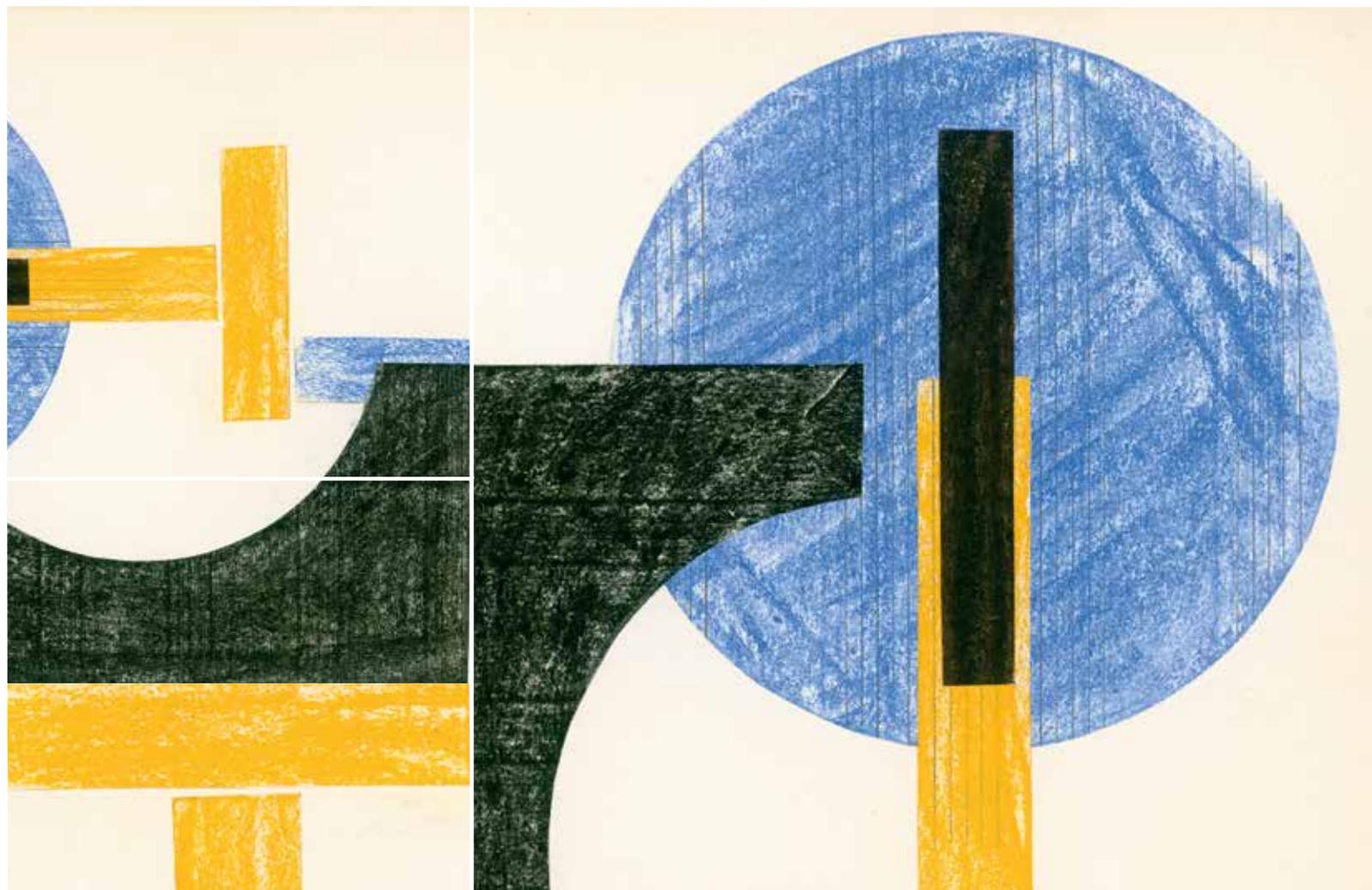


Rapport final de la discussion

Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique

(Genève, 2-3 avril 2014)



GDFPS/2014/11

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les défis
à relever en matière de négociation collective
dans la fonction publique**
(Genève, 2-3 avril 2014)

Genève, 2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique (Genève, 2-3 avril 2014), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, 2014.

ISBN 978-92-2-228924-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-228925-7 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final Report of the discussion*: Global Dialogue Forum on Challenges to Collective Bargaining in the Public Service (Geneva, 2-3 April 2014), ISBN 978-92-2-128924-1, Genève, 2014, et en espagnol: *Informe final de la discusión*: Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2-3 de abril de 2014), ISBN 978-92-2-328924-9, Genève, 2014.

négociation collective / relations de travail / services publics / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire

13.06.5

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Premier point suggéré pour la discussion: Comment la négociation collective peut-elle aider à surmonter les problèmes qui se posent dans la fonction publique, y compris les conséquences de la crise économique et financière?	5
Deuxième point suggéré pour la discussion: Comment renforcer, notamment par le biais de la négociation collective, l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique ainsi que la protection des agents chargés de lutter contre la corruption?	9
Troisième point suggéré pour la discussion: Que faut-il faire pour améliorer la formation, l'évolution des carrières, les conditions d'emploi, l'efficacité et la qualité du travail de la main-d'œuvre par le biais du dialogue social?.....	13
Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres en ce qui concerne la négociation collective dans la fonction publique	16
Discussion des points de consensus proposés	18
Points de consensus	22
Liste des participants	25

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève les 2 et 3 avril 2014. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum lors de sa 317^e session (mars 2013)¹ et en avait approuvé la composition lors de sa 319^e session (octobre 2013)². Le Bureau avait préparé un document de réflexion³.
2. L'objectif de ce forum était que les participants tripartites examinent ensemble les incidences de la crise économique et financière sur la négociation collective dans la fonction publique ainsi que les autres obstacles au bon déroulement des relations du travail, en vue de l'adoption de points de consensus sur le chemin à suivre, compte tenu de l'étude d'ensemble de 2013⁴ et des discussions y relatives qui ont eu lieu lors de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT).
3. Le forum était présidé par M^{me} Rebecca C. Chato (Philippines). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Bro-Matthew Shingudja (Namibie). Les coordinateurs des groupes des employeurs et des travailleurs étaient respectivement M. Paul Mackay et M^{me} Rosa Pavanelli. La secrétaire générale du forum était M^{me} Alette van Leur, directrice du Département des politiques sectorielles (SECTOR), le secrétaire général adjoint était M. John Myers, le secrétaire exécutif M. Carlos Carrión-Crespo et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} May Mi Than Tun.
4. Cent vingt-sept participants étaient présents au forum, dont 80 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 41 Etats Membres, de même que 29 participants travailleurs et 13 participants employeurs, ainsi que sept observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONGI).
5. La secrétaire générale du forum a rappelé que la dernière réunion sectorielle concernant la fonction publique avait eu lieu en 2003. L'un des principaux enjeux de l'administration publique, au XXI^e siècle, est de s'assurer que tous les citoyens ont accès aux services publics et à la protection sociale grâce à une fonction publique performante, indépendante et respectueuse des principes éthiques. Cinq ans après la crise économique et financière, de nombreux Etats Membres éprouvent encore des difficultés à maintenir le niveau des effectifs dans l'administration publique, et ils ont dû réduire leurs prestations de services en conséquence. Certains Etats Membres ont recours au dialogue social pour traiter ces questions épineuses, dialogue qui peut faciliter la mise en œuvre des réformes suscitées par les réductions des recettes ou dépenses gouvernementales. La convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, propose un cadre approprié, cohérent et complet pour les relations du travail dans la fonction publique et pour le règlement des

¹ Document GB.317/POL/5.

