le fait de mener des consultations avec le Syndicat du personnel au lieu de faire référence à la soumission de propositions dans le cadre du dialogue social, et convient que le nouvel alinéa *b)* du paragraphe 9 devrait être reformulé en conséquence. L'oratrice demande confirmation de la position du groupe des employeurs concernant l'alinéa *b)* initial du paragraphe 9.
908. *Le porte-parole du groupe des employeurs* répond que, pour ce qui est de l'alinéa *b)* du paragraphe 9, la position de son groupe est à présent alignée sur celle du groupe des travailleurs.
909. *Un représentant du Directeur général (DDG/MR)* rappelle que le Tribunal s'est prononcé non pas sur la méthodologie appliquée par la CFPI, mais sur la légitimité du processus décisionnel de la commission eu égard à son Statut. Le Tribunal a estimé que la CFPI avait suivi un processus de prise de décisions qui n'était pas conforme à son Statut et qu'en fait elle aurait simplement dû soumettre une recommandation à l'Assemblée générale des Nations Unies pour examen. Le Tribunal a certes évoqué des questions de méthodologie, mais il n'a pas statué en la matière.

910. Il convient de garder à l'esprit que le montant de 8,8 millions de dollars E.-U. imputable aux incidences financières de cette décision représente environ 1,1 pour cent du budget ordinaire et que, au cours des précédentes périodes biennales, les gains d'efficacité réalisés par le Bureau ont été nettement supérieurs à 1 pour cent. Le Bureau estime donc être en mesure de réduire au minimum, voire d'éviter tout impact sur la prestation de ses services grâce aux possibilités d'économie qui seront recensées. Le système de gestion des postes vacants lui permet déjà de réaliser des économies en évaluant le classement de chaque poste devenu vacant et la mesure dans laquelle il est nécessaire et urgent de le pourvoir. Le Bureau continuera de procéder au cas par cas; il n'y aura pas de nouvelle politique généralisée dans ce domaine. De même, en ce qui concerne les missions du personnel, le Bureau continuera de réaliser des économies lorsque cela est possible, là encore sans entraver indûment les activités prévues au titre des programmes, par exemple en recourant davantage à la vidéoconférence et en réduisant la durée de participation à des conférences. Le Bureau s'emploie d'ores et déjà à passer constamment en revue toutes ses dépenses discrétionnaires et à redéployer les fonds excédentaires en fonction des priorités. Dans l'avenir, l'identification des possibilités d'économie est appelée à se poursuivre dans le cadre d'un processus continu de gestion financière et organisationnelle.
911. L'orateur passe ensuite aux questions posées par le groupe de l'Afrique en expliquant que le programme et budget pour 2020-21 n'avait pas pris en compte les 8,8 millions de dollars E.-U. pour la simple raison que lorsqu'il a été adopté aucune décision n'avait été rendue en la matière. La décision du Tribunal n'a été anticipée ni par le Bureau ni par le Conseil d'administration. Elle a été appliquée dans les trente jours qui ont suivi sa notification, comme il se doit. L'ajustement de poste a été rétabli pour tous les fonctionnaires et les arriérés de traitement qui leur étaient dus leur ont été versés.
912. Le libellé de l'alinéa *a)* du projet de décision correspond à la terminologie habituellement employée à chaque fois que le Conseil d'administration est amené à prendre une décision concernant des dépenses imprévues, par exemple pour financer la constitution d'une commission d'enquête ou l'organisation d'une réunion non programmée. Il ressort de ce libellé que le Bureau commencera par réaliser des économies, avant d'envisager d'autres options. Toutefois, l'orateur tient à souligner que le Bureau mettra tout en œuvre pour parvenir à des économies qui suffisent à financer cette dépense non budgétée et éviter ainsi de la répercuter sur les domaines d'activité prévus et, de fait, sur les conditions d'emploi du personnel. En outre, le Bureau s'efforcera de réaliser les économies nécessaires dès que possible au cours de la période biennale à venir.
913. Enfin, sur la question du dialogue social, l'orateur rappelle que des dispositions relatives au dialogue social figurent dans le Statut du personnel ainsi que dans les accords connexes. Le Bureau a pleinement l'intention de mener des consultations avec le Syndicat du personnel sur toute question susceptible d'avoir une incidence sur les conditions d'emploi ou sur l'emploi lui-même. Dans un même temps, le Bureau est d'avis que toute incidence de ce type peut être évitée et qu'elle le sera.
914. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que, contrairement à l'explication donnée par le Bureau, le Tribunal, au paragraphe 49 de son jugement n° 4134, parle très clairement de la méthodologie utilisée pour calculer les ajustements de salaire, en précisant qu'il doit s'agir d'une méthodologie qui permette «d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents». On peut lire dans la suite du paragraphe 49 que la méthodologie employée ne comportait pas «de réelle explication statistique, mathématique, méthodologique ou autrement scientifique». La méthodologie est donc au cœur de la question.
915. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini relève que le paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration se lit comme suit: «Le Conseil d'administration n'adopte aucune décision relative à une proposition entraînant des dépenses sans avoir déterminé les dépenses à prévoir ni étudié les mesures à prendre

pour couvrir ces dépenses.» Le groupe de l'Afrique en déduit que le Conseil d'administration n'est pas habilité à prendre une décision financière sans avoir une idée claire des lignes budgétaires qui seront concernées par cette décision.

- 916.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que son groupe apprécierait que la question soulevée par le groupe de l'Afrique quant aux modalités de financement de ce surcroît de dépense de personnel donne lieu à une réponse claire. Le groupe des travailleurs est heureux de constater que le Conseil d'administration comprend que, dès lors qu'une question à l'examen est susceptible d'avoir une incidence sur le personnel, celui-ci devait être dûment consulté et en mesure de participer au dialogue social. Telle est l'intention du nouvel alinéa *b)* proposé par les travailleurs, lesquels pourraient également appuyer l'amendement apporté à cet alinéa par le groupe des PIEM. Certes, le Bureau a assuré au Conseil d'administration que cette dépense non budgétée liée à l'application en 2020-21 du coefficient d'ajustement révisé pourra être absorbée moyennant des économies de nature administrative, mais il est néanmoins important de mentionner aussi les autres mesures proposées, au cas où les économies visées par le Bureau se révéleraient insuffisantes. L'oratrice rappelle que le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs s'étaient montrés réticents à appliquer les résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie concernant Genève avant de connaître l'issue des éventuels recours formés contre cette décision. Les groupes avaient clairement mis en garde contre l'éventualité de tels recours, qui peuvent donc difficilement être considérés comme un impondérable. Le groupe des travailleurs avait prévenu que l'application des résultats de l'étude en question pourrait exposer le Bureau à des obligations financières. Les gouvernements qui avaient plaidé en faveur d'une mise en œuvre rapide devraient assumer leurs responsabilités et ne devraient pas à ce stade préconiser la suppression d'autres sources potentielles de ressources pour couvrir cette dépense supplémentaire non budgétée. Il revient à présent au Conseil d'administration de prendre la décision en question, telle que modifiée par l'ajout de l'alinéa *b)* proposé par les travailleurs, et, s'il y a lieu, en insérant à l'alinéa *c)* le mot «éventuelle» après le mot «utilisation».
- 917.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* s'associe à la déclaration de son homologue travailleuse pour demander une réponse à la question posée par le groupe de l'Afrique au sujet du paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration. Les employeurs peuvent souscrire à tous les autres points soulevés par la porte-parole du groupe des travailleurs.
- 918.** *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) informe le Conseil d'administration qu'aucune provision au titre de dépenses de personnel additionnelles n'avait été constituée dans le programme et budget pour 2020-21, étant donné que les estimations budgétaires avaient été établies sur la base des ajustements de poste alors en vigueur. A l'occasion des séances d'information et des consultations tenues en mars et en juin 2019 avec les représentants du Conseil d'administration dans le cadre de l'élaboration du projet de budget, le Bureau avait expliqué que, sans ignorer les risques potentiels liés aux décisions de la CFPI ou de l'Assemblée générale, il ne pouvait pas chercher à prédire ces décisions. Il avait admis que, si la situation devait évoluer, des mesures devraient être prises pour s'adapter aux nouvelles circonstances. Le paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration est en effet la disposition qui sous-tend l'alinéa *a)* du projet de décision. L'objet de ce paragraphe est de garantir que, lorsqu'il envisage une activité supplémentaire, comme l'organisation d'une réunion ou la constitution d'une commission d'enquête, non inscrite au programme et budget, le Conseil d'administration sera informé des incidences financières de cette activité et de la manière dont celle-ci sera financée. La décision de revenir au précédent mode de calcul des traitements du personnel ne constitue pas une nouvelle activité soumise à l'approbation du Conseil d'administration. A la session en cours, le Bureau rend compte au Conseil d'administration de la manière dont il financera cette

augmentation de coûts. Etant donné qu'il s'agit d'une dépense de personnel, elle figurera sous la rubrique Dépenses de personnel.

919. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit souhaiter aller de l'avant en partant du principe que le Bureau mettra tout en œuvre pour trouver les ressources nécessaires dans le cadre du budget existant et réaliser des économies d'une manière qui puisse recevoir l'approbation du Conseil d'administration. Elle invite le Conseil d'administration à adopter le projet de décision, tel que modifié, avec ses trois alinéas.
920. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie le projet de décision, tel que modifié.
921. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini fait part une nouvelle fois de la déception de son groupe quant à l'alinéa a) dont la teneur n'est pas conforme au paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration. Compte tenu des explications données par le Bureau et du consensus qui se dégage, le groupe de l'Afrique peut néanmoins appuyer les alinéas b) et c) du projet de décision, tels que modifiés.
922. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni relève que l'alinéa a) offre au Directeur général la souplesse voulue pour proposer d'autres méthodes de financement, si nécessaire. Il est peu probable que le Bureau soit en mesure de donner de plus amples précisions sur les efforts qu'il déploie pour couvrir les coûts en mars 2020 et il préférerait peut-être supprimer l'alinéa c) dans son intégralité. Toutefois, dans un souci de transparence, le groupe des PIEM propose de modifier l'alinéa c) comme suit:
- c) de demander au Directeur général de lui présenter un point de situation sur cette question à sa 340^e session (octobre-novembre 2020).
923. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay dit que son groupe soutient l'amendement proposé par le groupe des PIEM.
924. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran se déclare en faveur de l'amendement proposé par le groupe des PIEM.
925. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne indique que son groupe souscrit lui aussi à l'amendement présenté par le groupe des PIEM.
926. *Le porte-parole du groupe des employeurs* n'estime pas justifié de remplacer le libellé de l'alinéa c). L'ajout du mot «éventuelle», proposé par les travailleurs, offrirait simplement la possibilité au Directeur général d'utiliser, s'il le juge absolument nécessaire, tout excédent et tout solde de prime nette disponibles pour compenser les dépenses de personnel non budgétées.
927. *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne que, selon l'alinéa c), la décision en question sera reportée à une date ultérieure. Compte tenu des arguments avancés, elle serait d'avis de reporter la discussion à la session d'octobre-novembre 2020. L'oratrice répète que les propositions faites par le groupe des travailleurs permettraient au Bureau d'examiner certains risques susceptibles de survenir.
928. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) précise que l'utilisation de tout solde de prime nette ou de tout excédent ou encore la dérogation à des dispositions du Règlement financier sont des mesures qui devront être examinées par le Conseil d'administration en mars et présentées à la Conférence en juin 2020 conjointement avec la clôture des comptes. En l'absence d'une décision en mars et en juin, toute prime nette et les éventuels excédents seront distribués aux Etats Membres.

929. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, à la lumière de l'explication donnée par le Bureau, indique ne plus soutenir la proposition du groupe des PIEM. Il serait clairement superflu de reporter à la session d'octobre-novembre 2020 l'examen de l'utilisation des excédents et des soldes de prime nette.
930. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada fait part de sa préoccupation quant à l'utilisation de toute prime nette. Le Fonds d'incitation permet de disposer d'une méthode pour éviter les arriérés de contributions au sein des organisations du système des Nations Unies. Le groupe des PIEM n'est pas favorable à ce qu'il soit utilisé pour financer des dépenses découlant du jugement du Tribunal. Si le Conseil d'administration devait examiner cette décision en mars 2020, l'oratrice pourrait envisager d'accepter l'alinéa c) tel que modifié par les travailleurs, sous réserve toutefois de supprimer les mots «soldes de prime nette».
931. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini constate qu'il y a consensus sur certains aspects du projet de décision. Toutefois, le groupe de l'Afrique souhaiterait encore obtenir de plus amples précisions au sujet de la conformité de l'alinéa a) avec les dispositions du Règlement du Conseil d'administration.
932. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que les explications du Bureau sont suffisamment claires pour lui donner l'assurance que la proposition figurant à l'alinéa a) est conforme aux dispositions du Règlement financier. Le Bureau demande simplement aux mandants de lui laisser une certaine marge de manœuvre pour trouver la somme de 8,8 millions de dollars E.-U. dans les limites du budget existant, et de garder néanmoins à l'esprit que d'autres méthodes de financement devront éventuellement être envisagées. En ce qui concerne la suppression de la mention des soldes de prime nette proposée par le groupe des PIEM, l'oratrice rappelle qu'aucune décision définitive ne sera prise à la session en cours et souhaiterait que les gouvernements concernés apportent davantage de précisions sur les raisons pour lesquelles ils s'opposent à un texte qui ne crée pas pour eux d'obligation financière particulière.
933. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada réitère l'attachement indéfectible de son groupe à la nature tripartite de l'OIT. Le groupe des PIEM a fait preuve de souplesse dans son approche en retirant deux propositions pourtant largement soutenues par les représentants gouvernementaux. Le groupe des PIEM accorde une grande importance à la question de la prime nette. Compte tenu de la crise de financement que connaît l'Organisation des Nations Unies (ONU) et sachant que certains Etats Membres ne sont pas en mesure de verser leurs contributions à temps, le Fonds d'incitation apporte la garantie que les Etats Membres financeront l'action essentielle que mène l'OIT. Il est donc important de préserver l'intégrité de ce fonds. Il n'y a pas lieu de préjuger de la proposition que fera le Bureau en mars. Aussi l'oratrice préconise-t-elle l'emploi d'un libellé plus général, dans un esprit de conciliation et dans le respect des positions des partenaires sociaux. L'intervenante apprécierait en retour que les partenaires sociaux fassent preuve de souplesse sur cette question.
934. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay rappelle que son groupe a fait des concessions considérables pour que le programme et budget puisse être adopté. Elle invite les participants à faire preuve de souplesse afin que l'on puisse trouver une solution qui respecte les vues exprimées par les nombreux gouvernements favorables aux amendements proposés par le groupe des PIEM.
935. *Le représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) explique que la prime nette se divise en deux composantes: une moitié est destinée au Fonds d'incitation, afin d'encourager le prompt paiement des contributions, et l'autre moitié est distribuée entre tous les Etats Membres, au prorata de leurs contributions mises en recouvrement. L'orateur assure au groupe de l'Afrique que la proposition du Bureau figurant à l'alinéa a) du projet de décision est absolument conforme aux dispositions du Règlement du Conseil d'administration et du Règlement financier.

936. Conformément au Règlement financier, lorsqu'un crédit est ouvert dans le budget sans spécification de son affectation précise, aucune fraction de ce crédit ne peut être dépensée jusqu'à ce qu'un état détaillé, relatif à la nature et à l'objet de la dépense, ait été soumis à l'examen du Conseil d'administration et ait reçu son approbation. Dans le cas à l'étude, ces précisions ont été données: il s'agit d'un crédit d'un montant de 8,8 millions de dollars E.-U. pour des dépenses de personnel. Le projet de décision ne porte pas sur la nécessité de dépenser ces fonds; il vise à solliciter l'autorisation, au cas où le montant ne pourrait pas être financé par des mesures d'économie, d'utiliser la provision prévue au titre de la Partie II du programme et budget.
937. En dehors de la question du traitement des excédents et des soldes de prime nette, le projet de décision reprend le libellé utilisé par le Bureau, et accepté par le Conseil d'administration, depuis plus de trente ans au sujet des activités entraînant des dépenses supplémentaires. Ce texte prévoit que le Directeur général devrait, dans un premier temps, rechercher la possibilité de réaliser des économies au titre de la Partie I du budget. Si cela s'avérait impossible, le Directeur général serait autorisé à utiliser la provision pour dépenses imprévues. Dans le cas où cette deuxième option ne serait pas réalisable, le Directeur général présenterait ultérieurement de nouvelles propositions au Conseil d'administration.
938. *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau pour ses explications et note avec intérêt que la moitié seulement de la prime nette est versée au Fonds d'incitation, ce qui, espère-t-il, rassurera le groupe des PIEM. Le Conseil d'administration semble être confronté à un dilemme; toutefois, si l'orateur convient de l'utilité d'un mécanisme incitant les gouvernements à verser leurs contributions pour financer les activités de l'OIT, il faut veiller en priorité à ce que le personnel du BIT, qui justement mène à bien ces activités, reçoive la rémunération qui lui est due. Toutes les options doivent être envisagées à cette fin.
939. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait remarquer que ni son groupe ni celui des employeurs n'ont soutenu la suppression proposée par le groupe des PIEM du membre de phrase «ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (partie II)» figurant à l'alinéa *a*). Rappelant que le solde de la prime nette a précédemment été utilisé pour la rénovation du bâtiment du siège, elle reste d'avis qu'il devrait continuer d'être mentionné dans le projet de décision. Autrement, elle ne voit guère comment le personnel sera rémunéré si les excédents se révèlent insuffisants.
940. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit, une nouvelle fois, que son groupe a su faire preuve de souplesse sur un certain nombre de points, mais indique que les représentants gouvernementaux ont reçu de leurs capitales respectives des instructions claires quant à la question de la prime nette. Elle rappelle que le groupe des PIEM n'avait pas accepté l'utilisation de la prime nette pour la deuxième phase du projet de rénovation du bâtiment du siège, et ce justement pour les mêmes raisons. Elle plaide de nouveau pour l'insertion dans le projet de décision d'un libellé général qui tienne compte de la position du groupe des PIEM.
941. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini indique que, à la lumière des explications données, son groupe est enclin à appuyer l'alinéa *a*) ainsi que les alinéas *b*) et *c*) proposés par le groupe des travailleurs. L'orateur est favorable au maintien de la mention des soldes de prime nette, car, en l'absence d'excédents, il serait logique d'avoir la possibilité d'utiliser ces soldes.
942. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran réitère son soutien aux amendements proposés par le groupe des PIEM, étant donné qu'ils constituent une base sur laquelle s'appuyer pour aller de l'avant.

943. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay réaffirme le soutien de son groupe aux propositions du groupe des PIEM et prie instamment le Conseil d'administration de continuer à rechercher une solution qui soit satisfaisante pour tous.
944. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne estime que, à la lumière des explications fournies par le Bureau, il devrait être possible pour le Conseil d'administration d'aller de l'avant.
945. *Le Directeur général* est d'avis qu'il serait utile que le Conseil d'administration poursuive ses débats en vue de trouver un consensus sur cette question très importante.
946. *Le Président* invite le Conseil d'administration à examiner une version révisée d'un amendement au projet de décision proposé par le groupe des PIEM.
947. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une porte-parole du gouvernement du Royaume-Uni indique que son groupe ne changera vraisemblablement pas de position au sujet de l'utilisation de certains mécanismes de financement, mais qu'il propose néanmoins un amendement au projet de décision dans un esprit de souplesse et de compromis. Le libellé de l'alinéa *b)* serait remplacé par le suivant: «de demander au Directeur général de proposer au Conseil d'administration, à sa 338^e session (mars 2020), s'il y a lieu, d'autres méthodes de financement susceptibles d'être envisagées en lien avec la clôture du 76^e exercice (2018-19);». Un nouvel alinéa *c)* rédigé comme suit serait ajouté: «de demander au Bureau de consulter le syndicat du personnel du BIT sur toute proposition ayant des conséquences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel dans le cadre du dialogue social interne et dans le respect des dispositions du Statut du personnel».
948. *La porte-parole des travailleurs, le porte-parole des employeurs* et un représentant du gouvernement de l'Eswatini *s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique* appuient le projet de décision, tel que modifié par le groupe des PIEM.

Décision

949. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) de demander au Directeur général de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, des mesures pour réaliser au titre de la Partie I du budget, des économies suffisantes pour couvrir, au cours de la période 2020-21, le coût non budgété de l'application du coefficient d'ajustement révisé, coût estimé à 8,8 millions de dollars E.-U., ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (Partie II). Si cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale;*
- b) de demander au Directeur général de proposer au Conseil d'administration, à sa session de mars 2020, s'il y a lieu, d'autres méthodes de financement susceptibles d'être envisagées en lien avec la clôture du 76^e exercice (2018-19);*
- c) de demander au Bureau de consulter le syndicat du personnel du BIT sur toute proposition ayant des conséquences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel dans le cadre du dialogue social interne et dans le respect des dispositions du Statut du personnel.*

(Document GB.337/PFA/1/2, paragraphe 9, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Etat d'avancement des projets de rénovation du bâtiment et de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège (GB.337/PFA/2 et GB.337/PFA/2(Add.1))

950. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) présente le document GB.337/PFA/2(Add.1) au Conseil d'administration et indique que le Bureau poursuivra l'examen des offres d'achat reçues concernant la parcelle 4057 conformément aux critères énoncés au paragraphe 4; lorsqu'un soumissionnaire aura été sélectionné, le Bureau fera en sorte de conclure les négociations et la vente du terrain le plus rapidement possible afin de pouvoir commencer la phase 2 de la rénovation et de limiter ainsi les coûts.
951. *Le porte-parole du groupe des employeurs* note avec satisfaction que la phase 1 de la rénovation du bâtiment du siège a pu être menée à son terme dans les limites du plan financier et sans perturber les activités du Bureau, et il se félicite du faible taux d'accidents enregistré pendant les travaux. Toutefois, le coût estimatif de la phase 2 pourrait dans les faits être dépassé en raison de l'interruption des travaux après la phase 1. L'orateur se réjouit de l'avancement du processus d'appel d'offres lancé en vue de la vente de la parcelle 4057 et fait observer que le produit de la vente suffira à défrayer les coûts liés à la sécurisation complète du bâtiment du siège, ainsi qu'à la rénovation de certains éléments qui avaient été retirés des travaux de la phase 2.
952. L'orateur demande des explications concernant l'apparente contradiction entre les critères énoncés respectivement aux alinéas c) et d) du paragraphe 4 du document GB.337/PFA/2(Add.1). En effet, le premier vise à limiter la dépendance en réduisant l'implication du Bureau après la vente, tandis que le second exprime la volonté de participer à la recherche d'une meilleure possibilité d'aménagement. Tout en reconnaissant le caractère commercialement sensible de la décision à prendre à l'égard des offres reçues, l'orateur invite le Bureau à consulter le bureau du Conseil d'administration au sujet des conditions contractuelles de la vente de la parcelle 4057 et propose un amendement au projet de décision en ce sens.
953. L'orateur note que les mesures de sécurité qui seront mises en œuvre en 2020-21 sont conformes au plan de sécurisation adopté à la 335^e session du Conseil d'administration, qu'elles seront étudiées avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies, et que le gouvernement de la Suisse sera informé de leurs spécifications et de leurs incidences.
954. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se réjouit que la rénovation du dernier tiers du bâtiment se soit achevée plus tôt que prévu, que le budget n'ait pas été dépassé et que le taux d'accidents ait été faible. Elle relève également avec satisfaction qu'aucun problème n'a été soulevé par les syndicats du secteur de la construction depuis novembre 2018 et que des économies ont été réalisées dans le cadre de la phase 1 du projet. Toutefois, le fait que les fonds nécessaires au financement de la phase 2 n'aient pas pu être trouvés va encore retarder le lancement des travaux, d'où une augmentation des coûts et des risques pour la sécurité.
955. L'oratrice se félicite du nombre d'offres reçues par le Bureau concernant la parcelle 4057, dont la vente couvrira les coûts de la phase 2 de la rénovation, y compris la sécurisation intégrale du bâtiment telle que prévue dans le plan révisé. Prenant également note de la solution «de la simple protection» proposée pour la sécurisation du bâtiment, elle souligne que le groupe des travailleurs n'est pas favorable à la construction d'un mur d'enceinte

surmonté d'une clôture autour du bâtiment du siège, car cela irait contre l'image d'ouverture qui devrait caractériser l'OIT. Les préoccupations en matière de sécurité sont certes légitimes, mais il importe de veiller à ne pas restreindre l'accès des mandants au bâtiment, y compris en dehors des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence. Rappelant les remarques qu'elle avait faites à la session de mars, l'oratrice réaffirme que limiter l'accès à la propriété dans son ensemble est démesuré par rapport au niveau de risque établi; le groupe des travailleurs avait demandé que d'autres options soient envisagées. Il est essentiel que des dispositions efficaces soient prises pour garantir la sécurité et la santé au travail des fonctionnaires qui se trouvent au sous-sol, un espace qui devrait être rénové comme l'ont été les autres parties du bâtiment.

- 956.** Etant donné que trois des offres reçues pour la parcelle remplissent les critères énoncés dans le document GB.337/PFA/2(Add.1) et proposent un prix qui dépasse le coût estimatif de la phase 2, l'oratrice appuie le projet de décision. Bien qu'il ait initialement approuvé l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs est d'avis que la mise au point définitive des dispositions contractuelles relatives à la vente devrait être confiée au Bureau.
- 957.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria loue le travail d'excellente qualité qui a été fait dans le cadre de la phase 1 de la rénovation, se félicitant du faible taux d'accidents enregistré et de l'achèvement anticipé des travaux. Son groupe est sensible aux efforts que le Bureau a déployés pour maintenir le budget total de la phase 1 dans le cadre du plan financier approuvé et rester dans les limites du budget initial, et il se félicite que des économies aient pu être réalisées. C'est une bonne chose que des négociations soient en cours avec les locataires potentiels et qu'une lettre d'intention ait été signée avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), car la colocation avec une seule organisation serait avantageuse.
- 958.** L'orateur se félicite des démarches que le Bureau a entreprises pour trouver des investisseurs potentiellement intéressés par l'achat de la parcelle 4057 et demande à être tenu informé de l'évaluation des projets proposés. Le groupe gouvernemental salue les travaux menés aux fins de la solution «de la simple protection» pour améliorer la sécurité du bâtiment, ainsi que les efforts déployés pour financer les travaux de sécurisation et les consultations menées avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU, et il espère recevoir davantage d'informations sur ces questions à la session suivante du Conseil d'administration. Des efforts devraient continuer d'être faits pour promouvoir des conditions de travail sûres et salubres et trouver des options de financement novatrices qui soient à la fois durables et responsables. Le groupe gouvernemental soutient le projet de décision initial.
- 959.** *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)*, répondant à une question soulevée par le groupe des employeurs, explique que plusieurs soumissionnaires pour la parcelle 4057 ont indiqué qu'ils souhaiteraient que le BIT conserve certains aspects du régime de propriété pendant toute la durée du processus d'aménagement de la parcelle, afin qu'ils puissent bénéficier, par extension, du statut juridique de l'Organisation. Toutefois, ni le BIT ni les autorités suisses ne sont favorables à cette option, raison pour laquelle l'alinéa c) du paragraphe 4 du document GB.337/PFA/2(Add.1) a été ajouté parmi les critères d'évaluation proposés. L'alinéa d) a quant à lui été ajouté pour garantir que l'OIT pourra bénéficier de toute amélioration éventuelle du potentiel d'aménagement de la parcelle si les autorisations d'utilisation du sol correspondantes génèrent une plus-value; plusieurs soumissionnaires ont fait une proposition en ce sens en plus du prix d'achat de base du terrain. Les deux critères sont par conséquent bien distincts.
- 960.** Prenant note des préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs au sujet de la sécurité du bâtiment, l'orateur indique que le Bureau continue d'examiner les différentes options avec son propre personnel de sécurité ainsi qu'avec les services de sécurité de

l'ONU. La position à laquelle leur réflexion a abouti à ce stade est que, au lieu de clôturer l'ensemble de la propriété, une possibilité serait de mettre en place un périmètre de sécurité proche du bâtiment et de construire un petit local extérieur pour l'inspection des visiteurs. Il est important que les espaces autour du bâtiment, notamment le parc, restent ouverts, mais il faut aussi sécuriser la zone entourant le bassin, et éventuellement les pelouses qui se trouvent derrière le bâtiment. Pour ce qui est des bureaux des étages inférieurs, ils seront rénovés selon les mêmes normes que le reste du bâtiment.

- 961.** L'orateur comprend l'intention qui sous-tend l'amendement au projet de décision que le groupe des employeurs a proposé, mais il craint que de nouvelles consultations ne retardent les négociations, qui promettent déjà d'être difficiles. Le Conseil d'administration a par le passé donné mandat au Directeur général pour mettre définitivement au point des contrats concernant la vente de terrains. Au lieu de tenir des consultations avec le bureau du Conseil d'administration comme le prévoit l'amendement proposé, le Bureau pourrait convenir de tenir ce dernier informé de l'avancement des discussions, qui devraient être terminées d'ici à la fin de l'année.
- 962.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que les inquiétudes quant à d'éventuels retards ne sont pas fondées. L'amendement proposé par son groupe a trait à la gouvernance; le Conseil d'administration ne devrait pas porter seul la responsabilité d'un contrat d'une telle importance. Toutefois, la proposition consistant à tenir le bureau du Conseil d'administration informé est une solution acceptable.

Résultat

- 963.** *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le document GB.337/PFA/2 et se félicite du bon déroulement de la phase 1 du projet de rénovation.*

(Document GB.337/PFA/2, paragraphe 33.)

Décision

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

- a) autorise le Directeur général à mettre définitivement au point les dispositions contractuelles relatives à la vente de la parcelle 4057 sise à Genève, conformément aux critères énoncés au paragraphe 4 du présent document (GB.337/PFA/2(Add.1));*
- b) recommande à la Conférence d'approuver, à sa 109^e session (juin 2020), conformément à l'article 11.1 du Règlement financier, le versement du produit de la vente au Fonds pour le bâtiment et le logement, en adoptant une résolution ainsi libellée:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide que le produit net de la vente de la parcelle 4057 appartenant à l'OIT, sise à Genève (Suisse), sera crédité au Fonds pour le bâtiment et le logement;

- c) décide que ledit produit destiné à l'achèvement des travaux de rénovation du bâtiment du siège, y compris le périmètre de sécurité, sera affecté à cette fin.*

(Document GB.337/PFA/2(Add.1), paragraphe 9.)

Troisième question à l'ordre du jour

Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2020-21: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.337/PFA/3)

- 965.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* se félicite de l'intégration, dans le programme du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR), des priorités établies dans la Déclaration de Panama pour le centenaire de l'OIT: L'avenir du travail dans les Amériques, adoptée lors de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques, qui s'est tenue à Panama (Panama) du 2 au 5 octobre 2018. Le groupe des travailleurs se félicite de l'importance accordée à la gestion des connaissances, à la coopération Sud-Sud, à la coopération triangulaire et à l'exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication dans tous les domaines de travail du CINTERFOR. Pour ne pas aggraver les inégalités existantes, il importe de ne pas perdre de vue, dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir l'innovation et l'amélioration des processus, la fracture numérique qui existe dans la région.
- 966.** En ce qui concerne la coordination de la formation professionnelle avec les politiques de développement de la production et l'évolution des technologies, le groupe des travailleurs souligne la nécessité d'une participation active des organisations de travailleurs aux discussions nationales, régionales et sectorielles, afin que celles-ci aboutissent à des solutions tripartites qui contribuent à la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8. Toutefois, la formation professionnelle ne doit pas être uniquement axée sur le développement de la production; elle doit également répondre à la nécessité de fournir des services publics de qualité. Le groupe des travailleurs se félicite de la priorité accordée au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de tripartisme et de dialogue social. Les programmes devraient aider les organisations de travailleurs à promouvoir l'inclusion, dans les conventions collectives, de clauses portant sur la formation professionnelle, et renforcer le caractère tripartite de la conception et de la gouvernance des instituts de formation professionnelle. Le CINTERFOR devrait également soutenir la fonction normative de l'OIT en appuyant la campagne de ratification du centenaire et en encourageant la ratification et l'application des instruments suivants: convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Les travaux de recherche devraient porter non seulement sur la création d'emplois, mais aussi sur d'autres aspects tels que les nouvelles tâches, la protection des données et les questions de santé et de sécurité liées à la connectivité. Le Département de la recherche du BIT, le Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) et le Département des politiques sectorielles (SECTOR) devraient participer à l'évaluation des effets de la numérisation et de ses conséquences sur le monde du travail.
- 967.** En ce qui concerne les cadres réglementaires et les dispositifs de financement, le groupe des travailleurs est partisan d'un système public, tripartite et inclusif de formation professionnelle et d'éducation permettant de réduire les inégalités et de promouvoir le travail décent. Les programmes ou mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences, y compris les cadres nationaux de qualification, devraient être liés aux politiques de gestion des migrations afin de renforcer l'intégration dans les sous-régions

concernées ou les axes de migration de main-d'œuvre, de manière à garantir que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs.

968. Le groupe des travailleurs soutient la promotion de programmes et de systèmes d'apprentissage de qualité fondés sur une approche de l'avenir du travail centrée sur l'être humain, et il considère que l'accès de tous à une éducation publique de qualité et à une formation efficace tout au long de la vie est essentiel. Il approuve les propositions formulées dans le rapport en ce qui concerne l'amélioration de la gestion institutionnelle et de la gestion de l'information dans le domaine de la formation professionnelle et l'application de méthodes et de techniques innovantes à la formation professionnelle. Il conviendrait d'élaborer des propositions de formation diversifiées afin de renforcer les liens entre la formation syndicale et la formation professionnelle tout au long de la vie, aussi bien dans le cadre de cours généraux que dans le cadre de cours spécialisés de formation syndicale, en particulier ceux qui concernent la formation de formateurs.
969. Pour ce qui est de la formation professionnelle axée sur l'égalité des chances et l'inclusion sociale, le groupe des travailleurs soutient la méthode mixte mais rappelle qu'il existe une fracture numérique dans la région. Il pourrait être intéressant de se pencher sur des initiatives qui promeuvent la mise à disposition gratuite d'ordinateurs dans les écoles, telles que le Plan «Ceibal» en Uruguay ou le Plan «Conectar Igualdad» en Argentine. Une assistance technique et l'élaboration de nouvelles stratégies conformes aux normes internationales sont nécessaires pour aligner la formation professionnelle sur les politiques nationales en matière d'inclusion et d'égalité et pour protéger les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs en situation de handicap et les travailleurs ruraux.
970. Les consultations tripartites sont essentielles pour coordonner la formation avec les services de l'emploi, les services d'orientation professionnelle et les politiques actives du marché du travail et parvenir ainsi à cerner les problèmes essentiels, à promouvoir le travail décent et à faire face aux principaux changements à l'œuvre dans le monde du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.
971. Le CINTERFOR devrait veiller à faire bénéficier les instituts de formation professionnelle des autres régions de tous les progrès réalisés dans le cadre de ses programmes ainsi que de l'expérience acquise par les organisations de travailleurs dans le domaine de la formation professionnelle. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
972. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que l'OIT devrait, en collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux, promouvoir l'acquisition de compétences et de qualifications par l'ensemble des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. L'Organisation devrait appuyer les efforts déployés par le CINTERFOR pour contribuer à son action dans les domaines prioritaires suivants: développement de la production, promotion d'un environnement favorable aux entreprises, transition vers l'économie formelle, protection de l'environnement, changements climatiques et adaptation aux formes nouvelles et diverses d'emploi. Le groupe des employeurs constate avec satisfaction que le CINTERFOR travaille en ce sens en établissant des liens plus étroits avec les services du BIT et en développant des alliances stratégiques avec les organismes internationaux et nationaux de coopération pour le développement.
973. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devrait promouvoir activement un renforcement de la collaboration entre les organisations d'employeurs et le CINTERFOR dans la région en fournissant une assistance technique pour la conception et la mise en œuvre de programmes destinés spécifiquement aux employeurs. Il convient de faire le point des compétences existantes et de déterminer celles qui seront recherchées sur le marché du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes au cours des dix années à venir. Il faudrait

entreprendre un recensement régional des systèmes de formation duale, en mettant l'accent sur les publications et les activités du Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN), qui est un exemple de collaboration réussie entre entreprises, organisations d'employeurs et organisations internationales. Le réseau du CINTERFOR devrait encourager activement les instituts de formation professionnelle à écouter les organisations d'employeurs et à adapter les programmes de formation à leurs besoins. Les petites et moyennes entreprises (PME) ont souvent des difficultés à trouver des programmes de formation appropriés. La priorité devrait être accordée à ces entreprises, et les programmes de formation qui leur sont destinés devraient être axés sur la formalisation de l'économie et l'accroissement de la productivité. Les politiques publiques devraient promouvoir la formation et la validation des compétences.

- 974.** Tout en encourageant le CINTERFOR à saisir toutes les occasions de mobiliser des ressources par l'intermédiaire des projets de coopération technique, tant dans les pays hôtes qu'au niveau de la région, le groupe des employeurs invite l'Uruguay à verser d'urgence sa contribution au CINTERFOR pour l'année 2019. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 975.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay souligne l'importance cruciale que revêt la formation professionnelle dans un monde du travail en pleine mutation. Le GRULAC se félicite des priorités et des domaines d'action définis dans le rapport et souligne le rôle particulièrement important que joue le CINTERFOR dans la promotion de l'inclusion, la réduction des inégalités, la création de débouchés pour les PME et la lutte contre l'informalité dans la région. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 976.** *La représentante du gouvernement de l'Uruguay*, s'exprimant au nom de son pays, remercie le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs pour leurs remarques et indique à l'intention du groupe des employeurs que le gouvernement de l'Uruguay accorde toute l'attention voulue à la question de sa contribution au CINTERFOR pour l'année 2019.
- 977.** *Un représentant du Directeur général* (directeur régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes) remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs contributions. Le Bureau a pris bonne note des propositions qui ont été faites et des questions qui préoccupent particulièrement les mandants.

Décision

- 978.** *Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2020-21, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.337/PFA/3.*

(Document GB.337/PFA/3, paragraphe 31.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2018-19: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.337/PFA/4)

979. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) dit que, depuis le 1^{er} octobre 2019, des contributions pour l'année 2019 et des années précédentes d'un montant total de 29 979 324 francs suisses ont été reçues de sept Etats Membres, comme indiqué ci-après:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2019	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues en francs suisses
Argentine		300 000	300 000
Cameroun		29 446	29 446
Croatie	10		10
Madagascar	11 170		11 170
Panama	8 409		8 409
Etats-Unis		29 625 129	29 625 129
Zambie		5 160	5 160
Total	19 589	29 959 735	29 979 324

980. Si l'on tient compte des contributions reçues entre le 1^{er} et le 28 octobre 2019, le montant total des contributions reçues en 2019 s'élève à 263 363 691 francs suisses. Sur ce montant, 218 862 095 francs suisses représentent les contributions pour 2019 et 44 501 596 francs suisses, les arriérés de contributions. Le solde dû au 28 octobre 2019 est de 225 803 766 francs suisses.

981. *La porte-parole du groupe des travailleurs* exprime sa gratitude envers les gouvernements qui ont réglé leurs contributions et se réjouit que leur nombre ait légèrement augmenté par rapport à la période biennale antérieure. Elle invite les gouvernements qui ne l'ont pas encore fait à s'acquitter de leurs contributions avant la fin de l'année. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.

982. *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note des informations que le Bureau a fournies sur l'état des contributions et sur les recettes et les dépenses budgétaires pour l'exercice 2018-19. En dépit des difficultés que peuvent avoir certains Etats Membres pour payer leur contribution, le Bureau devrait continuer de faire tout son possible pour faire baisser les arriérés. L'orateur invite instamment les gouvernements à s'acquitter de leurs obligations financières à l'égard de l'OIT. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.

983. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie exprime sa vive préoccupation face au nombre d'Etats Membres en retard dans le paiement de leurs contributions et invite les gouvernements concernés à honorer leurs engagements dans les meilleurs délais. Ces retards sont préjudiciables pour l'exécution du programme et budget pour 2018-19; ils ont nécessité l'interruption de la mise en œuvre de programmes bénéfiques aux mandants et compromettent les prévisions pour les années à venir. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

984. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), une représentante du gouvernement du Royaume-Uni regrette la baisse du niveau des contributions reçues par rapport à 2018 et souligne que la capacité de l'OIT à s'acquitter de son mandat dépend du paiement en temps voulu des contributions. Compte tenu des difficultés financières qui pèsent sur l'Organisation des Nations Unies, le groupe des PIEM invite tous les Etats Membres à s'acquitter du montant intégral de leurs contributions dans les meilleurs délais. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.*

Décision

985. *En vertu de l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration délègue son autorité au Président, qui peut approuver tout transfert de crédits dans le cadre du budget des dépenses de 2018-19 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer, avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.*

(Document GB.337/PFA/4, paragraphe 11.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Produit de la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles ([GB.337/PFA/5](#))

986. *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que les propositions figurant dans le document à l'examen sont judicieuses et rationnelles en termes de coût, aussi bien au regard du budget de l'OIT, car elles permettront d'alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement, que du point de vue des objectifs de la réforme du système des Nations Unies. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.*
987. *La porte-parole du groupe des travailleurs indique, à propos des arguments avancés à l'appui du projet de décision, que son groupe juge utile de se rapprocher du centre ainsi que des institutions de l'Union européenne et des bureaux des mandants. Elle demande au Bureau de veiller à ce que la présence de l'OIT au sein de la Maison des Nations Unies soit bien visible et que ses locaux soient librement accessibles par les mandants tripartites. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.*
988. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), une représentante du gouvernement du Royaume-Uni prend note de la nécessité d'investir dans le bureau de l'OIT à Bruxelles et insiste sur l'objectif fixé en matière de partage de locaux communs dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies. Le groupe des PIEM est favorable à la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles et au transfert de celui-ci dans la Maison des Nations Unies, car cela devrait permettre une mise en commun efficace des ressources et une homogénéisation de la présence onusienne. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.*

Décision

989. *Le Conseil d'administration:*

- a) *recommande à la Conférence internationale du Travail, à sa 109^e session (2020), d'approuver, conformément au paragraphe 1 de l'article 11 du Règlement financier, le transfert du produit de la vente des locaux de l'OIT à Bruxelles (Belgique) au Fonds pour le bâtiment et le logement après déduction d'un montant de 155 000 dollars des Etats-Unis destiné à financer, pour la période 2020-21, le partage des coûts au titre de l'utilisation de locaux communs de l'ONU par le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et le Benelux;*
- b) *propose à la Conférence, à la même session, une résolution ainsi rédigée:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide que le produit net de la vente des locaux de l'OIT sis rue Aimé Smekens, 40, 1030 Schaerbeek, Bruxelles (Belgique) soit porté au crédit du Fonds pour le bâtiment et le logement après déduction d'un montant maximal de 155 000 dollars des Etats-Unis destiné à financer la part des coûts revenant à l'OIT au titre de son utilisation d'un espace dans la Maison des Nations Unies à Bruxelles pendant la période biennale 2020-21.

(Document GB.337/PFA/5, paragraphe 8.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel 2018-19

([GB.337/PFA/6](#))

990. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note avec satisfaction que les étapes biennales prévues pour les évaluations indépendantes, qui figurent dans la partie I du rapport, ont été achevées. Toutefois, le groupe des travailleurs voudrait savoir pourquoi il n'en va pas de même des étapes prévues pour les évaluations internes, et si cela est dû à une surcharge de travail du personnel. Il importe de trouver un juste équilibre entre, d'une part, la charge de travail à fournir pour servir les mandants en exécutant des programmes et, de l'autre, l'évaluation de ce travail par la réalisation d'évaluations internes. A propos du sous-résultat 1.3, le groupe des travailleurs souhaite savoir à quoi sont dues les différences si marquées entre les nombres de représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements qui ont bénéficié d'une formation à l'évaluation de l'Agenda du travail décent dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD), comme le montre la figure 2. En ce qui concerne la recommandation 1 figurant au paragraphe 22 du rapport, il souligne que l'assentiment des donateurs est important lorsqu'il s'agit de regrouper les évaluations et que les accords signés par les donateurs devraient l'indiquer clairement. Aucun progrès n'ayant été fait en ce qui concerne les évaluations d'impact, le groupe des travailleurs souhaite recevoir des informations à ce sujet. Pour ce qui est du sous-résultat 2.4, il appuie le programme d'autoformation expliquant le caractère unique de la valeur ajoutée de l'OIT. En outre, il importe de veiller à ce que le mandat normatif de l'OIT et son mécanisme de dialogue social soient intégrés dans les évaluations et la conception des

projets. La note d'orientation que le Bureau a élaborée à cet égard est la bienvenue. Le groupe des travailleurs note aussi avec satisfaction, s'agissant du sous-résultat 2.2, que les protocoles 1 et 2 ont été révisés de façon à inclure des directives sur l'égalité des genres et la non-discrimination.

991. En ce qui concerne la partie II du rapport, le groupe des travailleurs relève avec une préoccupation particulière que c'est dans les domaines de la qualité de la conception des projets, de la participation des mandants et de la validité de la conception que les appréciations sont les plus négatives. En outre, la réduction de la pauvreté n'est toujours pas traitée comme elle devrait l'être dans la conception et la mise en œuvre des projets. La faible capacité des projets de mobiliser des ressources et d'obtenir des résultats pérennes dans les domaines de la promotion des normes du travail et de l'intégration du tripartisme est également préoccupante et l'OIT devrait continuer de s'attaquer à ce problème. Pour la majorité des projets, la performance sur les plans de l'exécution et de l'efficacité a été jugée faible à moyenne, un quart seulement des projets ayant été considérés comme satisfaisants en ce qui concerne le suivi et l'établissement de rapports. Le groupe des travailleurs peut souscrire aux recommandations et appuyer le projet de décision.
992. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, même s'il ressort de la partie I du rapport que la culture de l'évaluation s'est développée au sein du BIT, ces progrès pourraient être plus importants. En ce qui concerne le résultat 1, le taux d'évaluations internes a été jugé faible. Le Bureau devrait donc redoubler d'efforts pour renforcer ces évaluations et améliorer le cadre de responsabilisation. Quant aux thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau, il conviendrait, en particulier, de faire porter celle-ci sur le tripartisme et le mandat normatif de l'OIT. Alors que le groupe des employeurs a souligné à plusieurs reprises l'importance des travaux de recherche et de la gestion des connaissances, ces domaines, malgré leur importance stratégique, n'ont jamais été évalués. La Stratégie en matière de connaissances (2018-2021) et la Stratégie de recherche 2020-2023 peuvent fournir un cadre pour une telle évaluation. Le groupe des employeurs souhaite savoir pourquoi le nombre de représentants des employeurs formés à l'évaluation de l'Agenda du travail décent dans le contexte des ODD est nettement inférieur à celui des représentants des gouvernements ou des travailleurs. Une coordination plus étroite avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devrait permettre de régler ce problème.
993. En ce qui concerne le résultat 2, le groupe des employeurs réaffirme son appui au regroupement des évaluations. Le Bureau devrait encourager les donateurs à suivre cette pratique et à établir les procédures permettant d'utiliser des évaluations groupées. Les projets pilotes proposés dans le tableau 4 du rapport semblent appropriés. Les évaluations de projets doivent être alignées plus strictement sur le tripartisme et le mandat normatif de l'OIT. Les activités de l'Organisation en matière de coopération pour le développement devraient inclure le renforcement des capacités des ministères et des partenaires sociaux et inciter ces acteurs à s'engager dans le tripartisme et le dialogue social. C'est là l'intérêt de la contribution de l'OIT au système des Nations Unies.
994. En ce qui concerne le résultat 3, le groupe des employeurs relève avec préoccupation que la direction utilise peu les recommandations figurant dans les évaluations, compte tenu en particulier de la nette diminution du nombre de recommandations intégralement ou partiellement mises en œuvre. Il est possible que le système automatisé de suivi des recommandations par la direction récemment mis en place ait contribué à cette réduction en dépersonnalisant les échanges. La direction devrait prendre des mesures pour remédier à cette situation.
995. Dans la partie II du rapport, la figure 10 montre que la qualité de la conception des projets et la participation des mandants sont médiocres. Du fait de cette faible participation, un grand nombre de projets dirigés par des donateurs ne répondent pas aux besoins des mandants. Les

projets doivent répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités, comme l'a montré l'évaluation de haut niveau portant sur le renforcement des capacités qui a été réalisée peu de temps auparavant. Moins de la moitié des projets ont recueilli l'appui des mandants, ce qui remet en question la validité de leur conception et leur capacité à atteindre les objectifs du programme et budget. La figure 11 montre aussi une image inacceptable des mauvais résultats des projets de l'OIT visant à promouvoir le tripartisme et les normes. Le Bureau doit revoir d'urgence les processus de conception et d'approbation des projets ainsi que leurs cadres de suivi. Les principaux facteurs de réussite de la méta-analyse des évaluations devraient être mieux intégrés. Une participation accrue des départements concernés, à savoir le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), est essentielle. Les principes de la gestion axée sur les résultats en matière de suivi, de retour d'information et d'orientations en vue de la réalisation des objectifs devraient être appliqués à tous les projets et programmes de l'OIT.

996. Enfin, le groupe des employeurs souligne l'importance cruciale des projets financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Il se déclare satisfait de la collaboration initiale avec ACT/EMP, ACTRAV et le Département des normes internationales du travail, qui a permis de parvenir à une conception plus solide, une plus grande validité, des résultats durables et un impact réel de ces projets. Les projets financés par le CSBO devraient aussi utiliser des mécanismes formels de suivi et d'information.
997. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie déclare que son groupe salue le rapport et se félicite de la clarté de sa structure, la partie I, Mise en œuvre de la stratégie d'évaluation de l'OIT, étant fondée sur trois résultats, eux-mêmes appuyés sur une série de sous-résultats. Le groupe de l'Afrique note avec satisfaction que les évaluations prévues à l'avenir porteront notamment sur les principes et droits fondamentaux au travail, la négociation collective et la liberté syndicale. Il prend note des problèmes d'efficacité recensés dans les travaux de l'OIT. Il soutient le projet de décision.
998. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que le groupe des PIEM se félicite de l'engagement renforcé de l'OIT en faveur de la conception et de la gestion axées sur les résultats, lesquelles renforcent l'efficacité des évaluations indépendantes des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des projets de coopération technique. Une solide culture de l'évaluation créant des conditions favorables et une fonction d'évaluation indépendante sont nécessaires. Le groupe des PIEM appuie la mise en place de l'équipe spéciale sur la gestion axée sur les résultats et note que le renforcement des capacités, des orientations et du système de connaissances a amélioré la qualité des rapports d'évaluation. Il approuve l'élargissement de la base de connaissances et de l'accès à l'information en matière d'évaluation, en particulier grâce à *i-eval* Discovery. Il souhaite savoir combien d'évaluations externes ont été réalisées en 2018, afin de dresser le tableau de toutes les évaluations qui ont été menées. Les enseignements tirés des évaluations externes devraient être intégrés dans les connaissances institutionnelles de l'OIT.
999. Le groupe des PIEM prend note du renforcement de la capacité d'évaluation du personnel dans les régions et les départements au titre du sous-résultat 1.2 et relève que 30 membres supplémentaires du personnel ont obtenu une certification en tant que responsables de l'évaluation. Afin d'encourager le développement du réseau d'évaluation, il faudrait inciter davantage le personnel à y participer. Si l'appui technique et les compétences qualifiées en matière de suivi et d'évaluation ne sont pas suffisants, la conception, la mise en œuvre, les systèmes de suivi des résultats et l'évaluation des projets axés sur les résultats risquent d'en pâtir. Le groupe des PIEM se félicite de la réalisation du sous-résultat 1.3, mais fait observer qu'il reste des progrès à faire au titre du sous-résultat 1.4, en particulier en ce qui concerne les ODD. Il salue le travail qu'accomplit le Bureau de l'évaluation de l'OIT (EVAL) pour

promouvoir le suivi et l'évaluation des PPTD dans le contexte des ODD par des études d'évaluabilité, ainsi que le rôle de coordonnateur joué par EVAL dans les groupes de travail sur les ODD du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Le sous-résultat 1.5 est partiellement atteint, mais nécessite un supplément de travail. Le groupe des PIEM se félicite de la reconnaissance croissante de l'importance de l'intégration de l'évaluation et propose que les effectifs chargés à plein temps du suivi et de l'évaluation soient encore renforcés.