² Document GB.319/POL/4.

³ BIT: *La négociation collective dans la fonction publique: Relever les défis pour un avenir meilleur*, Genève, 2014: http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_237280/lang--fr/index.htm.

⁴ BIT: *Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf.

différents. Dans son rapport concernant l'étude d'ensemble ⁵, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a noté que, à la suite des changements intervenus dans le statut et la condition des fonctionnaires, le modèle traditionnel de la fonction publique a été sensiblement altéré dans de nombreuses législations, et elle a fait le constat que ces évolutions ont pu avoir des impacts sur l'impartialité et l'indépendance de l'administration publique et sur ses capacités et conditions de fonctionnement. La commission a souligné que les garanties énoncées dans la convention n° 151 – au sujet de l'indépendance des organisations d'agents publics à l'égard des autorités publiques – et dans d'autres normes connexes ne peuvent être effectives que dans la mesure où les droits fondamentaux et les libertés civiles et politiques consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme et les autres instruments internationaux fondamentaux en la matière sont aussi véritablement reconnus, protégés et respectés. Instituer ces garanties permettrait aux gouvernements, aux fonctionnaires et à leurs organisations représentatives de s'acquitter de leurs responsabilités communes en vue d'assurer le bien-être de la collectivité tout entière.

6. La présidente a fait observer qu'on ne saurait trop souligner l'importance de la fonction publique pour les Etats Membres de l'OIT. La fonction publique emploie plus de travailleurs que n'importe quel autre secteur des services ou de l'industrie de par le monde et elle participe pour une part importante au développement économique. Une bonne gouvernance suppose des services publics transparents, conformes à l'éthique et de qualité, fournis par des professionnels compétents et motivés. Des services publics de qualité doivent être étayés par des systèmes viables de relations professionnelles, et notamment des mécanismes de négociation et de consultation efficaces ainsi que des dispositifs pacifiques d'échanges et de discussion de nature à traiter les questions professionnelles et du travail.
7. Le secrétaire exécutif a présenté le document de réflexion ⁶ qui montre bien que la fonction publique a été le domaine d'action privilégié de nombreuses réformes depuis les années quatre-vingt et qui résume aussi les informations dont dispose le Bureau afin d'examiner comment la dynamique des relations professionnelles dans le secteur de la fonction publique a été affectée par la crise et afin d'étudier le rôle du dialogue social et de la négociation collective dans la mise en œuvre des réformes. L'OIT a suivi de près les incidences de la crise. Les gouvernements de toutes les régions ont vu leurs recettes diminuer à la suite de la crise économique et financière de 2008. L'emploi dans la fonction publique a fait l'objet de mesures d'austérité tendant à réduire la dette publique et pourrait bien subir de nouvelles coupes budgétaires. Le Bureau a constaté que les pays ont appréhendé les relations professionnelles dans la fonction publique de diverses manières, que dans certains cas le dialogue social avait été bénéfique mais que, dans d'autres, il avait été plutôt préjudiciable. Tout porte à croire que les femmes continuent d'être affectées de manière plus sévère par la crise. L'étude d'ensemble de la CEACR (2013) relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique a été publiée et a fait l'objet de discussions lors de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT). La commission a souligné que les différentes formes de dialogue social, et tout particulièrement la négociation collective entre les organisations syndicales et l'administration publique, sont essentielles pour créer les conditions nécessaires à l'instauration de services de haute qualité dans les nombreuses institutions publiques, services exigeant un personnel suffisamment qualifié et motivé et une gestion publique

⁵ BIT: *Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf.

⁶ BIT, 2014: http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_237280/lang--fr/index.htm.

ainsi qu'une culture administrative dynamique et dépolitisée qui privilégie l'éthique et combat la corruption administrative, qui intègre les nouvelles technologies et se fonde sur les principes de confidentialité, responsabilité, fiabilité, transparence dans la gestion et sur le principe de non-discrimination⁷. Au cours de la discussion récurrente sur le dialogue social qui a eu lieu lors de la 102^e session de la CIT en 2013, il a été formulé un certain nombre de conclusions qui ont orienté la préparation du document de réflexion⁸. Les conclusions tirées de cette discussion ont encouragé l'OIT à poursuivre sa campagne visant à promouvoir la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. La convention n° 151 reconnaît que les relations de travail dans le secteur public présentent certaines particularités du fait que c'est le gouvernement qui définit les conditions d'emploi de ses travailleurs tout en proposant les lois qui définissent les procédures de détermination des conditions d'emploi, et qu'il peut limiter les activités syndicales.

8. Le coordinateur du groupe des employeurs a signalé que l'étude d'ensemble et les conclusions de la CEACR ont reconnu que le droit des fonctionnaires à la négociation collective était une question importante. La négociation collective, le dialogue, les consultations et les échanges font partie d'un même processus. Le forum est un prolongement naturel de ces discussions. La représentation des employeurs du secteur privé à ce forum tient au fait que les politiques et mesures prises par le secteur public ont une incidence sur l'économie tout entière. L'action gouvernementale est indispensable pour faire face aux différentes formes de crise – crise financière, économique, tremblement de terre, tsunami, etc. –, et les services publics jouent un rôle essentiel dans ce domaine. Le coordinateur espère que ce forum va permettre aux pays d'être mieux armés pour répondre aux crises futures. Son groupe estime que le dialogue social dans la fonction publique est important et qu'il a un impact non seulement sur les conditions d'emploi du secteur mais aussi sur la qualité des services publics qui, par voie de conséquence, ont des incidences notoires sur le secteur privé. Les entreprises créent des richesses qui constituent des ressources fiscales en termes d'impôts sur les sociétés et d'impôts sur le revenu des travailleurs. Tous les services publics – y compris l'éducation, la santé et l'administration publique – peuvent avoir des retombées directes, positives ou négatives, sur l'économie dans son ensemble. Les pays n'ont pas nécessairement la même façon d'aborder la question. Dans certains pays, la législation limite la négociation collective du secteur public à la négociation salariale; dans d'autres, les partenaires peuvent négocier dans tous les domaines tandis que, même dans ceux où la négociation collective dans la fonction publique fait défaut, il est encore possible de faire appel à d'autres formes de dialogue social, comme la consultation. Son groupe estime donc qu'il serait bon, aux fins de la discussion, d'évoquer de façon plus large le dialogue social sous toutes ses formes et pas exclusivement la négociation collective.
9. La coordinatrice du groupe des travailleurs a déclaré que l'écart entre les riches et les pauvres allait grandissant dans le monde entier. Que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, la majeure partie des emplois créés ces deux dernières décennies sont des emplois de courte durée, à temps partiel, temporaires, intermittents ou informels, et précaires pour la plupart. Nombre de ces nouveaux emplois sont moins bien rémunérés que les emplois d'autrefois, et les travailleurs les moins bien protégés sont essentiellement des femmes. Les mesures d'austérité et la privatisation des services publics sapent les prestations de services ainsi que les droits des syndicats et des travailleurs dans beaucoup

⁷ BIT, 2003: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_205519.pdf.

⁸ BIT, 2013: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_210491.pdf.

de pays. Le droit à la négociation collective a été restreint, voire littéralement supprimé, pour des catégories considérables de fonctionnaires. La détérioration de la négociation collective dans le secteur public se traduit par: la déréglementation et la réduction des emplois publics, entraînant de fait la suppression du droit des travailleurs de négocier collectivement avec les pouvoirs publics; la désinstitutionnalisation du dialogue social; l'apparition de «syndicats jaunes» en tant que structures parallèles; la perte d'indépendance du fait de l'ingérence du gouvernement dans les procédures d'élection des délégués syndicaux; la radiation des syndicats; l'instauration de règles administratives excessives et complexes ou l'imposition de sanctions pour grèves; et l'engagement de poursuites pénales contre les actions revendicatives. La coordinatrice a ensuite présenté des exemples montrant que la négociation collective avait amélioré la qualité des services et favorisé l'inclusion sociale et la reprise économique, comme ce fut le cas pour l'Argentine, la Belgique, le Brésil, la Finlande, l'Islande et l'Uruguay. La négociation collective et les mécanismes de résolution des conflits dans le secteur public peuvent également œuvrer en faveur de la paix sociale et décourager la corruption. La négociation collective dans le secteur public doit – par la promotion de l'égalité et de relations du travail justes et par l'instauration de perspectives de carrière pour les jeunes travailleurs – devenir le modèle du secteur privé. Les enseignants notamment doivent avoir accès à la négociation collective. En conclusion, le groupe des travailleurs préconise l'adoption d'un programme d'action mondial assorti d'une assistance technique afin de promouvoir la ratification et la mise en application de la convention n° 151 et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

- 10.** Le coordinateur du groupe gouvernemental a accueilli avec satisfaction la tenue de ce forum. Il a pris note de la position inédite des gouvernements en tant qu'employeurs eu égard à la négociation collective des travailleurs de la fonction publique; les gouvernements peuvent être des employeurs exemplaires en contribuant à améliorer les conditions de travail et en œuvrant activement à la résolution des conflits. Il importe de recourir à la négociation collective pour résoudre les conflits; le groupe gouvernemental espère vivement participer à un dialogue constructif.
- 11.** La représentante du gouvernement de la Colombie a évoqué le peu de données disponibles en matière d'emploi dans sa région, tel que mentionné au paragraphe 26 du document de réflexion, faisant observer que, en Colombie ainsi que dans d'autres pays d'Amérique latine, les emplois dans l'administration publique ont été touchés moins sévèrement par la crise qu'en Europe et aux Etats-Unis. Son gouvernement a promulgué, en 2012, le décret n° 1092 sur les procédures de négociation et de résolution des conflits eu égard aux organisations d'agents publics. En 2013, pour la première fois dans l'histoire de la Colombie, une négociation collective a eu lieu dans le secteur de la fonction publique avec les principaux syndicats de travailleurs du pays. Quarante accords collectifs nationaux, 80 accords régionaux et 165 accords municipaux tendant à améliorer les conditions de travail des agents publics sont désormais conclus.
- 12.** Le représentant du gouvernement du Congo a résumé l'évolution des relations professionnelles dans le secteur public de son pays comme allant de pair avec la trêve sociale qui s'est inscrite dans le contexte de la réconciliation. Il a été fait appel au dialogue social pour traiter un certain nombre de questions comme les salaires, les allocations familiales, les primes d'assurance-maladie et l'âge de la retraite.
- 13.** Le représentant du gouvernement de la Trinité-et-Tobago a déclaré que le dialogue tripartite offrait l'occasion aux partenaires sociaux d'échanger leurs points de vue ainsi que les enseignements tirés de l'expérience et de faire preuve d'empathie. Il a souligné combien il était important d'améliorer la compétitivité et d'accroître la productivité de la fonction publique. Le secteur de la fonction publique et le secteur privé doivent œuvrer de concert pour atteindre les objectifs nationaux. Dans son pays, la fonction publique est le plus gros employeur, fort de 12 syndicats reconnus représentant quelque 23 000 agents. Le

gouvernement a mis au point un système de gestion qui fait appel à des programmes de formation pour attirer les travailleurs hautement qualifiés.

14. La représentante du gouvernement du Mozambique a fait remarquer que son gouvernement misait beaucoup sur le dialogue social à tous les niveaux, et notamment dans le secteur de la fonction publique, pour instaurer la paix sociale, la justice sociale et promouvoir le développement économique. Elle a évoqué l'aspect tripartite du dialogue social au Mozambique, soulignant que son pays entendait bien améliorer encore la négociation collective dans la fonction publique. Elle a hâte de connaître les expériences acquises par les autres pays dans ce domaine.
15. Le représentant du gouvernement des Bahamas a souligné que les travailleurs de la fonction publique sont essentiellement des femmes, dans son pays tout particulièrement. Le forum devrait tenir compte de cette donnée lors des discussions.
16. Le représentant du gouvernement du Maroc a insisté sur l'importance du dialogue social – la promotion du dialogue social figure expressément dans la Constitution de 2011 de son pays. Le dialogue social est indispensable au maintien de relations professionnelles harmonieuses. L'accord tripartite de 2011 concernant la fonction publique au Maroc traite de questions telles que les augmentations de salaire, la formation et les qualifications, la transparence, les pensions de retraite, la liberté d'association et le droit de grève.
17. Un participant travailleur de la Confédération latino-américaine des travailleurs de l'Etat (CLATE) a fait valoir qu'il était important que les travailleurs de la fonction publique aient des salaires décents, qui correspondent à la valeur du travail accompli et qui leur permettent de satisfaire à leurs besoins. Il a insisté sur le fait que l'Etat devait davantage s'impliquer dans la sphère économique et créer des emplois décents, démarche qui semble tout à fait appropriée pour faire face à la crise. Il a aussi souligné la nécessité de garantir le plein exercice de la négociation collective dans la fonction publique.

**Premier point suggéré pour la discussion:
Comment la négociation collective
peut-elle aider à surmonter les problèmes
qui se posent dans la fonction publique,
y compris les conséquences de la crise
économique et financière?**

18. Le coordinateur du groupe des employeurs a déclaré que la discussion sur la négociation collective devait être replacée dans son contexte. Du point de vue des employeurs, la négociation collective ne donne pas nécessairement lieu à un accord collectif; elle est à la fois le processus et le résultat. La crise hypothèque sérieusement la capacité du secteur privé à créer des emplois, tout en réduisant souvent la capacité des gouvernements à trouver des solutions adéquates, car les résultats dépendent pour beaucoup de la façon dont ils sont préparés et de la capacité du système tout entier. Cela peut avoir un impact significatif sur l'image de la fonction publique. S'agissant de la négociation collective, il est nécessaire de créer un environnement propice à un dialogue socialement responsable. Il importe également que les interlocuteurs se comportent avec retenue, ce qui nécessite des mesures de prévention et de préparation de la part de toutes les parties.
19. La coordinatrice du groupe des travailleurs a souligné que la négociation collective contribuait à promouvoir des conditions de travail justes et équitables, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, des relations harmonieuses sur le lieu de travail, la lutte contre la corruption et la paix sociale et que de la négociation collective