- 1000.** Le groupe des PIEM relève que le sous-résultat 2.1 est en bonne voie de réalisation. Il croit comprendre que la réduction des coûts n'est pas la seule raison de procéder à des regroupements et reconnaît que les évaluations groupées peuvent contribuer à remédier en partie à la «lassitude des évaluations» et apporter une valeur ajoutée en tirant des enseignements utiles de projets ayant une thématique similaire, dans des pays ou des régions définies. Cela étant, on ne voit pas bien comment le regroupement des évaluations permettra d'en accroître l'indépendance et la crédibilité. Etant entendu que le regroupement des évaluations est une possibilité, mais pas la seule, le groupe des PIEM peut appuyer la recommandation 1. Il appuie également les possibilités d'expérimentation pilote des évaluations groupées par type de regroupement qui sont exposées dans le tableau 4, cette démarche étant alignée sur les discussions en cours sur la réforme du système des Nations Unies pour le développement et les efforts visant à renforcer les évaluations indépendantes conjointes et à l'échelle du système. Il se félicite donc aussi du rôle joué par EVAL dans l'élaboration d'évaluations à l'échelle du système et dans le pilotage des évaluations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable réalisées dans certains pays.
- 1001.** Le groupe des PIEM note avec satisfaction que les trois indicateurs au titre du sous-résultat 2.2 ont été réalisés, et notamment que les protocoles ont été mis à jour. Les fonctionnaires chargés de l'évaluation dans les régions devraient aider le personnel et les partenaires des projets de l'OIT à faire en sorte que les projets soient évaluables. Prenant note de l'amélioration de la notation moyenne des évaluations au regard des prescriptions du Plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'oratrice souligne que les évaluations devraient mieux tenir compte de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et se félicite de la note d'orientation révisée sur l'égalité des sexes dans les évaluations. Des orientations sur la contribution de l'OIT aux ODD seraient nécessaires. L'oratrice relève que, en dépit des efforts déployés par EVAL, aucun progrès n'a été fait au titre du sous-résultat 2.3, alors que des améliorations sont possibles, et elle salue les plans visant à achever l'examen ex post de la qualité des évaluations d'impact. Le groupe des PIEM se félicite de l'utilisation accrue de l'outil *i-eval* Discovery dans le cadre du sous-résultat 3.1 et recommande que les évaluations externes soient toutes intégrées dans la base de données.
- 1002.** Passant à la partie II du rapport, l'oratrice rappelle l'approche porteuse de changements en vue d'élaborer un processus de validation de la performance de l'OIT qui a été approuvée par le Conseil d'administration en 2018 et regrette que la transition vers ce système ait été plus lente que prévu. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que la place accordée à la réduction de la pauvreté et la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les projets se sont améliorées, mais il relève que, pour d'autres critères de performance, les résultats sont moins satisfaisants. En effet, il est particulièrement préoccupant de constater que seulement 5 pour cent des projets «très satisfaisants» font expressément référence à leurs effets escomptés sur la pauvreté ou prévoient des mesures ciblant les pauvres. Les informations données dans le rapport sur l'exécution et l'efficacité de la gestion et de l'utilisation des ressources sont préoccupantes, et des mesures devraient être prises en vue d'améliorer l'orientation stratégique, le suivi et l'établissement de rapports et la coordination interne des projets. De nombreux projets ont été trop ambitieux, comme en témoigne le manque de ressources pour obtenir les résultats escomptés. Dans l'échantillon de projets financés par le CSBO qui ont été évalués, le groupe des PIEM note des résultats

inférieurs à la moyenne pour ce qui est de la réalisation et de la durabilité des objectifs immédiats, de la prise en compte des considérations de genre et de la place accordée à la réduction de la pauvreté dans les interventions. Toutes les constatations devraient être analysées en profondeur, et les problèmes recensés doivent être réglés. En conclusion, le groupe des PIEM soutient la recommandation 2.

- 1003.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau d'évaluation (EVAL)) dit que le rapport d'activité montre que des progrès satisfaisants ont été accomplis en ce qui concerne les trois résultats stratégiques, 95 pour cent des étapes intermédiaires biennales ayant été achevées. La seule exception est l'évaluation d'impact, où les progrès ont été lents. Les évaluations externes des rapports d'évaluation montrent que la qualité s'est améliorée, notamment en ce qui concerne la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes. Les évaluations indépendantes sont privilégiées par rapport aux évaluations internes, compte tenu de leur importance. Cela étant, un programme de formation sur les procédures d'évaluation interne a été mis en place, ce qui amène à une amélioration progressive. On aurait pu faire davantage dans le domaine de l'évaluation d'impact, mais l'accent a été mis sur l'évaluation des performances. Pour qu'une évaluation d'impact soit entreprise, il faut qu'elle soit expressément demandée et budgétisée dans le descriptif de projet, en raison des contraintes budgétaires. EVAL garantira néanmoins la qualité des évaluations d'impact lorsque celles-ci seront réalisées dans le cadre d'évaluations ex post.
- 1004.** En ce qui concerne les pourcentages de mandants de l'OIT qui bénéficient d'une formation à l'évaluation liée à l'évaluation des ODD, l'orateur dit qu'il n'existe pas de budget spécial pour de telles activités de renforcement des capacités et qu'EVAL compte donc sur la collaboration avec d'autres partenaires. Un certain nombre de cours de formation ont été organisés avec ACTRAV, dont un module sur l'évaluation et les ODD. Des discussions ont été engagées avec ACT/EMP en vue d'organiser des cours similaires à l'intention des représentants des organisations d'employeurs. De même, s'agissant des représentants des gouvernements, EVAL a collaboré avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin pour intégrer ces éléments dans les programmes de formation existants.
- 1005.** Les améliorations initiales dans la suite donnée par les responsables de programmes aux recommandations des évaluations ont légèrement diminué du fait de la mise en place du nouveau système automatisé de gestion du suivi et de critères plus rigoureux pour considérer les recommandations comme «intégralement mises en œuvre», mais l'orateur assure aux mandants que les chiffres s'amélioreront.
- 1006.** On aurait pu faire davantage pour introduire une approche porteuse de changements dans les pratiques d'évaluation de l'OIT, mais cela aurait nécessité une collaboration avec d'autres départements. Il faut pour ce faire créer un environnement favorable, ce qui suppose une culture de l'apprentissage, une bonne gestion des connaissances, la participation de tous les responsables de la gestion des programmes au processus d'évaluation et une bonne conception des projets qui tienne dûment compte des enseignements tirés des évaluations. Nombre de ces éléments s'inscrivent dans le cadre des travaux du Bureau visant à améliorer la gestion axée sur les résultats.
- 1007.** Les évaluations groupées ont pour objectif de produire des évaluations plus stratégiques et de mieux établir les liens entre les projets; l'intention n'a jamais été de renforcer l'indépendance et la crédibilité. Le regroupement des évaluations ne réduira pas nécessairement les coûts; de fait, les coûts peuvent même augmenter dans certains cas. L'efficacité pourra toutefois être améliorée par la mise en commun des ressources d'évaluation, ce qui permettra de réduire les coûts de transaction. Ces changements ne se feront pas du jour au lendemain, mais le processus se poursuivra.

- 1008.** En ce qui concerne la partie II du rapport, l'orateur dit que la même méthode a été employée au cours des quatre périodes biennales antérieures. L'analyse de 26 indicateurs sur un échantillon de 40 évaluations de projets a servi d'indicateur indirect de la performance globale de l'OIT. Les performances ont varié au cours de ces années, mais une tendance générale constante se dégage. S'il y a eu une baisse dans certains domaines, par exemple en matière d'efficacité, l'OIT a été considérée dans l'étude comme étant appuyée sur des valeurs pour ce qui est de l'utilisation de ses ressources et dans l'ensemble efficace au regard des coûts.
- 1009.** En ce qui concerne les préoccupations exprimées au sujet de la place accordée à la réduction de la pauvreté, si 5 pour cent seulement des projets ont été jugés «très satisfaisants», 25 pour cent ont été considérés comme «satisfaisants», ce qui fait apparaître une tendance positive. EVAL continuera de collaborer avec l'équipe globale de direction, le Comité consultatif d'évaluation et le Bureau pour veiller à ce que les conclusions des évaluations soient mises en œuvre.

Décision

- 1010.** *Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2018-19 (paragraphe 22 et 73 du document GB.337/PFA/6) en vue de leur mise en œuvre par le BIT ainsi que les priorités du programme de travail 2019-2021 relatif aux évaluations.*

(Document GB.337/PFA/6, paragraphe 74.)

Septième question à l'ordre du jour

Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent ([GB.337/PFA/7](#))

- 1011.** *Le porte-parole du groupe des employeurs, félicitant le Bureau de l'évaluation (EVAL) pour son travail indépendant, équilibré et professionnel, s'enquiert de ses effectifs. Se référant à la partie I du document portant sur l'évaluation indépendante de haut niveau de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue de la formalisation de l'économie informelle, il note que cette évaluation ne couvre pas les travaux de l'OIT visant à promouvoir un environnement propice aux entreprises, un aspect essentiel pour réduire l'informalité. En outre, le Bureau devrait contribuer aux efforts visant à intensifier le développement et la productivité des entreprises et soutenir les unités économiques informelles et les micro, petites et moyennes entreprises prises au piège de l'économie informelle.*
- 1012.** En ce qui concerne l'efficacité, l'orateur note que le résultat 4 fait état d'une limitation des ressources. Il rappelle toutefois que les débats à la session de mars 2018 du Conseil d'administration ont révélé que, alors que le montant du budget stratégique alloué au résultat 6 (formalisation de l'économie informelle) pour 2016-17 était de 51,5 millions de dollars des Etats-Unis (E.-U.), les dépenses réelles se sont élevées à 28 millions de dollars E.-U. Les 23 millions de dollars E.-U. non dépensés montrent que les activités de planification des ressources et d'exécution ont été inefficaces, comme il est reconnu dans le rapport de l'OIT sur l'exécution du programme 2016-17. Compte tenu de la prévisibilité du budget ordinaire, l'orateur demande comment l'évaluation est parvenue à la conclusion que les ressources sont limitées et pourquoi les programmes par pays et les produits mondiaux

sont restés nettement sous-financés. Le Bureau devrait collaborer avec les mandants et aller au-delà de la protection sociale, des services d'aide au développement des entreprises et du recours à la numérisation dans son approche de la formalisation de l'économie en s'attaquant à la concurrence déloyale qu'exercent les entreprises du secteur informel à l'égard des entreprises du secteur formel.

- 1013.** Se référant à la recommandation 2, l'orateur relève que celle-ci ne précise pas comment le Bureau entend mettre en œuvre la participation du secteur privé. Aux termes de la recommandation 4, le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) devrait être l'unité chargée de renforcer les capacités conceptuelles et techniques pour fournir des services et des solutions adaptés aux besoins de l'économie informelle, bien que le renforcement des capacités présente une pertinence pour tous les résultats stratégiques. PARDEV devrait fournir un appui technique aux partenaires sociaux pour la transition vers la formalité. Dans sa réponse à la recommandation 6, le Bureau indique que des documents seront élaborés pour permettre aux partenaires sociaux de ne pas exclure les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle. Il reste que les acteurs de l'économie informelle ne font pas partie de l'économie légale et ne peuvent donc pas être reconnus ni intégrés par les organisations d'employeurs. L'orateur demande au Bureau de modifier sa réponse en conséquence et de remplacer le membre de phrase «d'étendre à l'économie informelle l'affiliation aux» par «à l'économie informelle d'être en contact avec les» au paragraphe 33 du document GB.337/PFA/7.
- 1014.** Passant à la partie II du document, l'orateur dit que les partenariats public-privé (PPP) revêtent une très grande importance pour son groupe et peuvent renforcer la durabilité des interventions de l'OIT, en permettant au Bureau de mieux comprendre les réalités auxquelles doivent faire face les entreprises et en l'aidant à élaborer des approches plus pratiques. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'idée que les PPP «ne sont pas utilisés autant qu'ils pourraient l'être»; compte tenu de leur caractère instable, il faut éviter de dépendre d'eux, et on ne voit pas bien de quoi découle la conclusion précitée. L'orateur demande s'il existe des données sur la part des budgets des autres organismes des Nations Unies provenant de PPP. Le groupe des employeurs n'est pas non plus d'avis que les PPP devraient servir à améliorer les chaînes d'approvisionnement mondiales, et il appuie la réponse du Bureau à la recommandation concernée. La plus grande difficulté à laquelle les entreprises doivent faire face est la gouvernance nationale et non des problèmes dans les chaînes d'approvisionnement. Celles-ci ne représentent en outre qu'une petite fraction de la main-d'œuvre d'un pays; les PPP devraient s'appliquer à tous les travailleurs. Les réseaux d'entreprises sont une solution très efficace, car ils maximalisent l'impact et requièrent beaucoup moins d'efforts marginaux.
- 1015.** Il est extrêmement regrettable que les processus de diligence raisonnable sapent les objectifs des PPP. Les problèmes d'inefficacité signalés dans le document sont inacceptables, et l'examen de la sous-exploitation des PPP devrait porter non seulement sur les questions financières, mais aussi sur les possibilités perdues pour les politiques du Bureau. Le renvoi des décisions relatives à certains PPP au Directeur général inquiète; le Bureau devrait faire preuve de transparence lorsqu'il rejette des PPP et mettre en place un processus de prise de décisions clair, qui doit comporter des délais appropriés et associer le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Pour renforcer la durabilité, et compte tenu du fait que les contributions financières des entreprises dans le cadre des PPP sont relativement faibles, il conviendrait d'envisager une structure qui permette à plusieurs entreprises d'apporter leur contribution aux travaux existants, et les partenaires sociaux devraient être associés d'une manière stratégique à la conception des PPP. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'appel lancé dans la recommandation 7 en faveur d'accords à long terme conclus avec des partenaires privés; les PPP devraient cibler des activités spécifiques et être assortis de calendriers précis.

- 1016.** Passant à la partie III du document, l'orateur appelle l'attention sur la nécessité pour le Bureau de rendre les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) plus pertinents en remédiant au fait que les mandants ne se les approprient pas. Il note aussi avec préoccupation que les PPTD sont perçus par certains comme des projets financés par des donateurs. Il demande pourquoi le document omet le résultat 10 parmi les résultats traités par les PPTD; le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être une priorité. Le Bureau devrait avoir recours à d'autres sources de financement, telles que le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui lui permettraient d'approfondir sa coopération dans les pays et sur des thèmes pour lesquels il n'est pas facile d'obtenir des fonds de donateurs. L'orateur demande comment le CSBO est utilisé en Afrique australe pour promouvoir les priorités des PPTD, en particulier le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Le groupe des employeurs appuie les recommandations figurant dans la partie III du document, ainsi que les réponses connexes du Bureau. En particulier, il appelle l'attention sur la recommandation 1, qui préconise le renforcement des capacités des partenaires sociaux et des consultations avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).
- 1017.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, s'exprimant sur la partie I du document, déclare que, malgré la pertinence reconnue du sujet, l'appropriation apparemment insuffisante de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et les lacunes dans sa mise en œuvre sont une source de préoccupation. Appuyant les recommandations sur l'approche préconisée par la recommandation n° 204 qui figurent dans le document, le groupe des travailleurs tient à souligner l'importance de l'adaptation régionale dans tous les efforts visant à formaliser l'économie informelle. Il souhaiterait avoir des éclaircissements sur la redéfinition des modalités de travail proposée au paragraphe 37.
- 1018.** Les recommandations 2 et 9 sont liées, en ce sens qu'elles traitent toutes deux de la coopération avec les organisations du système des Nations Unies, où l'OIT doit exercer son mandat normatif. Les études d'ensemble de 2019, 2020 et 2021 sont pertinentes pour ce qui a trait à l'économie informelle et devraient être prises en compte dans la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT et dans ses interactions avec les autres institutions. L'OIT devrait se faire l'avocat de la cohérence au sein du système multilatéral et du système des Nations Unies afin de promouvoir les droits des travailleurs, et sélectionner ses partenariats avec soin. La recommandation 4, qui porte sur la création d'un environnement propice à l'exercice du droit d'organisation, à la négociation collective et au dialogue social et à l'élaboration d'approches innovantes, devrait être appliquée dans le cadre d'une approche globale à la transition vers l'économie formelle. Le Bureau devrait envisager d'entreprendre d'autres travaux sur la prévention de l'informalisation des travailleurs du secteur formel, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans l'économie verte.
- 1019.** Passant à la partie II du document, l'oratrice se félicite de l'évaluation, qui a mis en lumière les PPP et identifié la pérennité comme un point faible. Elle souhaite savoir qui, outre les mandants et les fonctionnaires du BIT, a été consulté durant l'évaluation. Les évaluations à venir des PPP auxquels l'OIT est partie devraient étudier en quoi ces partenariats améliorent la performance dans les relations professionnelles, et les procédures de diligence raisonnable devraient s'attacher à déterminer comment les entreprises améliorent les relations professionnelles. Dans l'ensemble, le groupe des travailleurs accueille favorablement la réponse du Bureau et appuie sans réserve le rejet de certaines recommandations. Toutefois, il n'est pas d'accord pour dire que les procédures, évaluations et modalités d'autorisation relatives aux PPP nécessitent une révision. Ces éléments ont montré leur efficacité et le processus de consultation existant reste pertinent, bien qu'il soit regrettable que des entreprises ayant de mauvais antécédents en matière de respect des droits des travailleurs aient été autorisées à travailler avec l'OIT. Celle-ci devrait prendre la tête du processus

d'harmonisation des approches en matière de partenariats au sein du système des Nations Unies engagé par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, en promouvant des critères de sélection clairs qui examinent les antécédents des entreprises en matière de respect des droits des travailleurs et des droits syndicaux, conformément à la politique et à la procédure de l'OIT concernant les PPP. Le groupe des travailleurs s'oppose à la conclusion de PPP avec des entreprises qui ne respectent pas les droits fondamentaux de l'homme, les droits syndicaux et les droits au travail, et se dit préoccupé par la privatisation silencieuse du système des Nations Unies.

- 1020.** L'oratrice relève que certaines recommandations figurant dans la partie III du document ont déjà été formulées par le passé. Il convient maintenant d'examiner comment les PPTD à venir peuvent être conçus et mis en œuvre différemment, en particulier en ce qui concerne la mobilisation des ressources, le suivi et la responsabilisation, ainsi que l'intégration des aspects liés au genre et à la non-discrimination. Cette question nécessite un débat plus approfondi si l'on veut apporter des améliorations concrètes. Le groupe des travailleurs s'inquiète de l'appui fourni par l'OIT à des partenaires non traditionnels: il faudra peut-être préciser la nature de cet appui et déterminer s'il a eu une incidence sur la réalisation des produits prévus. L'oratrice demande des éclaircissements sur la mise en œuvre du mandat normatif de l'OIT en Afrique australe, et les points de vue de son groupe doivent être compris dans le contexte de ses observations sur le programme et budget pour 2020-21, qui préconise l'alignement des activités régionales sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. L'appel lancé dans la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme en faveur de l'intégration du dialogue social et du tripartisme dans l'ensemble des résultats stratégiques, dans les PPTD et dans les programmes et activités de coopération pour le développement doit être compris comme favorisant la cohérence interne, mais aussi la cohérence dans les travaux avec les autres institutions, notamment dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD) et de la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 1021.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Sénégal déclare que les efforts que l'OIT a déployés pour appuyer la formalisation de l'économie informelle, qui représente plus de la moitié de l'activité économique dans un certain nombre de pays africains, ont permis de sensibiliser les Etats Membres à la nécessité d'agir. La recommandation n° 204 et la stratégie de transition élaborée par l'OIT revêtent une importance capitale à cet égard, ainsi qu'en vue de la réalisation de l'ODD 8. Le groupe de l'Afrique se félicite donc des conclusions de l'évaluation et appuie en particulier les recommandations relatives à l'utilisation accrue des technologies numériques pour encourager la formalisation et à l'importance des statistiques et des travaux de recherche pour suivre les progrès de la formalisation.
- 1022.** Les résultats de l'évaluation des PPP de l'OIT sont intéressants, mais les retards dus à la diversité des cultures opérationnelles et le manque de données sur la performance et la valeur ajoutée des PPP sont regrettables. Les acteurs du secteur privé en Afrique devraient être pleinement associés aux PPP et à la fixation de la nature de ces partenariats afin qu'ils soient stratégiques et inclusifs. Les huit recommandations montrent qu'il importe de développer les partenariats de l'OIT avec les acteurs non étatiques pour apporter une valeur ajoutée à la réalisation des objectifs universels de l'Organisation.
- 1023.** Outre les quatre Etats Membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), plusieurs pays africains ont bénéficié des PPTD, car ceux-ci étaient adaptés aux besoins des partenaires sociaux et concordaient avec les cadres de développement nationaux et internationaux. La limitation des ressources et le sous-financement des PPTD sont des problèmes récurrents communs à tous les Etats. Dans beaucoup de pays, les PPTD sont inefficaces et ne sont guère mis en œuvre. La conception des PPTD devrait être revue et les

partenaires sociaux des pays devraient être invités à se les approprier pleinement et à accorder toute l'attention nécessaire à leur mise en œuvre. Parmi les obstacles à celle-ci figurent des attentes irréalistes, des objectifs trop ambitieux, des capacités techniques et des budgets limités et des moyens insuffisants. Le groupe de l'Afrique réaffirme son adhésion aux mesures et stratégies élaborées par l'OIT en vue d'aider les Etats Membres à réaliser les objectifs universels de justice sociale et de travail décent. Les Etats dont les PPTD ont été évalués devraient tenir compte des conclusions de l'évaluation et mettre en œuvre autant que possible les principales recommandations qui sont formulées. La recommandation la plus importante est celle d'envisager une approche plus personnalisée pour la conception des PPTD. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

- 1024.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Bangladesh fait observer qu'il faut mettre davantage l'accent sur la cohérence, l'efficacité, l'efficience et l'impact dans les travaux sur la formalisation de l'économie informelle. Il importe d'intégrer les interventions pertinentes dans les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable afin de formaliser l'économie informelle et de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle, tout en allouant des ressources en fonction des besoins au niveau national. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire peuvent être déterminantes dans la lutte contre l'économie informelle, en particulier grâce au partage des connaissances, à la coopération et à la fourniture de ressources aux Etats Membres. Le Bureau devrait continuer à fournir une assistance technique aux pays d'Asie et du Pacifique pour appuyer les stratégies nationales en matière d'éducation et de développement des compétences, afin de permettre à la main-d'œuvre informelle d'accéder aux emplois du secteur manufacturier et des services. Les efforts visant à soutenir la croissance des micro, petites et moyennes entreprises formelles devraient être intensifiés. Les Etats Membres devraient redoubler d'efforts pour formaliser l'emploi et éviter les effets économiques négatifs pour ceux dont la seule source de subsistance est l'économie informelle.
- 1025.** Les PPP ont été jugés insatisfaisants en ce qui concerne la cohérence, l'efficacité, l'impact et la pérennité. Un contrôle et une surveillance plus systématiques, plus responsables et plus transparents s'imposent, en particulier pour les partenariats ayant des incidences financières. Les recommandations et les enseignements tirés de l'évaluation des PPP devraient être dûment pris en considération lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie de coopération pour le développement.
- 1026.** Certains des problèmes recensés dans les quatre pays dont les PPTD ont été évalués, tels que capacités techniques limitées, contraintes budgétaires et capacités de gestion limitées des comités directeurs nationaux, sont également courants dans de nombreux pays d'Asie et du Pacifique. Le Bureau devrait s'attaquer à ces problèmes tout en continuant d'appuyer tous les bureaux de pays et les équipes d'appui technique au travail décent dans leurs activités de renforcement des capacités. Le renforcement des capacités devrait aussi associer les mandants. Lors de l'intégration des ODD dans la nouvelle génération de PPTD, les principes de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination sont de la plus haute importance. Le GASPAC attend avec intérêt l'application des nouveaux instruments de diagnostic à l'appui des plans de suivi et d'évaluation des PPTD dans le contexte des ODD, ainsi que l'examen des recommandations des trois évaluations des programmes de l'OIT et du cadre de résultats pour 2020-21.
- 1027.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle reconnaît l'importance de la recommandation n° 204, eu égard à l'ampleur et à la prévalence de l'économie informelle mondiale. Les travaux sur la formalisation de l'économie informelle sont sous-financés mais bénéficient de ressources du CSBO, auxquelles les Etats

membres de l'UE contribuent largement. Etant donné qu'un engagement accru de la part de toutes les parties prenantes est nécessaire, l'oratrice appuie la recommandation de mettre l'accent sur l'appui à apporter aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'elles établissent des alliances avec des acteurs de l'économie informelle. Les recommandations relatives à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, de diversité et de non-discrimination à l'égard des personnes vulnérables, ainsi qu'à une transition juste vers la durabilité environnementale dans les mesures de formalisation, méritent également l'attention.