procédait la qualité des prestations de services publics. Faisant observer que la négociation collective aide certains pays à sortir de la crise en générant moins d'inégalités, elle a indiqué que, si le dialogue social est essentiel en temps normal, il devient incontournable en temps de crise. Son groupe se réjouit de voir que la consultation bipartite et la négociation collective ont tendance à se renforcer dans la fonction publique et rappelle que le rapport sur l'étude d'ensemble de 2013 précise bien que les conventions n^{os} 151 et 154 peuvent être ratifiées quels que soient la taille du pays ou le nombre d'effectifs dans la fonction publique ou encore l'ampleur de l'économie informelle. Elle a souligné l'importance des principes propres à la négociation, à savoir liberté, initiative propre et bonne foi, et s'est référée à la position de la CEACR selon laquelle les parties sont entièrement libres de déterminer, dans les limites des lois et de l'ordre public, le contenu de leurs accords, ajoutant que «les mesures imposées unilatéralement par les autorités afin de restreindre le nombre de sujets susceptibles de faire l'objet de négociations sont souvent incompatibles avec la convention». Elle est d'accord avec la CEACR pour dire que toutes les mesures de stabilisation économique ne devraient pouvoir se matérialiser qu'à l'expiration de la validité des accords collectifs, faisant observer que les limitations apportées aux futurs accords collectifs, notamment en matière de salaires, ne sont admissibles que sous réserve qu'elles soient précédées de consultations avec les organisations de travailleurs dans le cadre de la législation nationale et des mécanismes existants de négociation collective. Ces limitations ne peuvent s'appliquer qu'à titre exceptionnel, doivent se limiter à l'indispensable et ne pas dépasser une période raisonnable. Elles doivent aussi s'accompagner de garanties destinées à protéger le niveau de vie des travailleurs, en particulier ceux qui risquent d'être le plus touchés.

- 20.** Une participante travailleuse de l'Internationale de l'éducation a souligné que la négociation collective nécessitait une solide structure, quel que soit la personne ou le parti au pouvoir. Cette structure doit fonctionner aussi bien pendant les périodes prospères qu'en temps de crise. Elle ne doit pas être conçue pour ne fonctionner que dans une situation particulière. Soulignant la nécessité d'instaurer une responsabilité collective, cette participante ne souscrit pas à l'idée selon laquelle toute négociation collective ne doit pas nécessairement se conclure par un accord collectif car les parties qui ont signé ces accords ont la responsabilité de trouver des solutions et de veiller à ce que l'accord soit respecté. Elle a précisé qu'il était important de créer des services publics de qualité et a donné en exemple le secteur de l'éducation finlandais qui a évolué de façon positive à travers les périodes fastes et néfastes.
- 21.** Un participant travailleur de la Belgique a fait observer que, même si son organisation éprouvait des difficultés à identifier son homologue employeur de la fonction publique, la fonction publique belge est héritière d'une longue tradition de dialogue social. Le dialogue social a en effet permis de régler un certain nombre de questions délicates concernant notamment les salaires et les licenciements. Il a fait remarquer que les mesures d'austérité avaient des retombées négatives sur la fonction publique.
- 22.** Un participant travailleur de l'Islande a expliqué que la crise économique de 2008, qui s'est soldée par l'effondrement des banques et une chute de 50 pour cent de la devise nationale, a eu des effets extrêmement préjudiciables sur le pays qui est fortement tributaire de produits importés. Nation traditionnellement stable et pacifique, l'Islande est en train de vaciller. Selon l'intervenant, le dialogue social est indispensable pour inverser cette tendance. C'est d'autant plus valable pour l'Islande que ses travailleurs sont syndiqués à 80 et 90 pour cent, voire plus dans la fonction publique. Il a fait allusion à des individus qui formaient «une société ouverte à la discussion» et a appelé les employeurs et les gouvernements à se montrer respectueux des travailleurs.
- 23.** Une participante travailleuse de la République de Corée a fait observer que de nombreuses régions s'employaient à mettre en place des mécanismes efficaces de négociation bipartite syndicat/gouvernement et que bien souvent la négociation collective dans les secteurs des

services publics s'avérait efficace pour surmonter la crise. Mais son pays est en train de prendre la direction opposée du fait que son gouvernement refuse d'engager des négociations bipartites au sujet des politiques qui régissent les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs de la fonction publique. Il a également procédé à la radiation de certains syndicats, privant ainsi des centaines de milliers de travailleurs de la fonction publique de leurs droits syndicaux fondamentaux et avançant comme prétexte la crise économique et la dette du secteur public pour justifier les coupes opérées unilatéralement dans les budgets des services sociaux. En vertu de sa politique de «normalisation» des institutions publiques, il contraint les employeurs des services publics, des transports publics et de la recherche publique, entre autres, à réviser de manière unilatérale les accords collectifs pour supprimer certains avantages sociaux aux travailleurs, pour saper leurs conditions de travail et restreindre les activités syndicales.

- 24.** Un participant travailleur de l'Argentine a fait valoir que les relations professionnelles dans le secteur des services publics ne pouvaient être viables que dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective. La crise résulte de l'absence de dialogue et de négociation collective, de la fragilité institutionnelle, de l'ajustement structurel et de la déficience du pouvoir décisionnel. Le dialogue social tripartite est essentiel pour surmonter les crises, comme en témoigne l'Argentine. L'Argentine a fait des progrès considérables en matière de négociation collective dans le secteur des services publics, mais tous les sous-secteurs n'ont pas accès à la négociation collective – parmi ceux-ci on citera les universités et les gouvernements provinciaux ou municipaux. Le forum devrait prendre en considération l'opinion de la commission d'experts selon laquelle, si le dialogue social est essentiel en temps normal, il est incontournable en temps de crise. Au cours de l'année 2013, les réunions régionales organisées par l'OIT sur la négociation collective en Amérique latine ont renforcé la participation des gouvernements aux négociations collectives de la fonction publique. Le forum devrait saisir cette occasion pour établir un plan de travail permanent pour les secteurs des services publics.
- 25.** Une participante travailleuse des Samoa a fait observer que, dans ces micro-Etats composés d'îles, la fonction publique représente l'employeur le plus important et, dans sa région, plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans le secteur de l'éducation. Les Etats du Pacifique ont divers besoins, et la négociation collective s'avère indispensable au développement durable des économies. Il est possible, grâce aux relations professionnelles, d'établir des normes pour promouvoir des conditions de travail équitables dans leurs petits secteurs privés où la négociation collective fait largement défaut, d'améliorer la qualité des services publics, de promouvoir l'égalité et le travail décent et de s'attaquer à la corruption.
- 26.** Un participant travailleur de la Fédération syndicale européenne des services publics s'est dit préoccupé de ce que la Commission européenne comme la Banque centrale européenne ont vivement incité les gouvernements à réformer de manière unilatérale la négociation collective dans la fonction publique. Il a salué les travaux de recherche conduits par l'OIT, en collaboration avec la Commission européenne, sur les ajustements dans la fonction publique, travaux qui ont conclu que la négociation collective et le dialogue social garantissaient des emplois de qualité, qui sont eux-mêmes un préalable indispensable à des services publics de qualité. Le document de réflexion montre bien que les réductions des dépenses publiques portent atteinte à la qualité et à la quantité des services, tant à court terme qu'à long terme. Ainsi, réduire les effectifs de l'administration fiscale compromet la capacité de l'Etat à collecter les impôts et à enquêter sur les fraudes fiscales à une période où les recettes publiques sont à la baisse. De même, les réductions dans les dépenses des services de santé favorisent l'immigration des travailleurs de santé en provenance de l'Europe de l'Est.

-
- 27.** Un participant travailleur de la Guinée a déclaré que les crises survenues dans son pays ont incité les syndicats à collaborer plus étroitement avec le gouvernement et à réclamer l'institutionnalisation d'une négociation collective annuelle. Plusieurs améliorations relatives aux conditions de travail dans la fonction publique ont pu être obtenues par voie de négociation, et notamment des augmentations salariales, l'instauration d'un régime de protection sociale et la fixation d'un salaire minimum. Une autre question que les travailleurs souhaitent voir aborder dans le cadre de la négociation collective est la corruption et l'existence de travailleurs fictifs dans la fonction publique.
- 28.** Le coordinateur du groupe gouvernemental a déclaré que la négociation collective devait être utilisée comme instrument de changement et qu'elle relevait de la responsabilité commune de l'ensemble des partenaires sociaux. La durée de tout accord collectif doit être précisée clairement pour les domaines ayant fait l'objet d'un consensus et, lorsque l'accord n'a pas pu aboutir dans un domaine, il convient de le noter pour information ultérieure. Les parties doivent se faire confiance si elles veulent que la négociation collective dans la fonction publique soit utile et débouche sur des résultats concrets. Le secteur public fait fonction de baromètre pour le secteur privé. Les travailleurs du secteur public doivent bénéficier des mêmes droits et avoir les mêmes obligations que tous les autres travailleurs. L'intervenant a toutefois fait observer que la négociation collective pouvait créer des difficultés comme ce fut le cas en Namibie où les augmentations de salaire négociées en 2010 dans le secteur public ont fait craindre des augmentations de coûts dans le secteur privé, mais ces augmentations n'ont eu que peu d'incidences sur les entreprises qui ont su faire face à la crise.
- 29.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée a expliqué, en réponse aux observations formulées par la participante travailleuse de son pays, que, comme cela est indiqué dans l'étude d'ensemble de 2013, il existe diverses façons d'appréhender la négociation collective dans la fonction publique et que les relations professionnelles dans les services publics s'inscrivent dans le contexte historique et culturel de chaque pays. Les gouvernements adoptent différents mécanismes et différentes législations régissant les relations professionnelles, ce qui témoigne de la nécessité de préserver une certaine diversité et une certaine flexibilité. Le secteur public et les syndicats d'enseignants de son pays ont dû faire face à des restrictions compte tenu de la nature de leur travail en tant que fonctionnaires. Son gouvernement respecte la convention n° 87 et les fonctionnaires doivent se conformer à la législation nationale. Les institutions publiques ont dû prendre des dispositions pour réduire la dette publique qui s'est emballée.
- 30.** Le représentant du gouvernement de l'Autriche a déclaré que la récente crise économique et financière a contraint son gouvernement à réduire les dépenses de la fonction publique. Le secteur public doit aussi s'adapter aux évolutions récentes, comme les nouvelles technologies et les nouveaux procédés de gestion. L'enjeu consiste à trouver comment réaliser des économies pour financer les améliorations à apporter à la qualité des services publics plutôt que de réduire la quantité des services ou des effectifs de la fonction publique. Ces économies ne doivent toutefois pas se réaliser au détriment de la formation du personnel du secteur public. Le secteur public a aussi besoin d'un apport de nouveaux travailleurs, jeunes, susceptibles d'apporter des idées originales et des connaissances nouvelles. Une administration publique qui fonctionne bien, a souligné l'intervenant, permet de préserver la paix sociale et de surmonter les crises économiques et financières. Les problèmes qui se posent doivent être traités par les gouvernements – en leur qualité d'employeurs – en collaboration avec les travailleurs de la fonction publique. Les deux parties doivent travailler de concert et sur un pied d'égalité pour s'attaquer aux problèmes et leur trouver une solution.
- 31.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine a souligné que la négociation collective n'était pas le seul instrument pour traiter les questions du travail; il existe d'autres mécanismes comme l'arbitrage, la médiation et la conciliation.

-
32. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas a déclaré que la négociation collective pouvait contribuer à établir des relations de travail harmonieuses et qu'elle était utile pour l'économie. Le forum doit tenir compte du fait que certaines questions – comme les restrictions budgétaires – sont du ressort du Parlement, comme cela est indiqué dans la convention n° 151, notamment si les réformes sont demandées par le biais de procédures démocratiques. Tous les sujets ne se prêtent donc pas aux accords collectifs, même s'ils peuvent être traités par d'autres formes de dialogue social.
33. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a déclaré qu'en effet la négociation collective ne pouvait résoudre tous les problèmes. La négociation collective doit être un instrument de changement et non pas un obstacle. Elle doit reposer sur le principe, pleinement reconnu, des responsabilités partagées et doit être utilisée pour résoudre les conflits et définir les questions à traiter.
34. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a souligné que, pour tirer le meilleur parti de la négociation collective, les accords devaient être pluriannuels. Les accords à court terme mobilisent trop de personnes aux fins de leur négociation et de leur mise en œuvre. L'impossibilité de mener à bien les accords collectifs à court terme provoque des conflits supplémentaires et inutiles lors des futures négociations.

**Deuxième point suggéré pour la discussion:
Comment renforcer, notamment par le biais
de la négociation collective, l'indépendance
et l'impartialité de la fonction publique
ainsi que la protection des agents chargés
de lutter contre la corruption?**

35. En introduisant le deuxième point pour la discussion, le secrétaire exécutif a fait observer que l'étude d'ensemble de 2013 en est arrivée à la conclusion que la multiplicité des relations d'emploi dans la fonction publique pouvait engendrer de multiples problèmes, et notamment la corruption. Selon une estimation, il semblerait que pas moins de mille milliards de dollars des Etats-Unis seraient versés chaque année en pots-de-vin aux cadres et agents de l'Etat. Ce forum offre, pour la première fois, l'occasion d'examiner comment le fait d'associer les fonctionnaires aux décisions, par la négociation collective notamment, peut constituer un mécanisme efficace pour faire évoluer la culture du lieu de travail et améliorer la moralité et le comportement des agents de la fonction publique.
36. Le coordinateur du groupe des employeurs a expliqué que ce point de discussion devait être examiné sous deux aspects. Le premier est le cadre juridique qui sous-tend la négociation collective. Le second est la négociation collective elle-même et les sujets précis qui doivent faire l'objet de la négociation. Le cadre juridique est un paramètre fondamental et un contexte immuable qui ne saurait être modifié par la négociation collective. Les travailleurs du secteur public doivent avoir le sentiment que la valeur de leur travail est reconnue et qu'ils sont porteurs d'une réelle contribution. Les agents chargés de lutter contre la corruption ne doivent pas être les seuls fonctionnaires habilités à s'attaquer à la corruption – la délégation de tels pouvoirs doit être élargie à plusieurs fonctionnaires plutôt qu'à juste un seul, voire deux, de façon à prévenir la discrimination à l'encontre des dénonciateurs d'irrégularités et à promouvoir l'éthique dans la fonction publique. Le forum doit aussi veiller à ne pas extrapoler en décrétant que la cause de la corruption tient aux différences de types d'emploi contractuels.