- 1028.** En ce qui concerne les PPP, l'oratrice encourage le Bureau à collaborer avec les partenaires sociaux pour renforcer la capacité de toutes les parties prenantes de faire connaître la finance innovante et son potentiel pour amplifier les résultats obtenus en termes de travail décent. Les résultats de l'évaluation de haut niveau – en particulier en ce qui concerne l'approche de la chaîne d'approvisionnement efficace, la diversité des PPP et l'approche commune des Nations Unies en matière de diligence raisonnable dans ce domaine – seraient utiles pour l'examen de la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025) à la session suivante du Conseil d'administration.
- 1029.** A la lumière de l'évaluation des PPTD dans quatre pays membres de la SADC, sur laquelle les points de vue du groupe de l'Afrique sont particulièrement intéressants, le Bureau devrait intensifier ses efforts pour intégrer les ODD dans la nouvelle génération de PPTD. L'oratrice demande dans quelle mesure les PPTD ont contribué à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et souligne l'importance des recommandations 1 (Renforcer les capacités des partenaires sociaux) et 4 (Redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination). L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
- 1030.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que le Bureau devrait se concentrer sur les domaines de travail énoncés dans la Déclaration du centenaire, améliorer la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation, déterminer plus clairement les thèmes et les cibles des évaluations et améliorer la méthode d'évaluation en la reliant plus efficacement aux indicateurs définis dans le cadre axé sur les résultats pour 2020-21. Des rapports d'évaluation plus quantifiés et un meilleur suivi de l'exécution du programme et budget pour 2020-21 et de la réalisation des ODD liés au travail sont nécessaires.
- 1031.** La recommandation n° 204 joue un rôle important dans la promotion de la formalisation de l'économie informelle, mais il faut remédier au manque de coordination horizontale avec les travaux menés dans d'autres domaines des résultats stratégiques. La formalisation devrait être réalisée par une mise en œuvre globale des politiques, notamment en matière de protection sociale, de respect des normes et de politiques sectorielles. La participation des travailleurs de l'économie informelle fait défaut et les groupes vulnérables doivent faire l'objet d'une plus grande attention lors de la transition vers une économie durable. L'évaluation n'a pas tenu compte des différentes réalités nationales. Le Bureau devrait examiner sérieusement les recommandations formulées dans l'évaluation et intégrer la formalisation de l'économie informelle dans les huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2020-21.
- 1032.** Les PPP sont un élément essentiel du développement futur de l'OIT et une source importante de contributions volontaires extrabudgétaires, mais ils restent un énorme potentiel inexploité. Le Bureau devrait examiner sérieusement les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation et redoubler d'efforts en ce qui concerne la classification, la conception, l'accès, le fonctionnement, le contrôle et la mise en œuvre des résultats des programmes. La transparence devrait être améliorée afin de renforcer l'influence et la visibilité de l'OIT dans le secteur privé partout dans le monde.

- 1033.** L'orateur se félicite des efforts déployés par le Bureau pour aider les pays d'Afrique australe à mettre en place des PPTD et l'encourage à tirer les enseignements du passé, à améliorer la communication et la coordination avec les mandants tripartites dans la région et à continuer de fournir une assistance technique à la région. La Chine souscrit au projet de décision.
- 1034.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que les PPTD devraient viser à réaliser des progrès mesurables en matière de travail décent avec la participation des mandants tripartites grâce à la coopération, au développement et à l'établissement de partenariats, en tenant compte des circonstances propres au pays. Au Mexique, un mémorandum d'accord tripartite a été signé lors de la visite du Directeur général en 2019, qui a donné la priorité au travail décent, à la protection sociale, aux normes internationales du travail et au dialogue social tripartite. Les informations sur l'expérience passée et les bonnes pratiques figurant dans l'évaluation indépendante des quatre PPTD aideront le Mexique à mettre en œuvre son propre programme.
- 1035.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit que le Bureau continuera de travailler avec détermination à prévenir l'informalité et à assurer la transition vers l'économie formelle. Les résultats pertinents pour la période biennale 2020-21 sont plus transversaux que pour l'exercice en cours et font appel à toutes les compétences du Bureau. L'intention est de s'appuyer sur les résultats obtenus dans le cadre du résultat à l'examen pour appuyer la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle. Des experts seront désignés dans l'ensemble du Bureau, tant au siège que sur le terrain, pour assumer les responsabilités et coordonner les travaux sur les résultats relatifs à l'économie informelle.
- 1036.** *Un représentant du Directeur général* (Chef, Service des marchés du travail inclusifs, des relations du travail et des conditions de travail) se félicite des observations et des orientations formulées et indique qu'elles seront prises en compte. Il précise que le Bureau tient compte de la nécessité d'accroître la productivité des entreprises afin de faciliter leur fonctionnement dans l'économie formelle et d'aider celles qui sont prises au piège de l'informalité dans le programme et budget pour 2020-21, notamment au titre du résultat 4, dont le produit 4.3 est consacré à la formalisation des entreprises. Il s'agit là d'un énorme défi, car plus de la moitié des personnes qui ont un emploi dans le monde travaillent dans des unités économiques informelles. La recommandation 4 sur le renforcement des capacités de formalisation sera mise en œuvre par l'intégration de ce domaine thématique dans plusieurs des résultats stratégiques à venir, ainsi que par des manifestations organisées au Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), telles que l'Académie sur la transition vers l'économie formelle, qui ont été bien évaluées par les anciens participants tripartites. L'orateur a pris note des observations sur la représentation des acteurs de l'économie informelle et rappelle que le paragraphe 33 de la recommandation n° 204 prévoit que «[l]es organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services», et que les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme indiquent au point 5 a) que le Bureau devrait «renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite...»
- 1037.** *Une autre représentante du Directeur général* (directrice, Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)) se félicite de ces observations, qui contribueront de manière décisive à la poursuite de l'élaboration de la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et à la mise en œuvre du programme et budget pour 2020-21. L'examen des nombreuses catégories différentes de partenariats avec

des acteurs non étatiques signifie qu'un certain nombre de généralisations ont été faites dans l'évaluation. Les partenariats qui comprennent une contribution financière au Bureau sont, comme tout partenariat financier, soumis aux règles, procédures et méthodes de mesure des programmes de coopération pour le développement. Au-delà des partenariats financiers, l'engagement avec le secteur privé est également crucial pour promouvoir en particulier le travail décent dans les pratiques des entreprises. Les partenariats comportent parfois des contributions financières à l'OIT, mais peuvent aussi être d'une nature différente. En ce qui concerne la question des revenus des autres institutions des Nations Unies provenant de la participation du secteur privé, l'Organisation mondiale de la santé, par exemple, a reçu des contributions volontaires d'environ 2 milliards de dollars E.-U., dont 28 pour cent provenaient d'acteurs dits non étatiques, catégorie qui comprend, outre le secteur privé, des fondations et autres acteurs non étatiques. Le Bureau signale qu'il a joué un rôle actif dans le Groupe des résultats stratégiques sur les partenariats du Groupe des Nations Unies pour le développement durable depuis sa création, en particulier dans une équipe spéciale chargée des PPP. Dans le cadre de cette équipe spéciale, le Bureau a été en mesure de promouvoir le caractère unique de l'OIT et de son mandat, ainsi que de faire valoir que les approches communes des PPP pour les Nations Unies reflètent les préoccupations et les intérêts spécifiques des mandats de l'OIT, en particulier les partenaires sociaux. Le Bureau remercie les partenaires sociaux de leur contribution à ces efforts. Un engagement similaire des partenaires sociaux dans les processus de ce type à venir sera également nécessaire.

- 1038.** *Une autre représentante du Directeur général* (directrice régionale pour l'Afrique) déclare que le Bureau a pris bonne note des observations visant à contribuer à améliorer les PPTD en Afrique et dans d'autres régions, en particulier dans le contexte de la réforme des Nations Unies. Les ressources sont une préoccupation clé pour la mise en œuvre des PPTD. Certains Etats Membres de la région ont alloué des crédits budgétaires pour financer des résultats des PPTD. Malgré l'existence de ces bonnes pratiques, la situation est inégale. Une méthode innovante de financement par le budget ordinaire consiste à aligner les résultats des PPTD sur ceux du programme et budget et à créer une synergie pour coordonner les deux processus. Une initiative pilote sur l'utilisation des fonds du CSBO est en cours, mais elle restera une source limitée. Les possibilités d'obtenir un financement extrabudgétaire des partenaires de développement pour cibler tous les PPTD ou leurs composantes sont à l'étude.
- 1039.** A la suite de l'évaluation indépendante de haut niveau des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT ⁴, des efforts visant à renforcer les capacités des institutions des partenaires sociaux ont été déployés afin de garantir les capacités nécessaires au niveau national. Le renforcement des capacités pour promouvoir l'égalité hommes-femmes est un autre domaine d'activité en cours pour le Bureau. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des PPTD s'est améliorée, mais elle est insuffisante en ce qui concerne la mise en œuvre et le suivi. Une équipe spéciale sur la gestion axée sur les résultats a été créée pour approfondir la «culture des résultats» au sein du Bureau et parmi les mandats de l'OIT et contribuer ainsi à une appropriation effective tout au long du processus des PPTD. Beaucoup de choses ont changé depuis 2010, lorsque certains PPTD ont été élaborés. Les bonnes pratiques de la région et d'ailleurs contribueront à la mise au point de la nouvelle génération de PPTD.
- 1040.** *Un autre représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) répond aux questions posées à propos de la méthode employée pour l'évaluation. En réponse à une question du groupe des employeurs, il explique les conclusions de l'évaluation selon lesquelles la formalisation de l'économie informelle manque de ressources par le fait que toutes les ressources initialement promises par les unités techniques n'ont pas été fournies. En réponse à une question du groupe des travailleurs, il déclare que le rapport complet

⁴ Document [GB.334/PFA/7](#).

d'évaluation contient des détails sur toutes les parties prenantes consultées pour l'évaluation des PPP: 164 parties prenantes ont été interrogées, dont 40 sont des mandants, 28 des acteurs non étatiques participant à des PPP, 5 des donateurs et 91 des membres du personnel sur le terrain et au siège.

- 1041.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note avec satisfaction des réponses données par le Bureau et relève que nombre des préoccupations soulevées pourront être examinées à la session de mars 2020 du Conseil d'administration. Il réaffirme que, comme il l'a déjà fait observer, l'élaboration d'un cadre réglementaire solide pour les entreprises est le meilleur moyen de lutter contre l'informalité, et il demande au Bureau de redoubler d'efforts à cet égard. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

Décision

- 1042.** *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations des trois évaluations indépendantes de haut niveau qui figurent dans le document GB.337/PFA/7 (paragraphe 28-36, 67-74 et 119-124) et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.337/PFA/7, paragraphe 132.)

Huitième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.337/PFA/8(Rev.1))

- 1043.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant à l'examen des critères d'établissement des rapports à l'intention des donateurs, insiste sur la nécessité de préserver le mandat tripartite et normatif de l'OIT dans le système des Nations Unies. En ce qui concerne les partenariats avec le secteur privé dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), toute nouvelle mesure visant à donner suite aux recommandations devrait s'appuyer sur les débats du Conseil d'administration relatifs au rapport de l'évaluation indépendante de haut niveau des partenariats public-privé de l'OIT (2008-2018), mais aussi à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). L'Organisation ne devrait prendre aucune décision précipitée avant qu'un consensus tripartite ne soit trouvé. L'oratrice se félicite que le Bureau ait proposé de prendre des mesures permettant de lutter efficacement contre les conflits d'intérêts, notamment en participant activement aux forums interorganisations qui traitent de ce thème. En ce qui concerne l'examen des programmes de stages, elle reconnaît le rôle que joue l'OIT en faisant bénéficier de sa grande expérience d'autres entités des Nations Unies, et elle partage les préoccupations exprimées par les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de certains des points de repère proposés. Il faudrait en effet poursuivre la discussion sur les bonnes pratiques. Pour ce qui est de l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus, l'oratrice convient qu'il faut appliquer de manière différenciée les bonnes pratiques en fonction du contexte propre à chaque organisation. Quant à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité des services d'appui administratif par le renforcement de la coopération interorganisations, il est essentiel de ne pas compromettre la structure tripartite de l'OIT. Il importe de tenir compte des questions soulevées par les membres du CCS au sujet des délais ambitieux et du fait que la mise en œuvre d'approches communes ne se traduit pas toujours par des économies. Il faudrait aussi

consulter le Syndicat du personnel. Enfin, sur la question de l'amélioration de l'accès des personnes handicapées aux conférences et réunions, l'oratrice appuie pleinement le rôle de chef de file joué par l'OIT dans l'élaboration du cadre commun à l'ensemble du système des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

- 1044.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que le Bureau a mis en œuvre la plupart des recommandations pertinentes formulées dans les sept rapports visés dans le document. En ce qui concerne l'examen des critères d'établissement des rapports à l'intention des donateurs, il estime lui aussi que l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies doit se faire sans compromettre les exigences des organisations et des donateurs, insistant en particulier sur le fait que le système de présentation des rapports doit respecter la nature tripartite de l'OIT. Pour ce qui est du rapport sur les partenariats avec le secteur privé, la recommandation 3 est particulièrement préoccupante, car elle prévoit la négociation des partenariats avec le secteur privé «avec le concours du Pacte mondial des Nations Unies». Or, à l'OIT, de tels partenariats devront être discutés avec les organisations d'employeurs représentatives des pays concernés. Bien que le Bureau ait déjà noté dans l'un des documents de référence que les besoins spécifiques de chaque organisation en matière de coopération avec le secteur privé varient en fonction de la mission et du mandat de l'organisation, l'orateur demande au Bureau de renforcer sa position en insistant sur le rôle des organisations d'employeurs. Celles-ci sont favorables à la mise à jour des cadres de collaboration et à un recentrage des efforts sur l'incitation à nouer des partenariats plutôt que sur la simple offre d'une protection contre les risques. En ce qui concerne la recommandation 5 sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus, le groupe des employeurs félicite le Bureau d'avoir encore amélioré le signalement des manquements. Etant donné que le système multilatéral fait l'objet d'une surveillance accrue, il est d'autant plus important que le BIT et ses fonctionnaires respectent les normes les plus élevées. Le Bureau de l'éthique du BIT devrait se voir octroyer le statut d'organe indépendant et disposer de ressources suffisantes. Le groupe des employeurs appuie le projet de résultat.
- 1045.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad déclare que le rapport du CCI montre qu'un rapport normalisé s'adressant à l'ensemble du système des Nations Unies facilite les échanges d'informations sur les questions de fond et permet de prendre des décisions en meilleure connaissance de cause. Le groupe appuie le projet de résultat et demande au Bureau de veiller à ce qu'il soit donné suite aux recommandations et conclusions figurant dans le rapport du CCI.
- 1046.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada salue le travail du CCI, qui est indispensable à la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réforme de l'ONU. Elle demande au Bureau pourquoi certains rapports du CCI publiés en 2018 et qui contenaient des recommandations destinées à la fois au Bureau et au Conseil d'administration ne sont pas pris en considération dans les documents de référence du BIT relatifs au suivi des recommandations. Le Bureau devrait veiller à mettre régulièrement à jour les informations qu'il place sur le système de suivi en ligne des recommandations du CCI afin que les mandants puissent suivre l'état d'avancement des mesures prises par le BIT pour donner suite aux recommandations du CCI. Le groupe des PIEM se félicite des conclusions globalement positives sur les travaux du BIT qui figurent dans les examens menés à bien peu de temps auparavant par le CCI, ainsi que de la volonté du Bureau de poursuivre les échanges avec d'autres institutions des Nations Unies, et note qu'en matière de bonnes pratiques dans le domaine des programmes de stages l'OIT est donnée en exemple. Dans un souci de responsabilisation et de transparence, le groupe des PIEM souhaiterait que les rapports du CCI consacrés au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) et aux comités d'audit et de contrôle du système des Nations Unies, ainsi que les rapports à venir intéressant l'ensemble du système, figurent dans les

prochains documents du BIT. Il salue la bonne pratique du Bureau consistant à rendre compte des mesures prises pour donner suite aux recommandations faites par le CCI au cours des trois années précédentes, ainsi que l'approche constructive adoptée à l'égard de ces recommandations. Si les mesures que prend le BIT pour donner effet à toutes les recommandations du CCI sont en général bien accueillies, il n'appartient pas au Bureau de répondre aux recommandations adressées au Conseil d'administration, ni de décider de les accepter ou non avant de consulter celui-ci. Le Bureau est prié de préciser pourquoi il a décidé, comme le CCS, de ne pas accepter certaines recommandations issues de l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies, alors que d'autres organisations les ont acceptées. Le groupe des PIEM ne souscrit pas à la décision du Bureau de ne pas accepter la recommandation 4, adressée aux organes délibérants des organisations, issue de l'examen par le CCI des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies. Il note avec préoccupation que le CCI a indiqué que l'OIT n'a pas de fonction éthique structurellement indépendante et demande que le Bureau, en concertation avec le Comité consultatif de contrôle indépendant, procède à un examen de ses fonctions de contrôle. L'OIT doit s'efforcer de jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre, au sein du système des Nations Unies, des bonnes pratiques relatives aux politiques de protection des personnes signalant des abus et aux fonctions de contrôle. Elle est invitée à continuer de proposer des thèmes pour le programme de travail du CCI et d'en évaluer la pertinence.

1047. *Une représentante du CCI*, invitée par le Président à prendre la parole, déclare que le taux d'acceptation des recommandations du CCI par l'OIT, qui a augmenté, est relativement élevé et supérieur au taux de référence retenu par le CCI. Conformément à son cadre stratégique pour 2020-2029, le CCI se concentrera sur les changements qui ont été mis en œuvre sur la base de ses rapports; il salue par conséquent le niveau élevé de mise en œuvre par l'OIT des recommandations acceptées, qui témoigne d'une solide culture de l'apprentissage, ainsi que l'inclusion, dans les documents de référence, des incidences escomptées et des recommandations du CCS. Il se félicite de sa collaboration avec l'OIT pour l'élaboration de son cadre stratégique pour 2020-2029, ainsi que de la possibilité d'utiliser les travaux de l'Organisation aux fins de l'élaboration du cadre de référence, comme en témoignent certains examens qu'il a entrepris peu de temps auparavant, notamment sur les programmes de stages, la gestion du changement et des projets comme l'adaptation par l'OIT du cadre de référence du CCI pour la gestion axée sur les résultats.

1048. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) note que les rapports du CCI sur l'ONU-SWAP et sur le renforcement de l'utilisation de la recherche sur les politiques à l'appui du Programme 2030 ont été reçus après la date limite fixée pour leur prise en considération dans le document à l'examen et seront donc traités dans le document de 2020 portant sur les questions relatives au Corps commun d'inspection. Le Bureau n'a pas accepté la recommandation 4 issue de l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus parce que la pratique actuelle du BIT, qui veut que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) présente un rapport annuel au Conseil d'administration, diffère du système proposé dans la recommandation, mais est aussi plus rigoureuse que ce système. En ce qui concerne l'examen des mécanismes et des politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies, la recommandation 3 n'a pas été acceptée parce que l'OIT a déjà adopté la bonne pratique consistant à communiquer toutes les informations pertinentes à un commissaire aux comptes et au Comité consultatif de contrôle indépendant. La recommandation 4 n'a pas été acceptée parce que les dispositions réglementaires, que tout le personnel du BIT est tenu de respecter, comportent déjà une clause de non-divulgaration et qu'il n'est donc pas nécessaire d'en ajouter une dans les accords contractuels. Le Bureau garde toujours à l'esprit qu'il est essentiel, comme l'ont rappelé le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, que les mesures visant à donner effet aux recommandations du CCI ne portent jamais atteinte aux valeurs et à la structure tripartites de l'Organisation: ainsi,

dans le cas des partenariats public-privé, le Bureau veille à ne pas suivre une approche universelle applicable à l'ensemble du système. Le Bureau procède actuellement à la mise à jour de la politique de l'OIT relative à la protection des fonctionnaires qui signalent des abus afin de renforcer les garanties et les procédures tout au long du processus. En ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, des points focaux ont été nommés et un rapport sur les résultats obtenus dans l'ensemble du Bureau est en cours d'élaboration.

Résultat

1049. *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.337/PFA/8(Rev.1), GB.337/PFA/8/REF/1 et GB.337/PFA/8/REF/2 et donne des orientations au Bureau à cet égard.*

(Document GB.337/PFA/8(Rev.1), paragraphe 28.)

Segment des questions de personnel

Dixième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

1050. La déclaration de la représentante du personnel figure dans l'[annexe II](#).

Onzième question à l'ordre du jour

Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs ([GB.337/PFA/11](#))

1051. *La porte-parole du groupe des travailleurs réitère le soutien de son groupe à la diversité au sein du personnel du BIT, notamment l'avancée vers l'égalité entre hommes et femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures. Toutefois, il est nécessaire d'aller au-delà de la diversité géographique et la diversité hommes-femmes et d'envisager de recruter du personnel ayant une expérience des secteurs des travailleurs et des employeurs; la proposition du Bureau d'encourager, dans les avis de vacance de poste, la candidature de personnes possédant une expérience qui présente un intérêt pour les trois groupes de mandants est donc la bienvenue. Le recrutement de personnes handicapées étant, lui aussi, un élément important d'une diversité et d'une inclusion améliorées, l'oratrice demande à nouveau qu'un point de situation soit fait sur le nombre de personnes handicapées recrutées par le BIT.*

1052. *Toute mesure destinée à accroître la diversité doit respecter le principe selon lequel le Bureau doit disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, y compris dans le processus de consultation envisagé en vue de revoir les exigences minimales actuellement définies dans les descriptions d'emplois génériques. Le Bureau devrait associer le Syndicat du personnel aux discussions, en gardant à l'esprit l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, et à la mise en œuvre du plan d'action proposé. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.*

- 1053.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande au Bureau de préciser la signification de l'expression «pays sous-représentés», employée dans le document.
- 1054.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) explique que le système de l'éventail souhaité des nationalités, utilisé par les entités des Nations Unies pour assurer une répartition géographique équitable, a été introduit au Secrétariat des Nations Unies en 1948 aux fins de calculer, pour chaque Etat Membre, la tranche des postes de la catégorie des services organiques inscrits au budget ordinaire dans laquelle il est considéré que cet Etat est représenté de manière adéquate. Au BIT, la représentation géographique est calculée en fonction de deux facteurs: celui de la contribution au budget et celui de l'adhésion. Ces facteurs ont été utilisés pour calculer le nombre indicatif de postes à allouer effectivement à chacun des Etats Membres. Il s'ensuit que certains pays sont «sous-représentés» s'ils se situent en dessous de la valeur médiane de l'éventail souhaité.
- 1055.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* rappelle que les débats antérieurs du Conseil de d'administration avaient abouti à une multitude d'amendements, car il s'agissait de prendre en compte la nécessité d'accroître tant la diversité des expériences professionnelles du personnel que l'éventail des compétences pour refléter le caractère tripartite de l'OIT. Toutefois, aucune des sept initiatives proposées n'envisage de mesures concrètes pour élargir les réserves de talents à des personnes ayant des compétences diverses et une expérience revêtant de l'importance pour les mandants. En outre, le document ne répond pas suffisamment à la demande d'informations du groupe des employeurs relatives à la composition du personnel du BIT, et de statistiques sur l'expérience professionnelle des fonctionnaires aux grades P5 et supérieurs. Des efforts accrus sont nécessaires aussi pour atteindre la parité à ces grades. Le document n'indique pas comment accroître le recrutement de personnes ayant une expérience du travail avec les mandants. La question de la diversité au sein du personnel du BIT doit couvrir celle des parcours professionnels et de l'expérience du travail avec les mandants pour veiller à ce que le Bureau puisse comprendre ses mandants, les servir au mieux et tirer parti de la diversité des manières de penser. Beaucoup, dont de hauts fonctionnaires des Nations Unies, pensent que l'OIT ne représente qu'un groupe de mandants. Les stratégies en matière de ressources humaines devraient viser principalement à apporter aux mandants tripartites l'excellence technique assurée par un personnel compétent et à même de répondre à leurs besoins divers.
- 1056.** Concernant l'initiative 1 (Elargir les activités de sensibilisation), aucune information n'est donnée sur les compétences du personnel. Le Bureau doit connaître ses lacunes en matière d'expérience et de compétences pour faire en sorte que les 25 pour cent de vacances de postes normalement pourvues par des candidats externes le soient de manière ciblée. A cette fin, le Bureau pourrait réaliser une enquête sur les compétences et l'expérience du personnel, analyser la catégorie «domaine d'études» dans le profil de l'employé sur ILO People ou ajouter une nouvelle catégorie au profil au moyen d'une liste standard d'expériences professionnelles. Conformément à la Déclaration du centenaire, le Bureau a besoin de compétences spécialisées accrues sur l'apprentissage tout au long de la vie, la technologie et la productivité. Les efforts liés à l'élargissement des activités de sensibilisation doivent prendre en compte les compétences les plus demandées par les mandants.
- 1057.** L'orateur demande au Bureau de préciser si la référence qui est faite aux «organisations d'employeurs» dans le contexte de l'initiative 1 s'entend de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui mènera des activités de sensibilisation auprès de ses organisations membres. Au sujet de l'initiative 3 (Réviser les descriptions d'emplois génériques), il n'est pas nécessaire de préciser la proposition que fait le Bureau de reconnaître la valeur potentielle d'une vaste expérience professionnelle acquise dans un domaine pertinent, notamment auprès des mandants tripartites. Toutefois, les exigences telles qu'une grande expérience acquise dans des organisations internationales sont des obstacles inutiles à la

diversité, car elles favorisent les candidats bien introduits et ceux qui vivent à proximité des organisations internationales et excluent d'autres candidats à fort potentiel. Le Bureau devrait s'attacher à faire en sorte que l'OIT soit une organisation inclusive. De plus, la priorité qui est systématiquement donnée à la mobilité interne ne doit pas involontairement décourager les candidats externes de postuler pour un emploi au BIT. Le Bureau devrait donc adopter des approches novatrices pour attirer des candidats ayant des profils divers, y compris une expérience du monde des affaires. Une expérience du travail avec les mandants tripartites devrait être obligatoire à certains postes, comme celui de directeur d'un bureau extérieur. L'orateur demande au Bureau de donner suite à cette demande forte à la prochaine session du Conseil d'administration.

1058. Les efforts visant à améliorer la diversité géographique sont considérablement entravés par les règles des Nations Unies qui établissent que la représentation est fonction des contributions au budget. En tant qu'entité chef de file du système des Nations Unies sur le monde du travail, l'OIT devrait cependant s'attacher à créer un précédent en ce qui concerne les pratiques de recrutement des autres organisations des Nations Unies. Il faudrait examiner la méthode actuelle de détermination de la représentation géographique, car elle ne prend pas en considération la répartition des compétences: si un pays a une forte concentration de travailleurs hautement qualifiés dans un domaine particulier, mais qu'il est déjà représenté de façon adéquate, le Bureau ne bénéficiera pas de ces compétences.