-
37. La coordinatrice du groupe des travailleurs a déclaré que son groupe partageait le point de vue des employeurs selon lequel il importait de se mobiliser davantage dans la lutte contre la corruption. L'impartialité et l'indépendance sont des principes fondamentaux pour tous les travailleurs de la fonction publique, et notamment pour les agents des organes de surveillance. Le groupe des travailleurs réclame à nouveau, comme il l'avait fait lors de la 102^e session de la CIT, l'adoption d'un instrument international tendant à protéger les agents des organes de surveillance et les dénonciateurs. L'OIT doit se pencher sur ces questions et trouver des mécanismes pouvant garantir une bonne gouvernance, assurer la lutte contre la corruption et protéger les travailleurs contre toutes représailles.
38. Un participant travailleur du Canada a appuyé la proposition consistant à mettre au point des normes internationales régissant la conduite et la protection des fonctionnaires chargés de contrôler les finances publiques. Il a expliqué que la corruption était un réel handicap pour les finances publiques du fait qu'elle les ponctionnait, qu'elle dissuadait les investissements et sapait la qualité des services publics. Il a fait part aux membres du forum de trois enseignements et recommandations fondés sur des exemples canadiens. Premièrement, toute entité gouvernementale chargée de combattre la corruption doit être indépendante. Deuxièmement, les gouvernements doivent mettre au point des mécanismes appropriés pour protéger les dénonciateurs, en transférant par exemple la charge de la preuve aux employeurs pour montrer qu'il ne saurait y avoir de représailles. Troisièmement, il importe de promouvoir la négociation collective pour améliorer les conditions de travail. En conclusion, il a souligné les difficultés rencontrées par la fonction publique pour attirer les meilleurs candidats du fait que le secteur privé offre des salaires qui sont au moins 20 pour cent supérieurs pour des postes comparables.
39. Un autre participant travailleur du Canada a fait observer que les fonctionnaires au Québec se considéraient comme les gardiens de la fonction publique. Des scandales récents et la révélation de malversations ont conduit à l'adoption d'une législation visant à améliorer la fonction publique et à protéger les dénonciateurs de la fonction publique au Québec. Il a salué le soutien actif de l'Organisation des États américains (OEA), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ainsi que d'autres organisations internationales dans le cadre de l'adoption de mesures visant à protéger les dénonciateurs de la fonction publique et a demandé à l'OIT si elle pouvait faire de même.
40. Un participant travailleur du Kenya a fait remarquer que, dans son pays, certains des plus nantis soit avaient détenu des postes de haut niveau au sein du gouvernement kenyan, soit font des affaires avec le gouvernement. Le système des marchés publics étant déficient, le coût des services externalisés est largement exagéré. Dans le cadre des efforts déployés pour résoudre ce problème, une commission chargée de lutter contre la corruption et de veiller au recrutement des nouveaux fonctionnaires en charge des marchés publics ou des opérations financières a été mise sur pied. La négociation collective et le dialogue social sont des outils importants pour négocier leurs conditions de travail et protéger leur indépendance et leur intégrité.
41. Une participante travailleuse de la République de Corée a déclaré que la commission d'experts de l'OIT avait incité son pays à mettre sa législation sur l'enregistrement des syndicats en conformité avec les normes internationales. Elle a ensuite fourni au forum deux exemples en opposition, montrant comment son pays a réagi face à la corruption. Dans le premier exemple, les syndicats ont collaboré – par voie de négociation collective – avec les gouvernements municipaux pour adopter une réglementation sur la protection des dénonciateurs. Ces consultations se sont avérées fructueuses en dépit du fait que le syndicat a été radié au niveau fédéral. Dans le deuxième exemple, en revanche, un chercheur a été licencié après avoir publié des informations alléguant des malversations relatives à un grand projet public d'infrastructure dans son pays. L'intervenante a également fait observer que des travailleurs de santé ont été assassinés au Guatemala pour avoir révélé des actes de corruption dans le secteur de la santé.

-
42. Une participante travailleuse du Canada a expliqué qu'au Québec la négociation collective avait amélioré les conditions de travail des travailleurs du secteur public et avait contribué à réduire les actes de discrimination fondés sur le genre, la religion, la race et le handicap.
 43. Le coordinateur du groupe gouvernemental a fait observer que les gouvernements s'accordaient globalement sur deux points. Tout d'abord, l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique ne font pas l'objet de négociation collective dans tous les pays. Par ailleurs, aucun accord ne définit clairement si la corruption doit faire l'objet d'une négociation collective et de quelle manière.
 44. La représentante du gouvernement des Pays-Bas a souligné à quel point il importait d'avoir des cadres appropriés pour protéger les dénonciateurs et pour que les fonctionnaires puissent participer à la lutte contre la corruption. Or cette question relève essentiellement de la législation nationale de chacun des pays et elle ne peut donc souscrire à la proposition du groupe des travailleurs d'adopter un nouvel instrument international pour protéger les dénonciateurs d'irrégularités.
 45. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a approuvé la déclaration de son homologue néerlandaise, ajoutant toutefois que certains cas bien particuliers ne sauraient être pris en compte dans la discussion plénière générale. Une convention sur la lutte contre la corruption ou sur la dénonciation d'irrégularités ne serait guère appropriée car il apparaît difficile, dans certains cas, d'adapter les normes internationales à des situations nationales. Son propre gouvernement a consenti des efforts, en tant qu'employeur, pour améliorer la lutte contre la corruption.
 46. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a approuvé les déclarations de ses homologues néerlandaise et coréenne. La négociation collective ne convient pas réellement pour traiter de l'indépendance et de l'impartialité, ni même de la lutte contre la corruption; il s'agit plutôt d'un outil administratif souple qui peut être mis à profit dans différentes situations afin de régler des problèmes émergents. Le dialogue social est aussi un mécanisme efficace pour régler ces cas de figure, alors que les conventions internationales du travail tripartites doivent être réservées aux sujets pertinents.
 47. Le représentant du gouvernement de la Guinée a déclaré que l'instauration d'un dialogue social était une démarche responsable et judicieuse, capable de promouvoir la paix et la stabilité sociale. Son gouvernement a adopté une législation pour améliorer les conditions de travail dans le secteur public, et notamment une nouvelle réglementation pour protéger les dénonciateurs contre d'éventuelles représailles. Mais, pour ce faire, des programmes de formation et de renforcement des capacités s'imposent. Les participants au forum doivent se pencher sur trois aspects de cette question: pourquoi les agents du secteur public acceptent-ils de se laisser corrompre? Qui sont les auteurs des malversations? Comment enrayer efficacement toute corruption?
 48. Le représentant du gouvernement du Maroc a souligné que l'impartialité et l'objectivité de la fonction publique ne pouvaient faire l'objet d'une négociation collective, pas plus que la protection des travailleurs chargés de lutter contre la corruption. Il estime que la convention n° 151 couvre la négociation collective dans la fonction publique mais ne s'étend pas à d'autres domaines de la fonction publique, comme les services d'utilité publique. En outre, il existe, à ses yeux, un saut qualitatif entre négocier collectivement sur des aspects sociaux de l'emploi public – comme la santé des travailleurs – et lutter contre la corruption, cette dernière démarche relevant de la compétence de l'Etat en matière de régulation.
 49. Le représentant du gouvernement de l'Argentine a déclaré que ce point n'était pas clair aux yeux du groupe gouvernemental. Dans son pays, c'est la législation nationale qui traite de la corruption. Les travailleurs qui relèvent d'une convention collective ne peuvent être

licenciés que pour des motifs valables. Ils peuvent recourir à toutes sortes de mécanismes pour se défendre et peuvent engager une action en justice s'ils ont le sentiment qu'ils ont été traités injustement.