1059. Au sujet de la déclaration qui figure au paragraphe 5 du document, selon laquelle «certaines mesures, si on souhaite les prendre, nécessiteront peut-être de remanier les dispositions du Statut du personnel», l'orateur réaffirme que le groupe des employeurs estime que la promotion de la diversité hommes-femmes et de la diversité géographique et professionnelle ne devrait pas se faire au détriment de l'approche du recrutement fondé sur le mérite, étant donné l'importance de disposer d'un personnel qui possède les compétences et l'expérience voulues. Le paragraphe a) de l'article 4.2 du Statut du personnel définit les principales considérations dont il doit être tenu compte pour pourvoir les emplois.

1060. Le groupe des employeurs propose d'amender le projet de décision comme suit:

- a) demande au Bureau de poursuivre l'élaboration du plan d'action complet et assorti de délais visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique, et à garantir que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat;
- b) prie le Bureau de lui soumettre à sa 338^e session (mars 2020) le plan d'action révisé comprenant des mesures renforcées visant à améliorer les compétences et l'expérience du personnel du BIT qui revêtent de l'importance pour les mandants; et
- c) prie le Directeur général de lui soumettre un point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pour examen à sa 340^e session (octobre-novembre 2020).

1061. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement du Japon salue le plan d'action, la région de l'Asie et du Pacifique étant nettement sous-représentée, et appelle le Bureau à mettre en œuvre toutes les mesures qu'il contient. L'égalité entre hommes et femmes doit être poursuivie en même temps que la diversité géographique et dans le cadre de celle-ci, dans le respect des principes de la sélection fondée sur le mérite. Les améliorations proposées au processus de recrutement, telles que l'élargissement du champ des activités de sensibilisation et la formation sur les préjugés inconscients, devraient être introduites immédiatement. Le recrutement ciblé de

jeunes candidats aux premiers grades pourrait améliorer la situation, mais il est nécessaire aussi de mettre en place une stratégie visant à équilibrer les effectifs aux niveaux supérieurs.

- 1062.** L'oratrice soutient pleinement la révision proposée des descriptions d'emplois génériques. Les conditions requises devraient être limitées à celles qui sont véritablement nécessaires pour un poste donné, et les obstacles systémiques devraient être levés. L'exigence d'une vaste expérience internationale désavantage certains groupes de candidats, qui ont moins de possibilités de l'acquérir. Les exigences linguistiques étant souvent un obstacle pour les candidats de sa région, la connaissance d'une seule des langues de travail de l'OIT devrait suffire.
- 1063.** Le GASPAC soutient l'approche axée sur les actions positives, facilitée en apportant les modifications requises au Statut du personnel, pour intensifier les efforts déployés en vue de remédier à la sous-représentation géographique, car le mérite existe dans toutes les régions du monde. Au sujet de l'initiative 7, l'oratrice demande au Bureau de donner des informations détaillées sur la formule utilisée pour calculer l'éventail souhaité des nationalités et sur son application aux postes alloués à chaque pays. Etant donné que 75 pour cent des postes vacants de l'OIT sont pourvus par des candidats internes, le plan d'action devrait tenir compte des formes d'emploi autres que les postes inscrits au budget ordinaire, telles que celles des fonctionnaires qui travaillent sur des projets de coopération pour le développement. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 1064.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay se félicite du plan d'action proposé pour progresser vers la parité hommes-femmes et la diversité géographique, de la création de l'équipe interne sur la diversité géographique et des sept initiatives proposées. Dans le cadre de l'initiative 1 (Elargir les activités de sensibilisation), le Bureau devrait s'inspirer des bonnes pratiques d'autres institutions, y compris les mesures prises aux niveaux régional et national. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes et l'âge, il est à noter que, selon les chiffres fournis précédemment ⁵, il y a plus de femmes que d'hommes de 35 ans et moins et de 36 à 45 ans dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures, mais plus d'hommes que de femmes des tranches d'âge supérieures dans les mêmes catégories. Toutefois, la nette augmentation du nombre de fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures qui cesseront leur service parce qu'ils auront atteint l'âge du départ obligatoire à la retraite en 2021-22 – dont une forte proportion d'hommes – offrira une excellente occasion d'améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes.
- 1065.** En ce qui concerne l'initiative 7 (Etablir un rapport annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT), les efforts devraient porter sur la révision de la manière dont la diversité est évaluée au regard de l'éventail souhaité des nationalités, dont la représentation, pour les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures financés par le budget ordinaire, est déterminée par le taux de contribution des Etats Membres concernés au budget ordinaire; il serait approprié que la représentation de tous les groupes régionaux progresse dans des proportions similaires sur la base des nouveaux recrutements dans l'Organisation, ce qui éviterait les grands déséquilibres entre les régions, constatés au cours des deux dernières décennies.

⁵ Document [GB.335/PFA/11](#), graphique VIII b).

- 1066.** Tout en reconnaissant que les progrès en matière de parité hommes-femmes et de diversité géographique seront limités au cours des cinq prochaines années, l'oratrice appelle instamment à poursuivre les efforts engagés pour lever les obstacles à la diversité. Les améliorations à court et à long terme ne se produiront pas spontanément, mais seront le fruit d'efforts délibérés et planifiés. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 1067.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda relève que la question de la diversité du personnel a fait l'objet de discussions à des sessions précédentes du Conseil d'administration. A sa 335^e session, le Conseil d'administration a prié le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Il a précisé également que le plan devrait indiquer la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021), et a encouragé le Bureau à diffuser largement les avis de vacance aux mandants afin de favoriser la présentation d'un grand nombre de candidatures. Néanmoins, le document présenté pour donner suite à cette décision ne répond pas aux attentes, car il ne précise pas la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, et ne contient pas un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité géographique. Le groupe de l'Afrique estime par conséquent ne pas être en mesure d'engager des discussions productives à ce sujet et demande que l'examen de cette question à l'ordre du jour soit suspendu tant que le Bureau n'aura pas fourni l'information demandée.
- 1068.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne prend note des efforts accomplis par le Bureau pour améliorer la diversité, en particulier en ce qui concerne la représentation géographique, mais se dit préoccupée par le fait que de nombreux pays de sa région sont toujours non représentés ou sous-représentés. Les progrès vers une meilleure représentation à tous les niveaux, y compris les postes de direction, restent insuffisants. Il est essentiel de veiller à ce que la composition du personnel du BIT soit équitable et puisse tirer parti des compétences et des talents dans chaque région. L'équilibre régional doit être atteint à chaque niveau, au siège et sur le terrain.
- 1069.** Outre les statistiques géographiques figurant dans le document, des tableaux présentant l'évolution dans le temps de l'effectif des Etats Membres dans les diverses catégories de représentation seraient utiles. Le groupe de l'Europe orientale ne voit aucune objection au plan d'action proposé, qui est le premier pas vers la réalisation d'une représentation géographique équitable. C'est pourquoi l'oratrice prie instamment le Bureau de poursuivre ses travaux sur les politiques et les mesures nécessaires pour améliorer le recrutement de personnes venant des pays non représentés ou sous-représentés. Ces travaux devraient porter notamment sur les politiques de sélection et les objectifs à atteindre, assortis d'un processus efficace et transparent de suivi et d'établissement de rapports. Le groupe de l'Europe orientale continuera de dialoguer de manière constructive avec le Bureau sur la question.
- 1070.** *S'exprimant au nom des gouvernements du Canada, de la Suède, du Royaume-Uni, de la Turquie, de la Belgique, de l'Islande, du Danemark, de la France, de la Norvège, de la Finlande, de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Australie, de l'Irlande, des Etats-Unis, d'Israël, des Pays-Bas et de la Suisse*, une représentante du gouvernement du Canada déclare que le plan d'action proposé soulève un certain nombre de questions. L'absence d'équilibre entre hommes et femmes au niveau des postes supérieurs est un sujet de préoccupation, car l'OIT devrait être un chef de file en la matière et maintenir les efforts visant à garantir la parité hommes-femmes dans toute l'Organisation. Elle demande si une attention particulière

est portée au départ naturel des femmes occupant des postes à responsabilité et souhaite des précisions sur les ratios exacts et les tendances dans le temps. En outre, elle voudrait savoir quelle est la corrélation du plan d'action proposé avec le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 que le Conseil d'administration examinera à sa 338^e session, et comment le plan d'action proposé prend en compte les recommandations de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Le Bureau étant parvenu à la conclusion que la situation actuelle limite nettement les possibilités dont il dispose pour progresser vers la parité hommes-femmes et pose des difficultés quant au simple maintien du statu quo, le plan d'action proposé doit être renforcé pour atteindre les objectifs fixés et surmonter les obstacles suivant les modalités prévues. L'oratrice note que les informations données sur la diversité géographique ne sont pas ventilées par sexe; les catégories ne s'excluent pas mutuellement.

- 1071.** Elle accueille favorablement les propositions qui sont faites de diffuser plus largement les avis de vacance de poste et d'utiliser le programme des jeunes experts associés, que certains pays ont ouvert aux étrangers. Tous les recrutements devraient être transparents et réalisés par concours et les nominations directes devraient être limitées. L'oratrice convient que le recrutement doit être effectué selon des modalités énoncées en des termes clairs et mesurés, transparentes et juridiquement fondées. Le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service soulevant des difficultés en raison des niveaux élevés de maintien dans l'emploi, elle demande si des mouvements éventuels à d'autres niveaux pourraient créer de nouvelles possibilités. De plus, le document ne dit pas clairement si la mobilité interne et interinstitutions pourrait offrir des possibilités accrues; des précisions devraient être données sur l'interaction entre le plan d'action proposé et les procédures de recrutement et de mobilité internes.
- 1072.** Le personnel devrait être choisi sur la base du mérite et des compétences, par la voie d'un processus équitable et transparent, ainsi que reconnu dans l'ensemble du système des Nations Unies et codifié dans les documents fondateurs de nombreuses organisations des Nations Unies. Néanmoins, l'oratrice constate que le Bureau devrait mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de sensibilisation en vue d'accroître la représentation des Etats Membres qui sont sous-représentés et d'améliorer l'équilibre hommes-femmes. Par conséquent, elle appuie les efforts que fait le Bureau pour moderniser les descriptions d'emplois génériques et lutter contre les préjugés inconscients dans les comités de sélection. Par ailleurs, les propositions mettant en cause les dispositions du paragraphe a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel, qui établit que la compétence, le rendement et l'intégrité doivent être la considération primordiale pour pourvoir un emploi, soulèveraient des inquiétudes; le Bureau devrait fournir l'assurance qu'il n'affaiblira pas ces dispositions et donner des précisions sur les modifications qu'il juge nécessaire d'apporter au Statut du personnel ou à d'autres textes réglementaires applicables. Par conséquent, l'oratrice prie le Bureau de consulter le Conseil d'administration avant d'apporter des modifications au cadre réglementaire et de prendre en compte dans le plan d'action les discussions pertinentes sur le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021.
- 1073.** *Un représentant du gouvernement du Népal*, soulignant l'importance d'une gestion efficiente et efficace des ressources humaines, déclare qu'une OIT géographiquement plus représentative serait mieux à même de s'acquitter de son mandat. Bien que la région de l'Asie et du Pacifique soit actuellement sous-représentée au sein du personnel du BIT, le plan d'action proposé améliorera la diversité géographique dans le sens de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021). Il salue la création de l'équipe interne et accueille favorablement les sept initiatives présentées dans le document, qui devraient contribuer à remédier aux problèmes de représentation au sein de l'Organisation. Il convient de veiller tout particulièrement à ce que des exigences linguistiques additionnelles ne constituent pas un obstacle au recrutement de personnel compétent issu de la région de l'Asie et du Pacifique. L'orateur invite instamment le Bureau à mettre en œuvre le plan d'action

proposé dans les délais impartis et à prendre des mesures pour garantir la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le Népal appuie le projet de décision.

- 1074.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite des efforts déployés par le Bureau pour améliorer l'équilibre hommes-femmes et la diversité géographique et prend note des progrès accomplis. Toutefois, le renforcement de la diversité géographique reste une source de préoccupation; les effectifs devraient correspondre à la contribution des Etats Membres au budget ordinaire. L'orateur appelle le Bureau à analyser les raisons pour lesquelles il ne recrute pas davantage de candidats des pays sous-représentés et à proposer des solutions concrètes au problème.
- 1075.** La Chine soutient le plan d'action proposé, mais estime que le Bureau devrait prendre un certain nombre de mesures supplémentaires. Les activités de sensibilisation prévues au titre de l'initiative 1 devraient être davantage axées sur les mandants sous-représentés, auxquels des ressources supplémentaires devraient être consacrées. Des activités de promotion directe, organisées par le BIT dans les Etats sous-représentés pour faire mieux connaître sa culture organisationnelle et les systèmes de l'OIT, susciteraient l'intérêt de candidats potentiels, en particulier de jeunes candidats, et les inciteraient à développer les compétences nécessaires pour améliorer leurs chances d'être recrutés.
- 1076.** L'orateur souscrit à la proposition préconisant, au titre de l'initiative 2, de constituer des réserves de talents composées de fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux, de fonctionnaires de la catégorie des services généraux, de fonctionnaires travaillant sur des projets de coopération pour le développement et de jeunes experts associés. En outre, il encourage le Bureau à offrir à ces groupes une meilleure formation, une orientation professionnelle et un environnement favorable sur le plan des politiques. Des efforts doivent être faits également pour améliorer le taux de maintien dans l'emploi des jeunes experts associés. La révision des descriptions d'emplois génériques, prévue au titre de l'initiative 3, devrait s'accompagner de consultations avec toutes les parties prenantes, tandis que le ciblage des recrutements, dans le cadre de l'initiative 4, devrait s'appliquer aussi aux postes de niveau supérieur. L'orateur accueille avec satisfaction la proposition visant à établir un rapport annuel sur la composition et la structure du personnel et appuie le projet de décision.
- 1077.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* convient qu'il est indispensable à la réussite de l'Organisation que son personnel soit recruté de façon à assurer le niveau le plus élevé de rendement et de compétence, tout en garantissant une répartition géographique équitable. Etant donné que les Etats Membres de la région à laquelle appartient son pays sont sous-représentés au sein du personnel du BIT, les sept initiatives présentées revêtent une importance considérable et doivent être mises en œuvre. Il est essentiel que le plan d'action proposé couvre des formes d'emploi autres que les emplois qui sont financés par le budget ordinaire et que les gisements de données soient exploités davantage pour améliorer l'information disponible. Les mesures particulières visant à améliorer la diversité devraient inclure le démantèlement des obstacles systémiques, par exemple en précisant et en abaissant les exigences en matière d'expérience internationale, et il faut s'attacher à fixer des dates limites de candidature raisonnables, en particulier dans le cas des stages, qui requièrent une attention toute particulière. La République islamique d'Iran appuie le plan d'action proposé et le projet de décision.
- 1078.** *Le représentant du Directeur général* (directeur, HRD) souligne que le document n'a pas pour objet de remettre en question l'importance donnée au mérite dans l'attribution des postes à pourvoir. Le paragraphe a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel est clair sur ce point; bien qu'il fasse également référence à l'âge, au sexe et à la base géographique, ces éléments sont considérés comme secondaires par rapport à la compétence, au rendement et à l'intégrité. Le Bureau a simplement souhaité exprimer sa volonté, en réponse à des demandes formulées précédemment par le Conseil d'administration, d'attirer des candidats de toutes les régions. C'est un objectif louable, mais il ne peut pas être réalisé du jour au

lendemain. Des investissements considérables ont été faits à cette fin, notamment en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les gouvernements; tous les mandants ont un rôle à jouer.

- 1079.** Evoquant les commentaires relatifs à la pertinence des données fournies, formulés notamment par le groupe de l'Afrique, l'orateur explique que l'initiative 7 est censée être le point de départ de l'établissement de rapports plus détaillés à l'avenir. Certaines des informations demandées, telles que la répartition par grade et la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel, ont déjà été communiquées à la 335^e session du Conseil d'administration. Le document à l'examen vise à placer un accent accru sur certains points et doit être lu parallèlement aux documents précédents. L'orateur confirme que le plan d'action proposé prend en considération le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021); pour des raisons d'efficacité, le Bureau ne reproduit pas les informations déjà fournies dans d'autres documents.
- 1080.** S'agissant des cibles spécifiques, l'orateur réaffirme que des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la parité hommes-femmes aux grades P1 à P4 de la catégorie des services organiques, mais reconnaît que des efforts supplémentaires sont nécessaires aux grades P5 et supérieurs. Globalement, les femmes constituent plus de la moitié des effectifs, mais une action ciblée est nécessaire pour améliorer leur représentation aux postes à responsabilité. Au sujet de la représentation géographique, il reconnaît que les données actuelles, qui sont fondées sur les fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire, ne sont pas adéquates. C'est la raison pour laquelle l'initiative 7 prévoit d'élargir le champ du rapport à d'autres catégories de personnel du BIT, ce qui donnerait une meilleure vue d'ensemble de la diversité au sein de l'Organisation. Les initiatives 1 et 3 visent, elles aussi, à garantir une meilleure prise en compte des parcours professionnels.
- 1081.** L'orateur souligne que toute modification du cadre interne, comme le Statut du personnel, sera effectuée en consultation avec le Syndicat du personnel. Il va de soi que toute modification sensible de ce Statut devra être approuvée par le Conseil d'administration. Le Bureau s'est attaché à rester fidèle à la décision du Conseil d'administration lui demandant de présenter un plan d'action. A la lumière de la Déclaration du centenaire et d'autres défis, en particulier les restrictions budgétaires, il est plus que jamais primordial d'investir dans les ressources humaines. Le moment est venu pour l'Organisation de prendre des mesures et de mieux se positionner dans un environnement hautement concurrentiel.
- 1082.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit, en réponse à la question des employeurs sur la nécessité de garantir tout l'éventail des compétences au sein du personnel du BIT, que l'unité chargée des innovations opérationnelles et HRD ont commencé à travailler ensemble sur la cartographie des besoins futurs du Bureau en compétences. En réponse à la question de la représentante du gouvernement du Canada sur la relation de la stratégie avec l'approche du BIT en matière de mobilité interne, il note que la réduction naturelle des effectifs non liée à la cessation d'activité est limitée, mais que la mobilité interne est utilisée dans la mesure du possible pour progresser vers la parité hommes-femmes et améliorer la diversité géographique.
- 1083.** L'orateur reconnaît qu'il est nécessaire de prendre d'urgence des mesures dans certains domaines et se félicite des orientations fournies par la discussion avec le Conseil d'administration qui, par sa vision commune puissante et sa détermination à soutenir le Bureau, aidera le BIT à relever le défi considérable que constitue l'amélioration de la diversité en son sein.
- 1084.** En réponse à la question du groupe de l'Afrique relative au rapport évoqué dans la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité, l'orateur rappelle qu'il y était demandé que les rapports statistiques annuels sur la répartition hommes-femmes et la répartition géographique soient publiés en mars afin d'être utilisés ensuite pour

rendre compte de l'impact du plan d'action proposé. Le prochain rapport sera soumis à la 340^e session du Conseil d'administration.

1085. D'autres étapes sont envisagées pour le plan d'action, notamment son élargissement à d'autres dimensions de la diversité, mais elles dépendent des modifications apportées aux politiques et procédures réglementaires en vigueur, et certaines peuvent exiger l'approbation du Conseil d'administration. Il est important que l'Organisation soit en mesure d'opérer des modifications supplémentaires dans le moyen terme, une fois que l'impact immédiat de la modification de l'âge de départ obligatoire à la retraite se sera atténué et que les taux d'érosion des effectifs augmenteront.
1086. L'équipe interne sur la diversité géographique, dans laquelle différents départements sont représentés, est elle-même diverse. Ses membres ont apporté un éclairage précieux, qu'ils ont tiré tant de leurs propres carrières que de leur expérience en tant que membres de comités de sélection.
1087. Le Bureau prie le Conseil d'administration d'approuver le projet de décision afin de pouvoir engager sans retard une action concertée et souhaite qu'il se prononce, à sa 340^e session, sur les améliorations à apporter au plan d'action et aux mesures formelles qui en découlent.
1088. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda se dit préoccupé par l'absence de données ventilées par région géographique dans le document. Il rappelle que la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité priait le Bureau de «préciser [...] la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade». Le groupe de l'Afrique ne pourra dûment évaluer le plan d'action qu'une fois que ces données auront été fournies.
1089. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe peut appuyer le projet de décision, mais à la condition que le plan d'action soit développé davantage et que la question fasse l'objet de rapports réguliers. Le groupe des travailleurs ne souscrit pas à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
1090. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit qu'il soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
1091. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* déclare, en réponse au groupe de l'Afrique, que la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité priait le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais et de lui présenter à une session ultérieure, qui serait la 340^e session, en octobre-novembre 2020, un rapport couvrant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel du BIT.
1092. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda note que l'énoncé de l'alinéa a) de la décision relative à la diversité prise à la 335^e session du Conseil d'administration fait spécifiquement référence à la 337^e session, et que toutes les actions prévues dans ledit alinéa devraient avoir été mises en place pour cette session. Il demande au Bureau de fournir les données manquantes, qu'il devrait être facile de compiler, durant la présente session du Conseil d'administration afin qu'une décision puisse être prise.
1093. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que le groupe des travailleurs ne souscrivant pas à sa proposition d'amendement, il appuie la demande du groupe de l'Afrique tendant à ce que l'examen de la question à l'ordre du jour soit suspendu jusqu'à ce que l'information requise puisse être fournie.

1094. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda indique que, à la suite de consultations informelles avec le Bureau, son groupe propose un amendement au projet de décision, qui remédiera au point de discordance qui a été soulevé précédemment au cours de la réunion, tout en répondant aux exigences de la décision figurant dans le document GB.335/PFA/11. L'alinéa *c)* se lirait donc comme suit: «demande au Directeur général de lui présenter, à sa 338^e session, des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision du Conseil d'administration figurant dans le document GB.335/PFA/11».
1095. *Le porte-parole du groupe des employeurs* propose de modifier la formulation de l'alinéa *a)* du projet de décision de sorte qu'il se lise comme suit: «approuve le plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et de l'expérience requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne».
1096. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe accepte l'amendement au projet de décision proposé par le groupe de l'Afrique et demande au porte-parole du groupe des employeurs d'expliquer les raisons de l'amendement proposé par son groupe.
1097. *Le porte-parole du groupe des employeurs* répond que le texte de l'amendement proposé par son groupe ajoute au projet de décision une référence à l'expérience intéressant les mandants tripartites et devrait être acceptable pour tous les mandants étant donné que la nouvelle formulation est tirée de la décision du Conseil d'administration qui figure dans le document GB.335/PFA/11.
1098. *Le président* invite le groupe de l'Afrique à se prononcer sur l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
1099. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda déclare que tant le projet de décision initial tel que proposé par le Bureau que l'amendement proposé par le groupe des employeurs sont valables, mais qu'il comprend la réticence de la porte-parole du groupe des travailleurs à accepter les nouvelles propositions sans avoir eu le temps de les examiner et de les comprendre.
1100. *Le président* suggère de remettre l'examen de la question au lendemain afin de ménager du temps pour des consultations informelles.
1101. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique qu'elle a clarifié le libellé de l'amendement de l'alinéa *a)* du projet de décision, proposé par le groupe des employeurs, en remaniant une partie du texte. Elle croit comprendre que le groupe des employeurs propose de modifier l'alinéa *a)* de sorte qu'il se lise comme suit:
- a)* approuve le plan d'action figurant dans le document GB.337/PFA/11 visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne;

- 1102.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que le nouveau libellé est, pour l'essentiel, fidèle à ce qu'il avait demandé. Cependant, il propose en outre de remplacer les mots «et à garantir que» par «tout en demandant au Bureau de prendre des mesures améliorées pour garantir».
- 1103.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que, plutôt que d'apporter une nouvelle modification au libellé de l'amendement, qui était à l'origine une proposition du groupe des employeurs, il convient de rappeler que la proposition n'a pas encore été approuvée par les gouvernements.
- 1104.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay déclare que le projet de décision dans son libellé initial a la préférence de son groupe. Le GRULAC est prêt à faire preuve de souplesse si cela permet de parvenir à un consensus, mais il préférerait que l'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique ne soit pas ajouté.
- 1105.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne considère que la décision dans son libellé initial, sans l'ajout de l'alinéa c), constituerait la meilleure solution.
- 1106.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que, après avoir dûment examiné les amendements et sous-amendements proposés, le GASPAC préfère conserver le projet de décision dans son libellé initial.
- 1107.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda rappelle que les alinéas b) et c) ont déjà été acceptés tels que modifiés; la discussion actuelle porte sur l'alinéa a). Il est contraire aux bonnes pratiques de revenir sur ce qui a été convenu. Le groupe de l'Afrique demande donc que l'alinéa c) soit ajouté au texte de la décision, ainsi que cela avait été proposé précédemment. En ce qui concerne l'alinéa a), il appuie l'amendement proposé par le groupe des employeurs, tout en reconnaissant que le groupe des travailleurs a soulevé un argument valable.
- 1108.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada déclare que l'alinéa a) dans son libellé initial a la préférence de son groupe. Néanmoins, le groupe des PIEM est favorable à l'amendement de l'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique, et il est prêt à faire preuve de souplesse au sujet de cet amendement.
- 1109.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay indique que, compte tenu du soutien manifesté par d'autres groupes à l'alinéa c), le GRULAC peut faire preuve de souplesse.
- 1110.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne déclare que son groupe peut accepter l'ajout de l'alinéa c) dans l'intérêt du consensus.
- 1111.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant de la République islamique d'Iran annonce que, pour permettre à la discussion d'avancer, le GASPAC peut accepter l'alinéa c).
- 1112.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* retire l'amendement présenté par son groupe et se dit favorable au projet de décision tel que modifié par le groupe de l'Afrique, avec l'amendement proposé par son propre groupe et reformulé par le groupe des travailleurs, bien que cette nouvelle formulation ne reflète pas pleinement la décision adoptée à la session de mars.