- 50.** Le représentant du gouvernement des Bahamas a fait référence à l'intervention des employeurs concernant les différentes formes contractuelles d'emploi et a confirmé que le gouvernement a le droit – en tant qu'employeur – de conclure des contrats pour des emplois qui ne sont pas permanents et qui n'ouvrent pas droit à pension. Il a toutefois précisé que ces contrats ne doivent pas aller à l'encontre du bon fonctionnement des unités de négociation collective de la fonction publique ni porter atteinte aux droits syndicaux. S'agissant des dénonciateurs d'irrégularités, de nombreuses juridictions ont déjà leur législation qui régit cette question – comme une loi sur l'information du public en application de laquelle l'ensemble du personnel et des personnes titulaires d'une charge publique doivent déclarer leurs actifs et leurs engagements afin de renforcer la responsabilité publique. Il a insisté sur la nécessité d'assurer la protection des fonctionnaires qui pourraient avoir vent d'informations de la plus haute importance au sujet d'activités préjudiciables (sans toutefois constituer une menace) pour la nation et qui décideraient de révéler cette découverte aux pouvoirs publics. Il a donc approuvé la proposition du groupe des travailleurs d'adopter une norme internationale pour protéger les dénonciateurs.
- 51.** Le coordinateur du groupe des employeurs a souligné que la négociation collective ne constituait qu'un élément dans le contexte plus large du dialogue social. Il pense que le terme «négociation collective» a été utilisé sous diverses acceptions tout au long de la discussion et il se demande s'il n'y a pas eu confusion dans la signification qu'on a voulu lui prêter. Certaines questions ne peuvent être résolues par voie de négociation collective. Son groupe fait siennes les positions exprimées par les représentants gouvernementaux des Pays-Bas et de l'Espagne à ce sujet.
- 52.** Le représentant du gouvernement du Cameroun a souscrit à la déclaration faite par le coordinateur du groupe gouvernemental. La protection des travailleurs exerçant au sein des organes de lutte contre la corruption doit être garantie par la législation; dans son pays, la commission gouvernementale anticorruption et la Cour suprême interviennent également. Son gouvernement a aussi renforcé la fonction publique grâce à la négociation collective qui a contribué à réduire sensiblement les contrats d'embauche temporaires dans la fonction publique depuis 2008.
- 53.** Le représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a déclaré que les syndicats et les questions professionnelles étaient régis par la législation nationale du travail. La lutte contre la corruption, elle, relève du droit pénal. Si une résolution devait être adoptée à ce sujet, elle se situerait en dehors du champ d'application de la réglementation syndicale. Il émet des doutes quant à l'indépendance de la fonction publique, étant donné que les fonctionnaires sont au service du gouvernement en place et du corps électoral. Il approuve la position du représentant du gouvernement des Pays-Bas selon laquelle la lutte contre la corruption doit être du ressort de la législation nationale.
- 54.** Une participante employeuse du Bangladesh a souligné à quel point il était important que la fonction publique soit impartiale, indépendante et qu'elle protège les dénonciateurs d'irrégularités. Elle a estimé que la négociation collective était un instrument qui n'était ni approprié ni utile pour la lutte contre la corruption.
- 55.** Le représentant du gouvernement du Congo a déclaré que dans son pays les partenaires sociaux étaient impliqués dans la lutte contre la corruption et dans la protection des travailleurs – et de leurs familles – qui exercent au sein des organes de surveillance. Le gouvernement a mis sur pied une commission nationale pour lutter contre la corruption, la fraude et l'abus de confiance. La législation qui a institué cette commission protège

également les dénonciateurs d'irrégularités, les agents de la lutte anticorruption et leurs familles. D'autres dispositifs, comme les contrôles budgétaires, la Cour des comptes et les procédures de marchés publics ont également été mis en place pour améliorer la lutte contre la corruption. A cette fin, il importe aussi d'offrir un niveau de revenus suffisant aux fonctionnaires afin qu'ils ne soient pas tentés d'accepter des pots-de-vin.

56. La coordinatrice du groupe des travailleurs a souscrit au point de vue de son homologue employeur et fait valoir qu'il était important de définir clairement les termes et expressions dont il est couramment fait usage, comme « négociation collective » et « dialogue social ». Les travailleurs souhaiteraient une norme internationale pour protéger les conditions de travail de ceux qui exercent au sein des organes de lutte contre la corruption. La corruption n'est pas juste un problème intérieur, c'est aussi un phénomène international. La négociation collective peut être utile dans le cadre d'un accord collectif qui s'applique déjà ou a déjà été négocié pour protéger les travailleurs qui sont exposés du fait qu'ils ont dénoncé des irrégularités. Enfin, le dialogue social et la participation des partenaires sociaux aux grands débats sur les politiques à suivre doivent être considérés comme des outils démocratiques qui peuvent permettre de rendre l'administration publique plus transparente. Son groupe ne prétend pas que ce sont les seuls instruments pour lutter contre la corruption, mais ce sont des paramètres importants du contrôle démocratique, susceptibles d'améliorer la transparence.
57. Un participant travailleur de l'Islande a fait remarquer que les représentants gouvernementaux ont évoqué la corruption et la protection des dénonciateurs d'irrégularités comme étant des questions qui doivent être traitées au niveau national uniquement. Mais, prenant comme exemple le cas du dénonciateur américain Edward Snowden pour illustrer son propos, il a souligné que la corruption et la dénonciation d'irrégularités étaient des questions d'ordre international.

**Troisième point suggéré pour la discussion:
Que faut-il faire pour améliorer la formation,
l'évolution des carrières, les conditions d'emploi,
l'efficacité et la qualité du travail de la main-d'œuvre
par le biais du dialogue social?**

58. En introduisant le point pour la discussion, le secrétaire exécutif a réclamé des exemples montrant comment le dialogue social, y compris les négociations et les consultations telles que définies par la convention n° 151, pouvait contribuer à promouvoir la formation des fonctionnaires et à améliorer leurs connaissances spécialisées, vu qu'il s'agit là de l'un des éléments distinctifs de la fonction publique et que c'est la raison pour laquelle la plupart des tribunaux du monde entier respectent les décisions des organes administratifs en ce qui concerne les questions professionnelles de la fonction publique.
59. Le coordinateur du groupe des employeurs s'est montré convaincu que la question de la formation et de l'évolution des carrières devait se poser en ces termes: « Quel va être mon prochain emploi? » La discussion doit s'attacher à examiner comment rendre la fonction publique performante; les facteurs de nature à accompagner les travailleurs du secteur public et à améliorer la formation et l'évolution des carrières dépassent largement le cadre du dialogue social.