- 1113.** *Le Président* suspend la séance afin de permettre la tenue de consultations informelles.
- 1114.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que la reformulation de l'alinéa a) tel que modifié par le groupe des employeurs ayant apporté la clarté souhaitée par son groupe, et le projet d'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique ayant été accepté, le groupe des travailleurs est prêt à adopter le projet de décision tel que modifié. Elle fait observer aux groupes qui préféreraient conserver le projet de décision initial en y ajoutant l'alinéa c) que le plan d'action sera développé et que les mandants doivent veiller à ne pas microgérer le Bureau durant ce processus.
- 1115.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne remercie le Bureau des efforts qu'il déploie afin d'améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique au sein du personnel du BIT. Au sujet de la partie statistique des futurs rapports sur la composition et la structure du personnel du BIT, elle relève que l'élaboration de tableaux spécifiques exposant le niveau de la représentation des Etats Membres, sur la base du système actuel de répartition géographique, serait utile pour atteindre les cibles concernant la diversité du personnel et améliorer encore les données sur la composition du personnel.

Décision

1116. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve le plan d'action figurant dans le document GB.337/PFA/11 visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne;*
- b) *prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations aux fins de l'exécution du plan d'action et de lui soumettre un point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pour examen à sa 340^e session (octobre-novembre 2020);*
- c) *demande au Directeur général de lui présenter, à sa 338^e session (mars 2020), des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019) concernant le document GB.335/PFA/11.*

(Document GB.337/PFA/11, paragraphe 29, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Treizième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Reconnaissance et retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.337/PFA/13/1)

1117. *Le porte-parole du groupe des employeurs* se réjouit des déclarations reconnaissant la compétence du Tribunal reçues de l'Institut mondial de la croissance verte et de l'Organisation internationale du cacao pour approbation par le Conseil d'administration et prend note de la décision du Fonds international de développement agricole (FIDA) de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. Il relève toutefois avec préoccupation les motifs invoqués par le FIDA à l'appui de sa décision, notamment son argument selon lequel le niveau de preuve exigé par le Tribunal n'offre pas une protection suffisante contre les cas d'inconduite et n'est pas non plus le plus approprié pour les procédures d'enquête des organisations internationales. L'orateur invite le Bureau à examiner les motifs en question aux fins de ses propositions d'amendement au Statut du Tribunal.
1118. Etant entendu que l'adoption du projet de décision n'entraînera aucun coût supplémentaire, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
1119. *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend note avec satisfaction des déclarations reconnaissant la compétence du Tribunal soumises pour approbation par les organisations susmentionnées, qui attestent ainsi leur confiance dans les travaux du Tribunal, ce qui est un signe encourageant. Elle prend également note des raisons avancées par le FIDA pour justifier sa décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. L'oratrice réaffirme qu'elle partage l'avis des juges du Tribunal, pour lesquels toute décision d'une organisation de ne plus reconnaître la compétence d'un tribunal au motif qu'elle est en désaccord avec sa jurisprudence est contraire à l'état de droit et compromet l'indépendance et l'impartialité tant du tribunal en question que du tribunal auquel l'organisation souhaite s'adresser. L'oratrice demande au Bureau des éclaircissements concernant la position de l'Association du personnel du FIDA au sujet de ladite décision. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que le FIDA continuera de relever de la compétence du Tribunal jusqu'au 31 mars 2020, de sorte que le Tribunal pourra être saisi de toutes les requêtes adressées avant cette date au mécanisme interne de règlement des griefs du FIDA. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
1120. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis propose un amendement au projet de décision visant à refléter la teneur des discussions sur les dispositions concernant la procédure de retrait qui ont eu lieu à la 335^e session du Conseil d'administration. Etant donné qu'il suffit que le Conseil d'administration prenne note de la décision d'une organisation de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal pour que cette organisation cesse de relever de la compétence du Tribunal, l'orateur propose de reformuler l'alinéa *b)* du projet de décision de façon qu'il se lise comme suit: «note que le FIDA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;». Il propose en outre de supprimer l'alinéa *c)*, qui serait ainsi remplacé par l'alinéa *d)*.
1121. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* fait savoir que le bureau juridique du FIDA a clairement indiqué que le Fonds souhaitait retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal dans le respect des règles applicables et ne

voulait pas créer de précédent fâcheux. Le FIDA a proposé, après des consultations approfondies avec son association du personnel, de fixer au 31 mars 2020 la date effective du retrait et demandé expressément que tout recours en instance devant son mécanisme interne de règlement des griefs soit renvoyé devant le Tribunal administratif de l'OIT et non devant le Tribunal d'appel des Nations Unies. Il appartient toutefois au Conseil d'administration de décider de la date effective du retrait.

1122. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe préfère le libellé initial du projet de décision, car il correspond à une demande expresse du FIDA et reprend les termes qui ont été employés dans les décisions antérieures relatives aux organisations ayant cessé de reconnaître la compétence du Tribunal.
1123. *Le porte-parole du groupe des employeurs* convient que le libellé initial est plus précis. Le groupe des employeurs soutient par conséquent le projet de décision initialement proposé.
1124. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis invite le Bureau à faire part de ses observations sur les amendements proposés par son groupe.
1125. *Un représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) confirme que le libellé du projet de décision est identique à celui qui a été utilisé pour les cinq derniers cas de retrait.
1126. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande si le simple remplacement de «confirme» par «note» à l'alinéa c) pourrait être une solution acceptable.
1127. *La porte-parole du groupe des travailleurs* réaffirme sa préférence pour le texte initial, car, dans les faits, c'est le Conseil d'administration qui décide.
1128. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime lui aussi que le libellé initial est plus approprié. En effet, chaque mot compte.
1129. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis fait observer que, à la session antérieure du Conseil d'administration, il avait été question du fait que celui-ci n'avait aucune autorité sur les organes directeurs des autres organisations relevant de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT. L'orateur est donc d'avis que le Conseil d'administration n'est pas habilité à confirmer une décision de retrait et devrait simplement en prendre note. En vertu du Statut en vigueur, la décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal est la prérogative de l'organisation concernée.

Décision

1130. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Institut mondial de la croissance verte (GGGI) et l'Organisation internationale du cacao (ICCO), avec effet à compter de la date de cette approbation;*
- b) *prend note de la décision du Fonds international de développement agricole (FIDA) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;*
- c) *confirme que le FIDA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;*

- d) prie le Directeur général d'assurer le suivi avec le FIDA pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.337/PFA/13/1, paragraphe 15.)

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.337/PFA/13/2)

- 1131.** *Un représentant du Directeur général (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) présente le document.*
- 1132.** *La porte-parole du groupe des travailleurs prend note des différents facteurs mentionnés dans le document à l'examen qui sont pris en compte dans la pratique aux fins de la sélection et de la nomination des juges du Tribunal administratif. Le Conseil d'administration devrait veiller à ce que les différentes traditions juridiques, qui ne correspondent pas nécessairement aux régions géographiques, soient représentées au sein du Tribunal. L'oratrice fait observer que, dans sa composition actuelle, le Tribunal est représentatif de différentes régions. Il faudrait en outre équilibrer le nombre d'hommes et de femmes parmi les juges. Il n'est pas absolument nécessaire que le Statut fasse expressément mention de la répartition géographique équitable et de la représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les critères de sélection des juges ni qu'il fixe une limite au nombre de mandats des juges. Le groupe des travailleurs ne voit toutefois pas d'objection à ce que ces éléments soient mentionnés, du moment que les autres critères importants sont pris en compte et que toute modification concernant ces questions comprend également des modifications relatives au retrait, par les organisations qui le souhaitent, de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal.*
- 1133.** *Réitérant les vues que le groupe des travailleurs avait exprimées pendant la discussion sur les propositions d'amendement soumises à la 335^e session du Conseil d'administration, l'oratrice rappelle que le Tribunal administratif de l'OIT a initialement été créé dans le cadre de la Société des Nations, un élément qu'il convient de garder à l'esprit au moment d'examiner la procédure applicable à la reconnaissance de la compétence du Tribunal ou au retrait de la déclaration portant reconnaissance de ladite compétence. Dès lors qu'il appartient au Conseil d'administration d'approuver la déclaration par laquelle une organisation reconnaît la compétence du Tribunal, le Conseil d'administration ne devrait pas seulement «prendre note» de la décision de retrait de ladite déclaration; il devrait aussi déterminer la date à laquelle le retrait prend effet et la confirmer. Au vu du nombre d'organisations qui, au cours de la période récente, ont cessé de reconnaître la compétence du Tribunal parce qu'elles désapprouvaient sa jurisprudence, il y a lieu de signaler que d'autres tribunaux administratifs internationaux se montrent moins sévères dans leurs jugements, notamment en ce qui concerne la réintégration des fonctionnaires. Le groupe des travailleurs partage totalement le point de vue selon lequel ces retraits peuvent être perçus comme une «recherche du for le plus favorable», ce qui affaiblit tout autant l'image d'indépendance et d'impartialité du tribunal en question que celle du tribunal auquel l'organisation décide de s'adresser.*
- 1134.** *Le groupe des travailleurs a été surpris par les raisons exposées dans le document objet de la discussion pour justifier le report de l'examen des propositions d'amendement au Statut. S'il y a lieu de se féliciter de la réunion qui s'est tenue entre le Président du Tribunal, les*

conseillers juridiques et les organes représentant le personnel de toutes les organisations relevant de la compétence du Tribunal, cela n'empêche pas le Conseil d'administration d'adopter les amendements au Statut instaurant une procédure claire pour les organisations qui décident de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. Pour ce qui est des organisations qui estiment que cette procédure ne devrait pas être établie dans le cadre du Statut mais devrait être déterminée de manière bilatérale avec chaque organisation, l'oratrice rappelle que le Bureau a tenu plusieurs séries de consultations et pris en considération la plupart des préoccupations exprimées avant de soumettre ses propositions d'amendement. En outre, le Statut ne fait pas obligation au BIT de mener des consultations sur les amendements avec d'autres parties, la modification du Statut du Tribunal relevant de la compétence exclusive du Conseil d'administration et de la Conférence. Si la tenue de consultations dans un esprit de collaboration est une bonne chose, elle ne devrait toutefois pas avoir pour effet de ralentir davantage le processus.

- 1135.** A la session antérieure, un consensus s'est dégagé sur un certain nombre de points, mais, faute de temps, la question de savoir si une organisation doit motiver sa décision de retrait et s'il faut procéder à un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal est restée en suspens et son examen a été reporté à la session en cours. Cependant, on peut lire dans le document du Bureau que celui-ci tiendra le Conseil d'administration informé de toutes les futures étapes du processus de consultation, ce qui n'est pas conforme aux orientations adoptées à la session antérieure et revient dans les faits à donner un droit de veto à des organisations qui ont déjà été largement consultées sur une question relevant en définitive de la compétence exclusive du BIT. Par ailleurs, le groupe des travailleurs voit mal quel motif juridique pourrait justifier un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal étant donné que celui-ci fonctionne très bien.
- 1136.** Les propositions d'amendement visent à codifier la pratique existante et ne créent pas de nouvelles obligations juridiques. Elles ont pour objet d'instituer une procédure transparente et d'empêcher toute atteinte à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal. Le groupe des travailleurs propose par conséquent de modifier le projet de décision de façon qu'il se lise comme suit: «Le Conseil d'administration prie le Bureau de soumettre les propositions d'amendement au Statut du Tribunal à sa 338^e session (mars 2020) en tenant compte des orientations données au cours de la discussion.»
- 1137.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que la tâche du Bureau n'est pas aisée, car il doit gérer le fonctionnement d'une instance juridictionnelle placée sous sa tutelle tout en respectant son indépendance et son impartialité. L'orateur demande un complément d'information sur les raisons pour lesquelles 27 organisations ont demandé que la procédure de retrait de la déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal ne soit pas régie par le Statut, ainsi que sur leurs propositions.
- 1138.** Toutes les organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal ont l'obligation de respecter son indépendance ainsi que l'autorité et l'impartialité de ses jugements et ne devraient pas changer d'avis au motif que le Tribunal a statué en leur défaveur. De même qu'elles sont libres de reconnaître la compétence du Tribunal, les organisations sont libres de cesser de la reconnaître. Pour le groupe des employeurs, la procédure de retrait doit donc être clairement définie et offrir une certaine souplesse, et ne doit pas constituer un obstacle à la reconnaissance de la compétence du Tribunal. La communication des motifs du retrait ne devrait pas être une obligation; elle devrait plutôt s'inscrire dans une démarche soucieuse de transparence visant à mettre en commun les bonnes pratiques et à garantir une bonne gouvernance.
- 1139.** Le groupe des employeurs préférerait attendre le résultat des consultations du Tribunal plutôt que d'entreprendre un examen indépendant. Le Bureau devrait tenir le Conseil d'administration informé à cet égard.

- 1140.** En ce qui concerne les critères de sélection des juges du Tribunal, un alignement sur les règles suivies par d'autres tribunaux administratifs devrait être envisagé. Le groupe des employeurs ne voit pas d'objection à ce que la répartition géographique équitable et la parité hommes-femmes soient prises en considération aux fins de la sélection des juges, mais il estime que les compétences et l'expérience professionnelle devraient être les principaux critères. La limitation du nombre de mandats des juges semble être une bonne pratique. Le Bureau pourrait élaborer des propositions d'amendement à l'article III du Statut pour examen par le Conseil d'administration à sa 338^e session. Le groupe des employeurs appuie l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 1141.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Rwanda se félicite de la réflexion menée par le Bureau sur les propositions d'amendement à l'article III du Statut en ce qui concerne la durée du mandat des juges ainsi que la répartition géographique équitable et la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la composition du Tribunal. Il souhaiterait en savoir plus sur les vues des représentants des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal au sujet de ces propositions. Le groupe de l'Afrique soutient l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 1142.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay estime qu'il n'est pas souhaitable, pour la sécurité juridique, de modifier le Statut afin d'y incorporer des dispositions applicables en cas de retrait, par une organisation, de sa déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal. Toutefois, il serait bon que le Tribunal procède à un examen de son fonctionnement afin de l'améliorer compte tenu des bonnes pratiques.
- 1143.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis se félicite des précisions apportées concernant la répartition géographique des juges du Tribunal et l'équilibre qu'il est veillé à garantir à cet égard. L'orateur estime cependant que des efforts doivent encore être faits pour que la représentation des hommes et des femmes soit plus équilibrée. Il rappelle que son groupe avait demandé qu'une analyse critique des facteurs pouvant être à l'origine des retraits intervenus dans le passé soit effectuée et que le fonctionnement du Tribunal fasse l'objet d'un examen indépendant.
- 1144.** La tendance à mettre en doute les motifs des organisations qui décident de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal en assimilant leur décision à une «recherche du for le plus favorable» est préoccupante. Une organisation devrait pouvoir cesser de reconnaître la compétence du Tribunal quelles que soient ses raisons. Les organisations consultées au sujet des propositions d'amendement ont soulevé des questions importantes et ont des raisons légitimes de refuser des changements qui auraient pour effet de limiter la liberté qui est la leur de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal sur décision de leurs organes directeurs. Le groupe des PIEM souhaiterait recevoir un complément d'information sur les propositions que ces organisations ont faites en vue d'améliorer le fonctionnement du Tribunal conformément aux bonnes pratiques internationales.
- 1145.** Le groupe des PIEM note avec préoccupation que, dans certains cas de harcèlement, d'exploitation et de violences sexuels, le Tribunal administratif de l'OIT a exigé un niveau de preuve trop élevé. Une telle pratique risque de permettre à des fonctionnaires licenciés pour des actes de ce type d'être réintégrés dans leurs fonctions. La politique de tolérance zéro adoptée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en matière de harcèlement sexuel devrait être pleinement appliquée dans l'ensemble du système des Nations Unies. C'est particulièrement important au BIT compte tenu de l'adoption, peu de temps auparavant, de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation n° 206.

1146. Etant donné que le document à l'examen a fait ressortir plusieurs aspects du fonctionnement du Tribunal qui ne sont pas conformes aux bonnes pratiques, le moment est venu de procéder à un examen indépendant dudit fonctionnement, sur le modèle de l'examen du système de justice interne de l'ONU décidé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans une résolution adoptée en 2005. Par conséquent, le groupe des PIEM soutient le projet de décision, mais propose d'ajouter une phrase libellée comme suit:

[...] invite le Directeur général à faire réaliser, compte tenu des bonnes pratiques internationalement reconnues, un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal, notamment de ses procédures et de sa jurisprudence, par un organe qui serait composé d'experts compétents dans les domaines du droit administratif international et de la justice interne du système des Nations Unies ainsi que d'une personne ayant une expérience de la haute direction et de l'administration dans une organisation internationale.

1147. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* dit que, puisque l'article III du Statut ne contient aucune disposition énonçant expressément des règles concernant le renouvellement du mandat des juges, les mêmes juges sont reconduits plusieurs fois dans leurs fonctions, en violation de l'esprit et de la lettre du Statut. Afin de favoriser la nomination d'un plus grand nombre de juges issus de pays non représentés ou sous-représentés des régions de l'Afrique, de l'Asie et du Pacifique, et de l'Amérique latine et des Caraïbes, le BIT devrait veiller, comme le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies, au respect des principes de la répartition géographique et de l'équilibre entre les effectifs des deux sexes. La question de la répartition géographique devrait figurer d'office à l'ordre du jour de toute discussion de l'OIT sur les principes de la répartition équitable, et le Statut du Tribunal devrait prévoir un mécanisme transparent et consultatif pour la sélection et la nomination des juges. L'OIT devrait promouvoir la parité hommes-femmes et la diversité au sein du Tribunal, comme elle s'y emploie dans ses autres domaines d'activité.

1148. L'Inde propose de modifier l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'OIT en ajoutant au paragraphe 1 «et de toutes les régions géographiques» après «de nationalité différente», et en insérant au paragraphe 2 la phrase «Les juges peuvent être reconduits dans leurs fonctions pour un seul mandat supplémentaire de trois ans.» L'Inde prie le Directeur général de collaborer activement avec les Etats Membres à l'élaboration d'un processus de nomination ouvert et de communiquer des informations détaillées sur le résultat de cette collaboration au Conseil d'administration.

1149. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)*, répondant aux points qui ont été soulevés, dit que les organisations qui sont contre les propositions d'amendement ont avancé différents arguments: soit que ni le Conseil d'administration ni la Conférence internationale du Travail ne devraient pouvoir modifier le Statut sans leur consentement préalable; soit que la procédure de retrait devrait faire l'objet d'un texte distinct du Statut; ou encore que l'introduction d'une nouvelle procédure de retrait reviendrait à imposer de manière rétroactive des conditions auxquelles les organisations n'ont pas consenti lorsqu'elles ont reconnu la compétence du Tribunal. En réponse aux préoccupations exprimées quant au risque de limiter la liberté des organisations en matière de retrait, l'orateur indique que les propositions du Bureau visent simplement à établir une procédure claire analogue à la procédure de reconnaissance de la compétence du Tribunal. C'est pourquoi le libellé proposé en ce sens figure immédiatement après la disposition relative à la procédure de reconnaissance. Quant aux diverses propositions qui ont été faites en vue de modifier l'article III pour y mentionner expressément la représentation équilibrée des hommes et des femmes et limiter le nombre de mandats des juges, le Bureau convient que les statuts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, derniers statuts à avoir été adoptés, peuvent donner des orientations

utiles. Se référant à la résolution adoptée par l'Assemblée générale en 2005 que le groupe des PIEM a mentionnée, l'orateur fait observer que la proposition de refonte de l'ensemble du système d'administration de la justice de l'ONU visant à remédier aux dysfonctionnements d'un système jugé «lent, pesant et coûteux» (A/RES/59/283, p. 2) a exigé six mois de travail par un groupe d'experts avant que le nouveau système judiciaire intégré à double degré ne soit institué en 2009. L'évaluation du nouveau système effectuée en 2015 a pris plus d'un an et coûté plus d'un million de dollars.

1150. Répondant à l'observation formulée par la représentante de l'Inde, selon laquelle le renouvellement illimité des mandats des juges du Tribunal est contraire à la lettre et à l'esprit du Statut, l'orateur relève que le Statut n'impose en fait aucune limite au nombre de mandats des juges.

1151. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime qu'il n'est pas judicieux que le Tribunal consulte d'autres organisations au sujet d'éventuels amendements au Statut et fasse rapport au Conseil d'administration, comme certains l'ont proposé. Selon elle, ce n'est pas ce que le Tribunal souhaite, celui-ci cherchant plutôt à élargir le champ de la concertation pour écouter, tirer des enseignements et obtenir des informations, et ainsi mieux comprendre ce qui est attendu de lui. Ce processus de concertation se poursuit, mais il ne devrait pas compromettre les efforts en cours visant à instaurer une procédure claire applicable en cas de retrait, par une organisation, de sa déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal. L'oratrice fait siens les propos du Conseiller juridique, selon lequel les propositions d'amendement du Bureau visent uniquement à permettre aux organisations ayant librement exprimé leur intention de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal de retirer leur déclaration reconnaissant ladite compétence conformément à une procédure clairement établie. Quant aux propositions tendant à ce que le Tribunal mette son fonctionnement en conformité avec les bonnes pratiques, elle rappelle que l'ONU a pris bonne note des pratiques en vigueur au sein de l'OIT lorsqu'elle a réorganisé son système de justice interne, car ces pratiques, sans être parfaites, sont généralement considérées comme ce qui se fait de mieux dans ce domaine. S'agissant des remarques formulées par le groupe des PIEM sur la politique de tolérance zéro du Secrétaire général de l'ONU en matière de harcèlement sexuel et sur le niveau de preuve exigé par le Tribunal de l'OIT, il faut se garder d'ouvrir un débat sur ces questions complexes que les juges sont mieux à même de trancher au cas par cas. Il est irréaliste et totalement inutile de faire procéder à un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal quand la priorité absolue doit être d'éviter toute atteinte à son indépendance ainsi qu'à l'excellente image et à la crédibilité dont il jouit au sein du système des Nations Unies, ainsi que l'a rappelé le Conseiller juridique. L'oratrice ne pense pas que les Etats Membres de l'OIT aient si peu confiance dans le Tribunal qu'il faille examiner son fonctionnement en profondeur. Certes, il importe de garantir la transparence du fonctionnement de toutes les instances juridictionnelles et de poser des questions à ce sujet, mais c'est l'organe concerné qui doit lui-même trouver des solutions; un examen tel que celui proposé par le groupe des PIEM ne devrait pas être nécessaire à cette fin.

1152. *Le porte-parole du groupe des employeurs* félicite le Tribunal d'avoir pris l'initiative de mener des consultations, car le Tribunal ne peut être à la fois juge et partie lorsqu'il s'agit de la gestion de son propre fonctionnement. Le groupe des employeurs se réjouit des consultations en cours et attend du Bureau qu'il suive de près les résultats auxquels elles aboutiront et qu'il présente ses conclusions au Conseil d'administration à sa session suivante. Si les consultations n'avaient pas déjà commencé, il aurait peut-être été faisable de suivre la voie proposée par le groupe des PIEM, mais, à ce stade, cela prendrait trop de temps d'essayer de définir la portée de l'examen et de constituer un groupe d'experts en vue de la présentation d'un rapport à la prochaine session. Par conséquent, le groupe des employeurs recommande l'adoption de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.

- 1153.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit que l'intention de son groupe n'est pas de faire procéder à un examen aussi poussé et coûteux que celui qu'a effectué l'ONU. Il rappelle que les organisations que le Tribunal a consultées ont proposé un examen de ses pratiques, et il demande au Conseiller juridique de bien vouloir confirmer que, à la session antérieure du Conseil d'administration, il a indiqué au groupe des PIEM qu'il serait utile que le fonctionnement du Tribunal fasse l'objet d'un examen indépendant. Le groupe des PIEM souhaite éviter que le Tribunal soit placé sur un piédestal et échappe ainsi à tout examen de son fonctionnement par le Conseil d'administration visant à l'améliorer.
- 1154.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)*, se référant à l'observation formulée auparavant par la porte-parole du groupe des travailleurs, convient qu'il n'existe, à proprement parler, aucune obligation juridique de consulter d'autres organisations avant de modifier le Statut. Toutefois, c'est la pratique en vigueur, qui a par exemple été suivie en 2016, lorsque la Conférence s'est prononcée en faveur de l'abrogation de l'article XII du Statut. En ce qui concerne les bonnes pratiques, l'orateur rappelle que cinq ans avant la réforme de l'ONU de 2009, le Corps commun d'inspection des Nations Unies avait recensé trois grandes différences entre le Tribunal administratif des Nations Unies de l'époque et le Tribunal administratif de l'OIT; il avait recommandé par la suite à l'Assemblée générale d'examiner les procédures de sélection et de nomination des juges du Tribunal administratif des Nations Unies en vue de les harmoniser avec le Statut et la pratique du Tribunal de l'OIT, et de modifier le Statut du Tribunal administratif des Nations Unies pour l'aligner sur la pratique du Tribunal de l'OIT en ce qui concerne sa compétence pour ordonner l'exécution d'obligations et le plafonnement du montant de l'indemnisation qu'il peut accorder. Ces deux dernières recommandations sont restées lettre morte et, d'aucuns disent que c'est ce qui a parfois incité certaines administrations à se tourner vers le Tribunal d'appel des Nations Unies plutôt que de continuer de relever de la compétence du Tribunal de l'OIT. Répondant aux observations formulées par le groupe des PIEM, le Conseiller juridique indique que son idée n'était pas de lancer une réforme en profondeur des pratiques juridictionnelles du Tribunal analogue à la réforme du système de justice interne de l'ONU, mais de recueillir des informations pour pouvoir faire des comparaisons. Il n'a jamais dit au groupe des PIEM qu'il serait utile d'entreprendre un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal; il a seulement exprimé l'avis, lors d'une conversation privée avec un autre porte-parole du groupe à la 335^e session du Conseil d'administration, que, de manière générale, il était sain de revoir de temps à autre le fonctionnement des institutions. Il rappelle que, à la même session, le porte-parole du groupe de l'Afrique avait fait valoir que les parlements nationaux examinaient de temps à autre le fonctionnement du système judiciaire, qui était pourtant indépendant. Le Conseiller juridique partage ce point de vue qui, selon lui, est aussi celui de plusieurs groupes régionaux au sein du Conseil d'administration.
- 1155.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer qu'il semble y avoir un large soutien en faveur de l'établissement d'une procédure de retrait clairement définie pour autant que celle-ci n'empêche pas les organisations qui souhaitent retirer leur déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal de le faire. Le Bureau devrait élaborer des propositions d'amendement en ce sens, ce qui ne devrait pas être très difficile. En ce qui concerne la possibilité d'introduire un libellé concernant la nécessité de tenir dûment compte de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes dans la composition du Tribunal, on trouvera des exemples de formulation dans les statuts des tribunaux des Nations Unies, étant entendu que les compétences et l'expérience professionnelle acquises au sein de hautes instances judiciaires resteront des critères de sélection importants. La porte-parole du groupe des travailleurs estime que le débat sur l'amélioration du fonctionnement du Tribunal pourrait être reporté à une future session, étant donné que le Tribunal a engagé des consultations sur ce point avec les organisations qui reconnaissent sa compétence et leurs organes de représentation du personnel.

1156. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande s'il est exact que les organisations consultées par le Président du Tribunal ont proposé que le fonctionnement du Tribunal soit examiné.
1157. *Le représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) répond que les questions du retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal et de l'examen du fonctionnement du Tribunal n'ont pas été soulevées lors de la réunion qui s'est tenue le 21 octobre, dans le cadre la 129^e session du Tribunal, avec les organisations qui reconnaissent sa compétence, car ces questions sont du ressort du Conseil d'administration du BIT. Toutefois, dans leur lettre datée du 19 septembre, les 27 organisations internationales opposées aux propositions d'amendement au Statut ont expressément mentionné la nécessité de soumettre le fonctionnement du Tribunal à un examen indépendant.

Décision

1158. *Le Conseil d'administration prie le Bureau de lui soumettre les propositions d'amendement au Statut du Tribunal à sa 338^e session (mars 2020) en tenant compte des orientations données au cours de la discussion.*

(Document GB.337/PFA/13/2, paragraphe 17, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

Nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) ([GB.337/PFA/14/1\(Rev.1\)](#))

Décision

1159. *Le Conseil d'administration nomme, à titre provisoire, M. Fabrice Merle membre titulaire employeur du Comité des pensions du personnel du BIT et M. Ramin Behzad membre titulaire gouvernemental pour un mandat allant du 9 octobre 2019 au 8 octobre 2022, étant entendu que ces nominations devront être confirmées par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2020).*

(Document GB.337/PFA/14/1(Rev.1), paragraphe 8.)

Annexe I

Remarques liminaires du Directeur général

(Lundi 28 octobre 2019)

Je vous souhaite la bienvenue à cette 337^e session du Conseil d'administration, qui se tient alors que l'année du centenaire de l'OIT touche à sa fin.

C'est dans ce contexte particulier et important que se dérouleront nos discussions au cours des deux prochaines semaines, et je crois qu'il nous serait utile d'y réfléchir à l'heure où nous entamons nos travaux.

Nul ne peut nier que ce centenaire, cette occasion unique, a été un franc succès. Les décisions prises par ce Conseil d'administration de se concentrer avant tout sur l'avenir du travail et d'engager un processus préparatoire exigeant et ambitieux – qui a commencé par les dialogues nationaux tripartites, s'est poursuivi avec les travaux de la Commission mondiale et s'est achevé sur les négociations à la Conférence de cette année – en vue d'adopter une Déclaration pour l'avenir du travail, se sont révélées largement justifiées.

Il en résulte que l'OIT peut entrer dans son deuxième siècle d'existence avec confiance et détermination, ce qui est une bonne nouvelle pour nous tous. Une bonne nouvelle à plusieurs titres.

Tout d'abord parce que l'OIT a énormément gagné en visibilité au cours de cette année.

Ensuite parce que l'OIT a aussi bénéficié de l'extraordinaire mobilisation de ses mandants, dont j'ai été le témoin direct dans de si nombreux Etats Membres.

Et enfin parce que la mission et les activités de notre Organisation ont reçu une large adhésion politique au plus haut niveau. C'est le sens des messages adressés par non moins de 34 chefs d'Etat et de gouvernement à la Conférence du centenaire, messages qui ont été relayés dans de nombreuses autres instances et parmi les mandants travailleurs et employeurs.

Mais, plus important encore – et c'est même là l'essentiel –, le centenaire a offert à l'OIT l'occasion de conforter son rôle de premier plan, d'affirmer sa mission et de faire valoir son expertise et ses valeurs quant à certains des enjeux les plus fondamentaux et les plus pressants de notre époque: ceux qui touchent à l'avenir du travail, et donc à l'avenir de nos sociétés, à notre avenir à tous. L'OIT a su tirer parti de cette occasion.

A cet égard, permettez-moi d'appeler l'attention du Conseil d'administration sur la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 septembre 2019 au sujet de la Déclaration du centenaire de l'OIT. Dans ce texte concis mais dense, l'Assemblée générale salue d'abord le rôle historique de l'OIT et de ses mandants tripartites, puis se félicite de l'adoption de la Déclaration, dont elle encourage l'application. Elle demande en particulier à tous les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies ainsi qu'aux institutions financières d'envisager d'intégrer la teneur de la Déclaration dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, afin d'éclairer les travaux des équipes de pays des Nations Unies. Elle encourage en outre les Etats Membres à appliquer, au niveau national, les principes énoncés dans la Déclaration.

La résolution ne s'arrête pas là, mais ce que je tiens à souligner ici c'est que la Déclaration a ouvert un nouveau champ de possibilités remarquables pour l'OIT aux plans tant national qu'international – et nous sommes tous conscients de l'importance que cela revêt au regard des nombreux débats qui ont eu lieu dans cette enceinte sur la réforme du système des Nations Unies.

La question est donc de savoir si nous serons en mesure de nous saisir de ces possibilités; et c'est cette question, plus que toute autre, que le Conseil d'administration devra garder à l'esprit lorsqu'il examinera les points à son ordre du jour. Les véritables défis du centenaire ne vont pas disparaître quand cette année prendra fin. Au contraire, notre travail ne fait que commencer, et il se poursuivra au cours des années à venir. Nous suscitons de grandes attentes et, de ce fait, l'attention se focalise sur les capacités du tripartisme et du multilatéralisme à obtenir des résultats. Telles sont les responsabilités qui vont de pair avec les possibilités générées par le succès de notre centenaire. Et j'ajouterais que nous avons commencé sous les meilleurs auspices vendredi dernier, avec une réunion productive du Conseil du Centre de Turin.

Permettez-moi donc d'attirer votre attention un instant sur les questions figurant à l'ordre du jour du Conseil d'administration qui découlent directement ou indirectement de la Déclaration et de la Conférence du centenaire.

Le point le plus important est le programme de travail pour 2020-21, sur lequel je reviendrai dans un moment, mais il y a bien d'autres questions à l'examen.

Au cours des négociations sur la Déclaration, aucun accord ne s'est dégagé sur l'idée d'élever la sécurité et la santé au travail au rang de principe et droit fondamental au travail. Toutefois, dans la résolution qui accompagne la Déclaration et qui a été adoptée par la Conférence, le Conseil d'administration a été prié d'examiner, dans les meilleurs délais, des propositions à cet égard. Nous disposons donc à cette fin d'une feuille de route assortie d'échéances, qui pourrait aboutir à un document final pour la session de 2021 de la Conférence. Nous ne devrions sous-estimer ni la complexité des enjeux politiques et techniques de cette question ni la gravité des réalités observées dans le monde du travail. Chaque année, quelque 2,7 millions de personnes meurent à cause de leur travail ou d'un travail qu'elles ont fait par le passé.

L'un des souhaits exprimés dans le texte de la Déclaration est de démocratiser la gouvernance de l'OIT en veillant à la représentation équitable de toutes les régions et à l'application du principe d'égalité entre les Etats Membres. La résolution qui accompagne la Déclaration charge le Conseil d'administration de prendre des mesures afin de consacrer définitivement la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT.

Ces dispositions reprennent des questions qui ont été longuement débattues au sein du Conseil d'administration. C'est le cas notamment de celle relative à l'Instrument d'amendement de 1986 à la Constitution de l'OIT, qui fait l'objet d'un rapport sur l'état d'avancement de sa ratification soumis à la présente session du Conseil d'administration. Compte tenu des décisions adoptées par la Conférence, la question est de savoir ce que l'on pourrait faire de plus en ce qui concerne l'Instrument d'amendement de 1986 et ce que l'on pourrait faire d'autre pour atteindre les objectifs convenus. Il a été suggéré qu'un groupe de travail tripartite soit constitué pour examiner ces questions et qu'il fasse rapport au Conseil d'administration dans un an.

Outre la Déclaration du centenaire, l'autre fait majeur de la Conférence a été l'adoption d'une nouvelle convention – la première depuis 2011 – concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, accompagnée d'une recommandation. Depuis la Conférence, j'ai été frappé par le formidable écho que l'adoption de ces instruments a rencontré non seulement parmi nos mandants tripartites, mais aussi au-delà. Tout le monde reconnaît l'importance de cette convention et souhaite qu'elle soit ratifiée et mise en œuvre rapidement et largement. C'est pourquoi la stratégie de promotion soumise à la présente session mérite une attention particulière de votre part en tant que point de départ de mesures nationales et internationales très attendues.

Permettez-moi à présent de revenir au projet de programme de travail et de cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21, que je recommande officiellement au Conseil d'administration pour adoption. Nous savons tous que cette année la procédure d'adoption

du programme et budget a été exceptionnelle. En résumé, le budget a été adopté par la Conférence en juin, mais la version finale du programme lui-même a été préparée pour la présente session afin de prendre en compte précisément les conclusions de la Conférence du centenaire.

D'où l'élément essentiel de mon propos: le projet de programme, qui s'articule autour de huit résultats stratégiques, répond précisément à la volonté de traduire les dispositions de la Déclaration du centenaire en mesures opérationnelles. Cela est fondamental pour entretenir la dynamique créée par le centenaire et exploiter les possibilités que j'ai mentionnées précédemment.

Les résultats du programme reflètent les investissements que suppose l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, telle qu'exposée dans la Déclaration: investissements dans les capacités des personnes à réussir leurs transitions professionnelles futures; investissements dans les institutions du travail pour garantir une situation sur le marché du travail qui soit acceptable socialement; et investissements dans les emplois durables de demain, au service du travail décent pour tous.

Les résultats stratégiques 1 et 2 constituent le socle sur lequel le programme tout entier a besoin de s'appuyer. Ils renforcent les capacités des mandants tripartites de l'OIT, ainsi que leurs échanges dans le cadre d'un dialogue social efficace, et fournissent le corpus des normes internationales du travail applicables, soutenu par un système de contrôle faisant autorité. C'est la base normative essentielle de tout ce que fait notre Organisation, conformément aux valeurs auxquelles elle est attachée.

Les résultats 3 et 4 portent sur les moyens de concevoir des transitions économiques, sociales et environnementales qui sont – et seront – fondamentales pour l'avenir du travail ainsi que sur la promotion des entreprises durables, toujours dans le but de parvenir au plein emploi et d'assurer un emploi décent à tous.

Les résultats 5 et 6 introduisent le rôle essentiel de l'acquisition des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie pour que les personnes puissent tirer parti des possibilités qu'offre le changement au travail, tout en renouvelant les initiatives en faveur de l'égalité des genres de façon à garantir l'égalité des chances pour tous, sans que personne ne soit laissé pour compte.

Les résultats 7 et 8, enfin, s'attaquent aux grands défis qu'est la promotion d'une protection adéquate et efficace pour tous au travail dans un environnement qui se transforme et se diversifie de plus en plus, de sorte que le changement puisse être accompagné par des conditions de travail véritablement humaines et dans un contexte offrant une sécurité complète pour tous.

S'agissant de l'affectation des ressources, le document qui vous est soumis contient une proposition de répartition par résultat du budget stratégique convenu, en combinant les fonds du budget ordinaire et ceux qui sont attendus de sources extrabudgétaires. Nous avons tenté de parvenir à un équilibre satisfaisant entre tous les résultats stratégiques et investi en particulier dans ceux qui portent sur les compétences et l'égalité des genres, en accord avec les dispositions de la Déclaration du centenaire.

Le programme de travail proposé est un programme d'action qui doit permettre de saisir les opportunités qu'offre l'avenir du travail et de relever les défis qu'il représente. Il marque le point de départ d'un cheminement qui doit se poursuivre au-delà des deux prochaines années. Il concilie continuité et changement, car il y a des activités que l'OIT doit toujours poursuivre et de nouvelles réalités auxquelles elle doit faire face et qu'elle doit transformer. Il s'agit d'un programme pour la justice sociale et le travail décent adapté aux réalités d'aujourd'hui et à celles de demain.

On notera aussi que ces résultats stratégiques englobent les éléments transversaux déterminants de la dernière période biennale (sur les normes, la non-discrimination, le dialogue social et la durabilité environnementale) et qu'en même temps ils s'appuient

directement sur les sept initiatives du centenaire qui se sont avérées si importantes, je crois, pour orienter l'OIT vers les grands enjeux de l'avenir. Le contenu des initiatives continuera bien sûr d'occuper une place centrale dans le travail de l'OIT. Les normes en sont un exemple remarquable. Tel est aussi le cas de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté qui a été utile pour aligner le programme de l'OIT sur la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies; cet alignement est d'ailleurs mis en avant dans le programme proposé, comme il ressort très clairement de l'appendice II.

Le cadre de résultats présenté comprend, il est vrai, d'importantes innovations qui traduisent la volonté constante de l'OIT de mener une action pertinente ayant un impact et d'en assumer la responsabilité. L'intention est de mieux suivre et mesurer les résultats accomplis au moyen d'une «théorie du changement» pour le travail décent, qui s'applique à trois niveaux: celui de l'impact, qui correspond à l'objectif à long terme et consiste à faire progresser la justice sociale grâce au travail décent; celui des résultats, au sein desquels sont regroupés les éléments principaux à moyen terme; et celui des produits, qui correspond aux actions menées par l'OIT pendant la période biennale. Cette approche à trois niveaux de ce qu'il faut faire dans la réalité pour transformer et améliorer la vie des personnes permet d'assurer un meilleur suivi de nos actions et de mieux vous faire rapport, à vous qui êtes nos mandants, sur l'action du BIT et ses résultats.

Nos engagements à cet égard sont étroitement liés à la responsabilité qui nous incombe de poursuivre nos efforts pour que notre travail soit le plus efficace possible et de qualité optimale, et pour que la gouvernance soit transparente et équitable. Comme par le passé, les trois résultats facilitateurs proposés ont été formulés de façon à poursuivre et à améliorer encore l'action accomplie jusqu'à ce jour. Il s'agit de domaines d'action dont le terme n'est pas défini, le mot d'ordre étant de continuer de s'améliorer tout en reconnaissant la nécessité de s'adapter aux nouveaux besoins. Je voudrais attirer l'attention du Conseil d'administration sur les liens importants qui existent entre ces résultats facilitateurs et d'autres questions à notre ordre du jour, notamment le programme de recherche, l'amélioration du fonctionnement de la Conférence et diverses questions relatives aux ressources humaines.

J'espère vivement que le Conseil d'administration estimera que le programme de travail proposé s'inscrit opportunément dans le prolongement de notre centenaire. Cependant, nous devons aussi avoir à l'esprit qu'il nous faut compléter sa mise en œuvre par d'autres approches novatrices. Nous reviendrons sur la question de la cohérence des politiques internationales et du renforcement des accords institutionnels entre l'OIT et d'autres organisations internationales en mars prochain. En outre, comme je l'ai dit au début de mes remarques, j'ai été frappé de constater l'intérêt extraordinaire que le centenaire a suscité à l'égard de la question de l'avenir du travail au-delà de la sphère des mandants tripartites de l'OIT. Cela a notamment eu pour conséquence de nous offrir des possibilités nouvelles et stimulantes d'envisager et de nouer des partenariats inédits – avec des entreprises, des fondations ou les milieux universitaires au sein du système international. Je ne suis pas convaincu toutefois que nos procédés ou nos réflexes actuels nous permettent toujours d'exploiter pleinement ces possibilités, et c'est aussi là un sujet sur lequel il sera peut-être utile de revenir.

Le fait qu'un budget ait été adopté en juin ne me dispense pas entièrement d'aborder des questions strictement financières. Conformément à l'instruction donnée par le Conseil d'administration, la source des économies destinées à financer la contribution de l'OIT au système des coordonnateurs résidents est indiquée au paragraphe 301 de la première annexe documentaire, tandis que les incidences financières du jugement rendu par le Tribunal administratif de l'OIT au sujet de l'indice d'ajustement de poste applicable à Genève font l'objet d'un document distinct présenté au Conseil d'administration. Dans ce dernier cas, étant donné qu'il est proposé d'absorber les coûts concernés moyennant des économies, aucun ajustement au programme n'est suggéré.

Bien entendu, je n'ai pas directement évoqué un nombre considérable de questions dont est saisi le Conseil d'administration, et il n'est pas dans mon intention de les passer toutes en revue maintenant.

Qu'il suffise de dire que notre ordre du jour comporte un grand nombre de questions relatives à certains pays, parmi lesquels le Guatemala, le Qatar et le Myanmar. Nous débattons également du rapport annuel sur notre programme de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés. En outre, je rappelle que la commission d'enquête instituée l'année dernière pour examiner la plainte déposée au titre de l'article 26 contre le Venezuela a adopté son rapport en septembre, rapport que j'ai communiqué au gouvernement le 27 du même mois. La Constitution prévoit que le gouvernement a trois mois pour signifier au Directeur général s'il accepte ou non les recommandations figurant dans le rapport. Je veux donc croire que nous serons en mesure de revenir sur cette question à notre prochaine session en disposant de cette réponse.

Outre ces sujets importants et sensibles, qui, comme j'ai coutume de dire, doivent être traités en conciliant dûment respect des principes et persévérance, nous nous pencherons sur d'autres questions non moins essentielles qui, pour certaines, sont à l'examen devant le Conseil d'administration depuis déjà longtemps et sont donc antérieures au centenaire de l'OIT. Je pense notamment aux travaux en cours sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, à la stratégie intégrée visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac, aux efforts que nous déployons pour améliorer la diversité de la composition du personnel du BIT et, bien entendu, au mécanisme d'examen des normes.

Ces questions nous font l'effet de vieilles connaissances: elles nous sont familières, nous n'ignorons rien de leurs points faibles ni de leurs points forts, nous savons ce que nous apprécions en elles ou au contraire en quoi elles nous irritent et, naturellement, elles nous tiennent à cœur.

Pour ce qui est toutefois des questions plus récentes qui découlent du centenaire, il nous appartient à tous de chercher à nous entendre sur des résultats dans le cadre d'un dialogue et d'un esprit de compromis respectueux. En effet, là aussi nous sommes observés avec attention, les attentes sont fortes et nous devons montrer ce que le multilatéralisme et le tripartisme, qui trouvent en cette Organisation un creuset unique, peuvent réaliser et réalisent concrètement.

C'est dans cet esprit, j'en suis convaincu, que ce Conseil d'administration négociera avec succès, sous votre direction, ce tournant décisif de l'histoire de l'OIT. Comme je l'ai rappelé, cette année du centenaire touche à sa fin, mais la présente session n'en sera pas pour autant le dernier acte. Cet honneur reviendra à la quatorzième Réunion régionale africaine qui se tiendra à Abidjan en décembre. Permettez-moi de dire à tous les Membres africains ainsi qu'à vous, M. le Président, combien que je suis impatient de participer à cet autre temps fort qui viendra clore une année mémorable.

Annexe II

Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (30 octobre 2019)

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que présidente élue du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel au siège et sur le terrain.

Cette année de célébration du centenaire de notre Organisation touche bientôt à sa fin, même si des événements majeurs sont encore prévus d'ici à décembre. Quelle année tout de même! Présente aux quatre coins de la planète, dans les salons feutrés des grands dirigeants, devant l'Assemblée générale des Nations Unies, s'aventurant même il y a une quinzaine de jours à organiser une journée portes ouvertes, l'OIT est sortie de sa réserve habituelle pour promouvoir ses activités et son rôle, à savoir faire progresser la justice sociale et promouvoir le travail décent. Par l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et d'une norme internationale longuement attendue sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, elle a su démontrer qu'elle demeure et demeurera un acteur incontournable face aux enjeux politiques, économiques, sociaux et climatiques de demain.

C'est bien sûr un travail collectif de l'Organisation, dans lequel chacun a eu son rôle à jouer. Je crois pouvoir dire que le personnel a été fier de participer à cette aventure du centenaire, de démontrer ses compétences, afin que l'Organisation puisse briller de mille feux, et ce, sans rechigner à la tâche, au prix de nombreuses heures supplémentaires au siège et sur le terrain. Il ne s'agit pas là de réclamer un dû, mais simplement d'appeler à une reconnaissance de ce personnel que je représente, pour que les décisions qui seront prises dans cette salle durant les prochains jours ne le soient pas à son détriment. L'année a été excitante mais rude. Mes collègues ont été enthousiastes mais sont aujourd'hui exsangues. Ils ont fait des miracles cette année pour que ce centenaire soit un succès mais, depuis des années déjà, ils fonctionnent sous un régime d'austérité déguisée pour être à la hauteur des attentes des mandants. Cette façon d'opérer a un coût important en termes d'épuisement au travail, de santé et d'absentéisme, en hausse dans cette Organisation. L'OIT se doit d'avoir les moyens des ambitions que ses mandants, au service desquels elle demeure, lui imposent, sans sacrifier pour autant son personnel sur l'autel des économies.

Cela m'amène tout naturellement aux premiers documents présentés à cette session, les documents [GB.337/PFA/1/2](#) et [GB.337/PFA/INF/2](#). Ils font encore l'objet de discussions, que j'ai écoutées avec attention. Le sujet est si important que le Syndicat ne peut se permettre de l'éluder.

Ces documents ont pour trame commune le jugement n° 4134 du Tribunal administratif de l'OIT (TAOIT) concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève, qui a été rendu le 3 juillet 2019. A titre de remarque préliminaire, le Syndicat souhaite souligner positivement le fait que l'administration, une fois cette décision connue, n'a pas ménagé ses efforts pour que celle-ci soit exécutée dans les délais impartis et conformément aux engagements pris.

Le Syndicat note toutefois, non sans quelque surprise, qu'il est plusieurs fois fait mention dans le document GB.337/PFA/1/2 relatif aux incidences financières dudit jugement de «dépense imprévue» concernant les conséquences futures sur le budget de l'OIT. Il est rare que le Syndicat du personnel s'aventure sur le terrain marécageux des hypothèses budgétaires, de peur de se perdre dans une terminologie réservée aux initiés, mais la lecture de ce document l'a amené à se poser quelques questions.

Il s'est tout d'abord demandé, en lisant le paragraphe 6 du document, pourquoi, lorsqu'il est fait référence à certaines mesures d'économie ayant des conséquences sur les conditions de travail du personnel, celles-ci ne font pas naturellement l'objet d'un dialogue social interne. A cet égard, pour éviter toujours les mêmes écueils liés au manque de dialogue social interne, le Syndicat demande une bonne fois pour toutes que, tout comme le personnel est tenu de suivre d'innombrables cours sur la gouvernance, les normes de conduite ou je ne sais quel cours de sécurité informatique lié à la gestion des risques, chaque fonctionnaire au grade P5 et plus, sur le terrain ou au siège, suive une formation obligatoire sur la négociation collective et le dialogue social, sous peine de se voir considéré comme un risque avéré et supplémentaire pour l'Organisation. Puisque la future décision du TAOIT n'a pas été considérée comme un risque, les représentants du personnel sont amenés à s'interroger sur la véritable utilité de la gestion des risques au sein de l'Organisation. Pourquoi ne pas avoir envisagé, dès mars 2019, le scénario budgétaire le plus pessimiste pour l'Organisation puis des mesures correctives si celui-ci ne se réalisait pas? Enfin, les représentants du personnel se demanderont encore longtemps comment l'OIT a pu et peut encore tolérer de se faire imposer des décisions inconséquentes, pour ne pas dire des non-décisions, qui ont de graves répercussions sur son budget et ses relations de travail et dont les victimes en fin de compte sont toujours les mêmes: les femmes et les hommes de cette Organisation qui, eux, n'ont jamais abaissé leurs normes de qualité pour servir les mandants, souvent au détriment de leur santé.

Concernant la décision du TAOIT et ses conséquences, le temps est maintenant venu de faire une mise au point: avant de s'en remettre à un tribunal administratif, le personnel de l'OIT s'est battu courageusement pendant deux ans aux côtés des syndicats des autres organisations pour que les valeurs et les principes défendus par les Nations Unies soient également ceux de son organe technique chargé de déterminer les conditions d'emploi. Il a réclamé à cor et à cri dans les plus hautes instances décisionnelles une réforme de la CFPI, afin de répondre à cette nécessité de transparence et de rigueur. Il souhaitait que la méthode de détermination des salaires, dans les villes sièges et sur le terrain, permette d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents, qui sont la garantie d'une bonne gouvernance. Toutes ces requêtes légitimes sont restées lettre morte. Et lorsque finalement la justice est rendue, celle-ci est scandaleusement remise en cause dans le microcosme onusien, comme on l'a constaté lors de la session de la CFPI à Vienne cet été. Le Syndicat du personnel est en outre particulièrement préoccupé par la tournure que prennent les événements en ce moment à New York à la cinquième Commission de l'Assemblée générale. Aiguillonnés par une interprétation des plus farfelues du jugement en question, d'aucuns s'affairent à changer la règle lorsqu'elle ne leur est pas favorable tandis que d'autres œuvrent à jeter le discrédit sur un tribunal administratif dont la réputation et l'indépendance ne sont plus à démontrer. Pour mémoire, l'Assemblée générale n'est pas un organe d'appel des décisions rendues par les tribunaux administratifs. Le respect de la règle de droit doit guider les actions de tous les protagonistes. Comme l'a aussi rappelé le TAOIT dans son jugement n° 4134: «L'Assemblée générale doit prendre en considération le but dans lequel tout le système des ajustements de poste a été établi, à savoir donner effet au principe Noblemaire [...]. Son but n'est pas de dégager des économies en réduisant les coûts salariaux.»

Face à tant d'aveuglement, que j'espère non délibéré, et en cette année du centenaire, je vous citerai une fois de plus Albert Thomas, l'un des pères fondateurs de l'OIT qui, en 1921 lors d'un discours devant l'Association internationale pour le progrès social, disait: «Ne donnez pas au monde l'impression que l'intelligence humaine [...] peut être défaillante et incapable d'organiser la société selon la justice! [...] La justice commande, il faut que la justice triomphe.»

Le Syndicat du personnel a également pris note du document sur la rénovation du bâtiment (document [GB.337/PFA/2](#)) et souhaite à nouveau attirer l'attention du Conseil d'administration sur le fait que la phase 2 de la rénovation ne concerne pas seulement les salles de réunion, mais aussi toutes les parties basses du bâtiment, dans lesquelles travaillent un grand nombre de nos collègues et où les normes de sécurité, d'hygiène et de bien-être au

travail ne sont désormais plus les mêmes que pour ceux ayant réintégré des bureaux flambant neufs dans les étages. Toujours par souci d'équité, le Syndicat demande que les travaux de cette phase 2 puissent commencer sans tarder, afin que tous les membres du personnel soient logés à la même enseigne rapidement. Quant à la mention dans ce document de la location de bureaux à une autre organisation, les représentants du personnel veulent avoir en priorité l'assurance que l'espace alloué actuellement au personnel de l'OIT est suffisant non seulement pour tenir compte des projections de main-d'œuvre, mais aussi pour garantir un hébergement provisoire des collègues au moment de la phase 2 de la rénovation.

En ce qui concerne la rénovation de bâtiments de l'OIT hors siège, le Syndicat du personnel souhaite saluer les décisions préventives, rapides et sans équivoque prises très récemment par le Directeur général, assisté de toutes les parties concernées, pour garantir la sécurité et la santé au travail de nos collègues travaillant au Bureau régional de Bangkok, jusqu'à ce que tout doute soit levé. Nous venons d'apprendre aujourd'hui que ces mesures préventives seront également appliquées par les autres organisations des Nations Unies hébergées dans le même bâtiment. La réforme du système des Nations Unies à laquelle a adhéré l'OIT doit aussi se traduire, lorsqu'il s'agit de risques immédiats pour ses propres travailleurs, par une coordination sans faille au plus haut niveau. Les derniers événements tendent à prouver que cela est possible. Le Syndicat du personnel note aussi avec satisfaction les récentes mesures préventives prises à Beyrouth et à Santiago face aux troubles sociopolitiques. Il est capital que l'ensemble du personnel, quel que soit son lieu d'affectation, reçoive la même attention en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de sûreté au travail.

Le Syndicat du personnel souhaite maintenant donner sa perspective au Conseil d'administration sur le document [GB.337/PFA/11](#), intitulé «Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs». Pour rappel, le Syndicat du personnel a déjà négocié des dispositions visant à favoriser une plus grande diversité au Bureau et est résolument en faveur d'améliorations supplémentaires si nécessaire. Toutefois, dans ce dossier, la franchise doit aussi être de mise: quelle est la finalité de cet exercice? Permettre à certains Etats Membres d'en avoir pour leur argent en étant représentés par un nombre suffisant de leurs ressortissants ou exiger une véritable diversité Nord-Sud, une diversité ethnique, linguistique, de genre et d'orientation sexuelle, de profils socioprofessionnels, associée à une véritable volonté d'inclusion? Les représentants du personnel, qui sont eux-mêmes confrontés quotidiennement à la problématique de la diversité de par leur participation dans les différents organes paritaires internes, estiment que la question de la diversité va bien au-delà d'une représentation géographique liée au passeport ou aux contributions financières des Etats Membres. Tout en adhérant totalement à cette nécessité d'amélioration, le Syndicat du personnel rejette cette vision réductrice et mercantile de la problématique proposée aujourd'hui, qui met définitivement de côté une vision plus ambitieuse pour obtenir une main-d'œuvre tout d'abord compétente mais aussi variée, à tous points de vue, et valorisant l'ADN tripartite de l'OIT. De plus, d'autres considérations sont à porter à votre connaissance. Les mesures présentées en annexe ne visent que le personnel relevant du budget ordinaire, alors que plus de 40 pour cent du personnel travaillent désormais sur des projets de coopération technique. Ces projets sont financés par des donateurs qui sont tenus de s'assurer de la diversité de leurs recrutements, ce qui actuellement n'est pas le cas. Qui plus est, l'administration a tout loisir de pourvoir certains postes par voie de nomination directe. Pour quelles raisons n'a-t-on pas utilisé à bon escient les mécanismes déjà en place pour que le personnel de l'Organisation reflète véritablement tout l'éventail de la diversité? Et, finalement, que valent les mesures proposées si l'on considère l'extension de l'âge de la retraite à 65 ans et si d'autres propositions telles que le gel des recrutements figurent dans d'autres documents de ce présent Conseil?

Comme vous l'aurez compris, ce document pose problème au Syndicat du personnel: il est demandé aux mandants de l'OIT d'adopter un plan d'action que le Syndicat qualifierait plutôt de squelette de plan d'action, ne s'adressant qu'à une partie du personnel, non inclusif,

ne prenant pas en compte toute la dimension de la problématique, rédigé un peu dans la précipitation, mais pourtant assorti de délais précis, malgré l'indication donnée au paragraphe 4 que les consultations avec les représentants du personnel sont toujours en cours.

L'amélioration de la diversité au sein de l'OIT mérite mieux et exige du temps. La diversité ne se décrète pas et ne se règle pas davantage avec le porte-monnaie.

Le dernier document que souhaiterait commenter le Syndicat du personnel est celui relatif aux propositions d'amendement au Statut du TAOIT. Le Syndicat souhaite réaffirmer combien il est nécessaire pour les fonctionnaires internationaux d'avoir un système de justice administrative indépendant et efficace, vers lequel ils puissent se tourner. Il souhaite également que les associations et syndicats du personnel aient voix au chapitre lorsque leur organisation décide soudainement de quitter la juridiction du TAOIT. Il a participé à la journée de consultation, attendue de longue date, organisée par le TAOIT et mentionnée dans le paragraphe 14 du document. Il a pu à cette occasion transmettre par écrit et par oral toutes ses préoccupations relatives au fonctionnement de ce Tribunal. Il espère donc vivement que cet exercice n'était pas simplement une case à cocher et que ses préoccupations et ses propres demandes d'amendement au Statut, tout comme celles des autres représentants d'associations et fédérations de personnel des organisations placées sous la juridiction du Tribunal, seront prises en compte, afin que le TAOIT puisse s'acquitter de la meilleure façon possible et pour longtemps encore de la noble tâche qui lui incombe.

Me voici arrivée au terme de mon intervention, que je ne voudrais pas clore sans vous remercier de m'avoir laissé le temps de vous exposer les positions ou préoccupations du personnel. Cette possibilité de s'exprimer n'est pas unique dans le système des Nations Unies, mais c'est en tout cas la plus active et surtout la plus ancienne, car j'ai le plaisir de vous annoncer qu'un centenaire peut en cacher un autre et que 2020 sera l'année du centenaire du Syndicat du personnel de l'OIT. Il sera centré sur les hommes et les femmes qui ont largement contribué au rayonnement et à la spécificité de cette Organisation dans le système des Nations Unies. Il sera également centré sur son modèle de dialogue social interne – qui, même s'il n'est pas toujours effectif, reste néanmoins un modèle, auquel le personnel est attaché –, afin qu'il puisse devenir une réalité pour l'ensemble du système commun des Nations Unies.

Rendez-vous donc en 2020! Je vous remercie de votre attention.

Annexe III

Réponse du Directeur général au débat sur le Programme de travail et le cadre de résultats pour 2020-21

(Lundi 4 novembre 2019)

Il me revient à présent de réagir au débat qui s'est tenu la semaine dernière sur les propositions relatives au programme de travail de l'OIT pour 2020-21, telles que je les ai présentées dans le document PFA/1/1. Ma tâche, Monsieur le Président, est grandement facilitée par la synthèse de la discussion que vous avez faite mardi dernier, au cours de laquelle vous avez noté que ces propositions recueillaient l'adhésion globale du Conseil d'administration. En effet, il est indéniable que tous les groupes gouvernementaux et le groupe des travailleurs étaient alors disposés à appuyer le projet de décision présenté, et par là même le programme de travail et le cadre de résultats.

Toutefois, le groupe des employeurs s'est dit fermement opposé aux propositions sur plusieurs points ayant trait tant au contenu du programme qu'à ses modalités d'élaboration, et de très nombreux commentaires et questions ont été formulés par d'autres intervenants sur l'allocation des ressources, les processus budgétaires et le cadre de résultats. Tous ces éléments appellent des réponses.

Je vais, si vous en êtes d'accord, revenir dès maintenant sur certains points, après quoi, avec votre permission, Monsieur le Président, je donnerai la parole à mes collègues, le Directeur général adjoint, Greg Vines, et le directeur du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM), Mohui Jiang, qui traiteront de certaines des questions plus précises qui ont été soulevées.

En premier lieu, et cela me semble être l'essentiel, la principale attente quant au programme établi pour les deux prochaines années est qu'il traduise fidèlement et rende opérationnel le contenu de la Déclaration du centenaire, dont l'utilité est, je le constate, reconnue avec un enthousiasme croissant par tous les mandants.

Je crois que chacun conviendra que la mise en œuvre de la Déclaration exigera un investissement qui se poursuivra nécessairement sur plus d'une période biennale. Mais nous devons nous atteler à la tâche dès maintenant et partir sur de bonnes bases et, sauf les exceptions que j'ai déjà mentionnées, il ressort clairement de nos débats de la semaine dernière que l'ensemble proposé des huit résultats stratégiques fixe le cap à tenir, à la satisfaction du Conseil d'administration. Il apparaît que ces résultats font passer fidèlement la Déclaration de la théorie à la pratique. C'est ce qui importe, ce qui prime sur tout le reste, et c'est pourquoi je ne propose aucune modification à apporter aux huit résultats ni aucun élément à leur adjoindre.

Cela m'amène à répondre à deux objections soulevées à propos des résultats stratégiques.

La première est que ces résultats traitent de questions qui ne devraient tout bonnement pas être abordées, au seul motif qu'elles ne figurent pas dans la Déclaration du centenaire. Pour reprendre les termes employés par le porte-parole du groupe des employeurs, «[i]l n'y a aucune place dans le programme et budget pour des thématiques qui ne sont pas mentionnées dans la Déclaration, comme par exemple celle des entreprises multinationales». Et d'arguer que cela risque de détourner l'attention des objectifs que nous nous sommes fixés et d'affaiblir l'utilité de notre action.

Ce point de vue mérite qu'on s'y arrête, car nous nous efforçons il est vrai de concentrer davantage nos efforts, de mieux les prioriser et d'en accroître l'incidence, et la Déclaration nous semble être un bon moyen pour y parvenir. Mais, comme je l'ai dit en ouvrant mon propos, le programme de travail proposé associe judicieusement le changement et la

continuité, ainsi qu'il devrait en être à mon sens, car l'OIT doit dans certains domaines poursuivre ses activités de toujours.

Cette recherche d'équilibre peut poser certains dilemmes, pour reprendre un terme que j'ai beaucoup entendu la semaine dernière, et ces dilemmes peuvent s'avérer difficiles à résoudre. Ainsi, après avoir déclaré lundi dernier que les entreprises multinationales n'avaient pas leur place dans le programme, le groupe des employeurs a, le lendemain, exposé dans le détail et avec la même éloquence ce que devrait être l'action de l'OIT à cet égard. Et nous n'avons même pas encore abordé le sujet des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le message que je veux faire passer est le suivant: si l'on y regarde d'un peu plus près, ces dilemmes se prêtent mal à des solutions immédiates, définitives et binaires. Je veux donc croire que le Conseil d'administration conviendra que les propositions relatives aux entreprises multinationales – lesquelles, soit dit en passant, manifestent un intérêt croissant pour les travaux de l'OIT – reposent sur une conception raisonnable de nos responsabilités, et non sur une quelconque «fascination idéologique» que le porte-parole du groupe des employeurs prête au Bureau.

La deuxième objection a trait à la répartition des ressources entre les différents résultats stratégiques, certains intervenants s'étant en effet inquiétés de disparités trop importantes. Nous nous sommes en réalité particulièrement attachés à affecter des ressources du budget ordinaire aux résultats les moins bien dotés. J'ai mentionné ce point dans mes remarques liminaires à propos du résultat 5 relatif aux compétences et du résultat 6 relatif à l'égalité des genres. Ces efforts nous ont permis de parvenir pour ce programme à une répartition entre les résultats plus équitable que celle qui prévalait jusqu'à présent. Bien que, à l'évidence, le résultat 1 relatif au renforcement des capacités des mandants tripartites soit encore nettement mieux doté que les autres, il me semble que l'option consistant à transférer à ceux-ci une partie des ressources qui lui sont allouées n'emporte pas l'adhésion. J'en reviens à mon propos initial: la période biennale qui s'ouvre doit être envisagée comme le début d'un processus, et l'allocation des ressources est donc susceptible d'évoluer au fil du temps.

S'agissant des ressources extrabudgétaires et des disparités encore plus évidentes qui apparaissent parfois dans les recettes attendues à ce titre, je me dois de rappeler l'évidence: le Bureau n'est pas en mesure de décider à lui seul de l'utilisation des fonds mis à disposition par nos partenaires de développement. Nous ferons néanmoins tout notre possible pour que la mobilisation des ressources pallie les déficits de financement, et le Conseil d'administration aura l'occasion de revenir sur ce point lorsqu'il examinera la Stratégie de l'OIT en matière de coopération à sa prochaine session. En tout état de cause, il y a des raisons d'espérer – et cela est positif – que la dynamique créée par la Déclaration du centenaire en ce qui concerne les priorités nouvelles nous aidera à progresser sur ces aspects.

Une autre objection à laquelle je dois répondre est celle qui a été formulée par le groupe des employeurs et qui a trait à la forme plutôt qu'au fond. Il a été dit que le programme proposé n'avait pas été élaboré dans le cadre d'un processus consultatif et que son contenu en avait pâti. Permettez-moi en conséquence de replacer les faits dans leur contexte à l'intention du Conseil d'administration.

Des consultations informelles sur les contours possibles des résultats stratégiques ont été engagées avec les secrétariats des groupes le 28 juin – soit une semaine après la fin de la Conférence internationale du Travail. Une série de consultations formelles avec les trois groupes a ensuite été organisée du 15 au 17 juillet. Puis, le 1^{er} août, un résumé des projets de résultats stratégiques a été envoyé pour commentaire. Du 2 au 6 août, les groupes ont été consultés de manière informelle sur ce résumé. Enfin, à la publication de la proposition de programme de travail le 16 septembre, une autre série de consultations a été planifiée pour le 8 octobre. Pardonnez-moi de vous accabler de toutes ces dates, mais le fait est que, si les propositions présentent des lacunes, ce n'est pas parce que les consultations nécessaires n'ont pas été menées. Le programme de travail a été élaboré au terme d'un processus intensif

qui a donné lieu à des consultations approfondies, ouvertes à tous dans des conditions d'égalité, qui a été mené de bonne foi et qui, je le crois, a porté ses fruits.

Avant de passer à des questions de fond plus spécifiques, je souhaiterais faire quelques remarques concernant le processus budgétaire qui sous-tend le programme proposé, en particulier au vu de certaines observations sur le lien entre budget stratégique et budget opérationnel. Une mise en perspective historique peut peut-être aider à mieux comprendre le cap suivi par notre Organisation, en réalité depuis plusieurs périodes biennales.

Le processus d'approbation du programme et budget que nous menons cette année est en fait l'étape la plus récente d'une longue évolution qui a été amorcée par mon prédécesseur sous la direction du Conseil d'administration et qui doit aboutir à une présentation du budget de l'OIT reflétant les bonnes pratiques plus récentes. La budgétisation stratégique a été conçue comme un premier pas vers une budgétisation axée sur les résultats devant à terme conduire à une gestion axée sur les résultats, qui est considérée comme la meilleure pratique dans le secteur public et prédomine aujourd'hui au sein du système des Nations Unies.

Certes, il reste encore beaucoup à faire, mais des progrès considérables ont été accomplis et l'Organisation doit persévérer sur cette voie. C'est pourquoi les nombreuses propositions faites par les membres gouvernementaux, en particulier par les membres du Conseil d'administration, en vue d'agir ensemble et d'aller encore plus loin sont les bienvenues. Il a été pris bonne note de vos observations et de vos conseils et nous aurons bientôt l'occasion de poursuivre sur cette lancée lorsque débutera, dans quelques mois à peine, le processus d'établissement du programme et budget pour 2022-23. Il est encourageant de constater que l'on mesure régulièrement les progrès déjà réalisés, et je tiens à vous assurer que l'Organisation poursuivra ses efforts pour répondre pleinement à vos attentes en matière de gouvernance.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'administration, à juste titre je crois, focalise son attention et ses orientations sur les stratégies et les questions de gouvernance et confie au Bureau la responsabilité de mettre en œuvre ses décisions stratégiques et de les concrétiser. Mes collègues et moi-même nous y employons en allouant des ressources du budget stratégique approuvé aux unités administratives et aux mesures opérationnelles nécessaires à la réalisation des produits. L'exécution du programme fait ensuite l'objet d'un rapport qui vous est communiqué à la fin de chaque exercice biennal.

Je constate avec satisfaction que de nombreuses personnes ont reconnu, directement ou indirectement, dans leurs interventions la semaine dernière le caractère opportun de cette distinction entre des rôles qui sont complémentaires, ainsi que les améliorations qui sont apportées. Permettez-moi de souligner combien il importe, à mes yeux, de maintenir cette distinction qui constitue la clé de la bonne gouvernance et du principe de responsabilité. Je tiens une nouvelle fois à donner au Conseil d'administration l'assurance que les orientations et les indications spécifiques qui ont été formulées seront des plus précieuses dans la mise en œuvre du programme de travail proposé.

Le Conseil d'administration n'est pas sans savoir que le budget adopté par la Conférence en juin est pleinement conforme à cette approche stratégique. En outre, le nouveau cadre de résultats, qui est assorti d'indicateurs de performance à trois niveaux pour mesurer les progrès accomplis et s'inspire d'une théorie du changement, marque un tournant dans la responsabilité du Bureau envers les mandants.

Ce cadre découle en outre de toute une série de décisions et d'orientations antérieures, notamment la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence en 2016, et les rapports successifs du Commissaire aux comptes – dont le rapport d'évaluation institutionnelle du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales. Il est donc tout à fait judicieux, vous en conviendrez, d'avancer résolument sur la voie que nous avons choisie au lieu de revenir sur nos pas et de risquer de nous détourner des meilleures pratiques et de faire resurgir certaines lacunes du passé.

Cela dit, dans le souci de faciliter un échange optimal des connaissances, une note d'information qui traite plus en détail du lien entre budgétisation stratégique et budgétisation opérationnelle vient de vous être distribuée.

A ce stade, Monsieur le Président, je voudrais demander au Directeur général adjoint, M. Vines, et au directeur de PROGRAM, M. Jiang, de prendre brièvement la parole pour répondre à certains points et questions précis qui ont été soulevés par des membres du Conseil d'administration la semaine dernière, mais aussi pour présenter la note d'information. Je ferai ensuite moi-même d'autres commentaires avec votre permission, Monsieur le Président.

[Déclarations de M. Vines et de M. Jiang]

Après ces explications très complètes, permettez-moi, juste avant de conclure, de vous faire part de quelques observations supplémentaires sur plusieurs questions concernant certains résultats stratégiques en particulier.

Je commencerai avec le premier résultat stratégique proposé, intitulé «Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif», qui est celui auquel le plus de ressources sont consacrées, et ce à juste titre: nous sommes tous d'accord, je pense, sur le fait qu'il est d'une importance cruciale. L'objection sur ce point, soulevée avec une certaine vigueur par le groupe des employeurs, est que faire figurer sous un même résultat des produits concernant les travailleurs, les employeurs, l'administration du travail et le dialogue social est d'une part inapproprié et d'autre part contraire à des engagements antérieurs.

Je tiens à vous dire que ni l'une ni l'autre de ces affirmations ne résiste à un examen raisonnable. Pendant la Conférence, et avant que le budget pour 2020-21 soit approuvé – et même avant l'adoption de la Déclaration du centenaire –, les employeurs ont effectivement cherché à s'assurer auprès de moi que leurs activités ne seraient pas touchées par les économies que nous étions contraints d'envisager dans le Portefeuille des politiques afin de financer l'augmentation des contributions au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies, et que ces activités ne seraient pas «intégrées» et continueraient de former un ensemble à part entière au sein du nouveau format qui serait adopté, quel qu'il soit. Ces assurances ont été données et elles ont été respectées dans mes propositions.

A mon sens, on ne peut soutenir qu'il y a un problème en ce qui concerne le volume de ressources – bien que le porte-parole des employeurs ait demandé dans un deuxième temps que les ressources concernées ne soient pas seulement protégées, mais bel et bien augmentées. Mais je vois que, malgré ce qui est clairement indiqué pour le produit 1.1, on continue de penser que le faire figurer sous le résultat 1 est la marque d'un accord rompu et d'une promesse non tenue.

Franchement, cela me laisse perplexe, car le fait de dissocier le produit 1.1 et d'en faire un résultat distinct, par exemple, n'aurait pas d'incidence concrète – aucune en tout cas que j'aie pu, ou même que le groupe des employeurs ait pu, distinguer. Il a été avancé que le résultat 1 tel qu'il est proposé créerait de la confusion. Si l'on veut parler ici du personnel du BIT, je peux donner les garanties nécessaires. On a dit aussi que les organisations d'employeurs verraient leur rôle réduit à celui de simple partenaire du dialogue social. Mais ce n'est absolument pas ce qui figure dans le descriptif du produit 1.1 ni celui du résultat 1. Ces craintes n'ont d'ailleurs pas été exprimées par le groupe des travailleurs, dont on peut objectivement penser qu'il a les mêmes intérêts que le groupe des employeurs. Les travailleurs ont toutefois soulevé un point concernant le résultat 1: ils ont fait remarquer que certaines formulations utilisées dans le descriptif des produits 1.2 et 1.4, ainsi que dans un indicateur associé, semblaient mettre sur le même plan la négociation collective, d'une part, et le dialogue social et les autres formes de coopération sur le lieu de travail, d'autre part. Ainsi qu'en a convenu mon collègue, M. Jiang, il ne doit pas y avoir d'ambiguïté sur le fait que la négociation collective, qui est un droit fondamental, doit être traitée comme tel, et séparément. De même, je rejoins les travailleurs sur le fait que la législation du travail doit avant tout garantir le plein respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail, et

qu'aucune considération ne peut, d'une quelconque manière, remettre en cause cet objectif. Je tiens à dire clairement que ce principe est celui qui guidera tous les travaux techniques du BIT dans ce domaine.

Permettez-moi, enfin, de revenir sur deux grands domaines thématiques qui ont suscité de nombreux commentaires: les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, qui font l'objet du résultat 5, et la productivité, question étroitement liée au résultat 4 mais qui a des incidences plus étendues.

Sur le premier point, la mise en place de ce nouveau résultat a bénéficié d'un large soutien au sein du Conseil d'administration, mais j'ai bien perçu une certaine frustration quant au montant des ressources allouées et au niveau d'ambition des indicateurs applicables, jugés trop bas par certains. Je rappellerai simplement que la Déclaration du centenaire accorde une très grande importance aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, et que l'OIT doit continuer de développer progressivement ses activités, sur les plans quantitatifs et qualitatifs, à mesure que nous progressons. Une fois encore, cette période biennale est un premier pas.

A cet égard, permettez-moi de m'arrêter un instant sur la décision que vient de prendre le Conseil d'administration d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de l'année prochaine une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Il me semble que nous avons là une occasion rêvée de progresser sans attendre, rapidement et de manière décisive, dans la direction que nous souhaitons prendre. Et n'oublions pas que, à la suite de cette discussion, l'année 2021 marquera le début des travaux de la Conférence sur la question normative des apprentissages. Il s'agit là d'importants jalons pour l'avenir, qui nous montrent que l'approche stratégique de la définition de l'ordre du jour de la Conférence porte ses fruits.

Enfin, j'ai été très attentif, Monsieur le Président, à ce qui a été dit à propos de la productivité. Le groupe des employeurs a fait savoir clairement qu'il s'agissait pour lui d'une priorité essentielle et a appelé de ses vœux l'élaboration d'une stratégie globale sur cette question, qui tienne compte des éléments figurant dans la Déclaration du centenaire. De toute évidence, ces préoccupations ne sont pas celles d'un seul groupe.

J'ai un peu réfléchi aux questions en jeu – complexes et nombreuses à mon avis – et je suis convaincu qu'il faut examiner de manière plus approfondie le rôle de l'OIT en matière de productivité – que devrions-nous faire, que devrions-nous éviter de faire –, de sorte que ce rôle spécifique soit bien délimité et élaboré compte dûment tenu des paramètres liés au mandat de l'Organisation.

C'est pourquoi je souhaite dès à présent informer le Conseil d'administration que le rapport que je soumettrai à la prochaine session de la Conférence – le rapport du Directeur général, qui est l'une des rares choses dont je peux décider seul – sera consacré à la question de la productivité et du travail décent. Je pense que, en traitant en temps utile de questions qui revêtent une importance stratégique pour l'OIT, ces rapports ont fait la preuve de leur utilité ces dernières années et contribué à ce que l'Organisation prenne de bonnes orientations. J'espère qu'il en ira de même avec la question de la productivité l'an prochain à la Conférence.

Sur la base de ces réponses exhaustives – je pense que vous en conviendrez – et des précisions fournies, je ne doute pas que le Conseil d'administration pourra maintenant approuver le programme de travail qui a été proposé. Je vous remercie de votre attention.