-
- 60.** La coordinatrice du groupe des travailleurs a évoqué le rapport du Directeur général du BIT à la 102^e session de la CIT de 2013 qui dit en substance que «ce qui était supposé être “atypique” est désormais “typique”; la “norme” est devenue l’“exception”»⁹, ce qui est également vrai des services publics. L’externalisation et la sous-traitance ont conduit à la création de diverses formes de contrats précaires, et la tendance est à l’insécurité, surtout pour les jeunes travailleurs. Les travailleurs s’inquiètent du fait que les conséquences de cette évolution n’ont pas été évaluées. L’évolution des carrières et la formation doivent faire l’objet de négociations et reposer sur des formes permanentes et stables d’emploi. Il est nécessaire d’investir dans la fonction publique pour assurer des services publics efficaces et de qualité, capables de soutenir l’économie tout entière.
- 61.** Un participant travailleur du Royaume-Uni a déclaré que les enseignants de la fonction publique devaient pouvoir bénéficier d’un milieu de travail plus sécurisé sur le plan tant physique que psychosocial. La négociation collective contribue à assurer des conditions de travail sûres, ce qui, par voie de conséquence, rend les écoles plus sûres pour les élèves.
- 62.** Une participante travailleuse du Sénégal a souligné combien il était important qu’il y ait une concordance de vues au sujet de la négociation collective, laquelle, pour éviter tout conflit, doit être institutionnalisée et non pas utilisée de façon ponctuelle. Le recrutement d’enseignants non qualifiés est devenu une pratique largement répandue en Afrique, l’absence de formation étant à l’origine de conditions de travail épouvantables pour les enseignants et d’un enseignement de piètre qualité. Les syndicats sont prêts à s’engager dans une négociation collective en tant que partenaires à part entière afin de rendre les services publics plus attractifs comme milieu de travail.
- 63.** Un participant travailleur du Canada a fait observer que le travail précaire était devenu la norme, le statut socio-économique des étudiants et des enseignants ayant de plus en plus de retombées sur la qualité de l’enseignement. Les jeunes travailleurs sont aussi de plus en plus exploités en tant que stagiaires non rémunérés. Une fonction publique plus rigoureuse et exigeante permettrait de rétablir la confiance et de redonner de l’espoir.
- 64.** Un participant travailleur du Brésil a signalé que l’externalisation représentait la principale forme de privatisation et qu’elle devrait être interdite. Elle augmente le coût des services publics et en réduit la qualité; elle porte aussi atteinte aux principes d’égalité et de justice car les travailleurs sont moins bien rémunérés pour le même emploi. Il importe de renouer avec une fonction publique qui a la ferme volonté de former et perfectionner la main-d’œuvre.
- 65.** Un participant travailleur de l’Organisation de l’Unité syndicale africaine (OUSA) a fait observer que la formation était importante car une main-d’œuvre mieux qualifiée contribue à améliorer les performances de la fonction publique. La formation et l’accès à la formation sont un droit pour tous les travailleurs. Les pays risquent de rester pauvres si les travailleurs de la fonction publique ne sont pas suffisamment formés.
- 66.** Le coordinateur du groupe gouvernemental a indiqué que, comme les membres de son groupe ne s’étaient pas encore concertés au sujet du point 3, il parlait en tant que représentant du gouvernement de la Namibie. Chaque individu joue un rôle important et le système d’évolution des carrières doit contribuer à l’amélioration du niveau de compétences de chacun, tout en veillant à ce que l’ensemble des fonctionnaires soient suffisamment motivés pour garantir le bon fonctionnement des services. La formation et la

⁹ BIT: *Vers le centenaire de l’OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport du Directeur général, Rapport 1 (A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 71.

reconversion des fonctionnaires contribuent à l'amélioration de la fonction publique. De nombreux cadres de son pays ont bénéficié d'initiatives visant à améliorer leur déroulement de carrière. Toutes ces questions doivent faire l'objet d'une négociation collective car elles ne peuvent être du seul ressort des pouvoirs publics. Les syndicats sont aussi chargés d'inciter les employeurs à définir les questions qui peuvent être traitées par le dialogue social.

67. Le représentant du gouvernement des Bahamas a souligné l'importance de la formation et de la reconversion de la main-d'œuvre ainsi que le rôle primordial des gouvernements dans ce domaine. Les parcours professionnels doivent être établis de façon à garantir aux fonctionnaires le niveau de formation requis. Il importe de prendre davantage en compte les considérations d'ordre environnemental dans la fonction publique. Comme les bâtiments publics sont souvent vétustes, cela a un impact sur la sécurité et la santé des travailleurs et, partant, sur le développement humain. Les discussions portant sur tous ces sujets peuvent avoir lieu dans le cadre des négociations collectives et autres discussions au niveau national.
68. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas a souligné l'importance de l'employabilité, attirant l'attention sur les avantages de la mobilité entre les secteurs public et privé. Le vieillissement de la population signifie que les travailleurs en place doivent constamment réactualiser leurs compétences et qu'il est important de former les jeunes qui seront appelés à travailler dans les services publics. La fonction publique doit être à l'image de la société dans toute sa diversité – l'âge, le genre, l'origine, etc. Le dialogue social s'impose à cet égard pour s'assurer que les travailleurs sont capables de s'adapter aux évolutions tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le partage des responsabilités dans ce domaine ne peut qu'être profitable à chacun.
69. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a expliqué que dans son pays la législation prévoyait que les déroulements de carrière, les «transferts latéraux», la formation, l'employabilité et la non-discrimination fassent l'objet de négociations collectives.
70. Une participante employeuse de la Zambie a fait observer que différents types de contrat de travail sont utilisés selon les environnements économiques. Ce sont souvent des contrats temporaires, qualifiés parfois péjorativement de précaires. Les syndicats devraient s'attacher à représenter ces divers types de contrat ainsi que les évolutions de carrière d'un type de contrat à l'autre; ils ne devraient pas considérer leur diversité comme étant un frein à cette représentation.
71. Un représentant des travailleurs de la Fédération syndicale européenne des services publics a rappelé que la négociation collective contribuait pour beaucoup à l'évolution des carrières et qu'elle favorisait l'égalité des chances. Bien que le travail des femmes soit encore relativement sous-évalué, la négociation collective a contribué à augmenter la proportion de femmes dans la fonction publique et à améliorer leur rémunération. Il importe toutefois de déployer davantage d'efforts pour garantir l'équité et l'égalité au travail dans les services publics.
72. La coordinatrice du groupe des travailleurs a signalé que les jeunes travailleurs sous contrat temporaire craignent soit de voir leurs conditions d'emploi se détériorer, soit de perdre leur emploi s'ils adhèrent à un syndicat.
73. Le représentant du gouvernement de l'Argentine a réitéré la remarque du coordinateur du groupe gouvernemental selon laquelle leur groupe n'avait pas été en mesure de discuter de cette question. Il a fait valoir à quel point les campagnes de promotion de la ratification de la convention n° 151 étaient importantes car l'on ne compte jusqu'à présent que 51 ratifications.

Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres en ce qui concerne la négociation collective dans la fonction publique

74. Le coordinateur du groupe des employeurs a accueilli avec satisfaction les propositions du Bureau sur ce point¹⁰ parce qu'elles comportent des informations précieuses pour les Etats Membres désireux de ratifier la convention n° 151. L'OIT a toutefois déjà entrepris d'en mettre certaines en application. Il serait plus utile que l'OIT recueille et transmette des informations sur les différentes manières dont les Etats Membres appréhendent la négociation collective dans la fonction publique, en s'intéressant à la façon dont les pays gèrent les crises. Le groupe des employeurs souhaite ajouter des propositions concernant les questions à soumettre à la négociation collective, le lien entre la négociation dans le secteur public et la négociation dans le secteur privé et l'état de la négociation collective dans les différents pays. Il importe de collecter davantage d'informations (sur une base de données par exemple) sur ce qui s'est avéré utile ou non en matière de négociation sur la gestion de la crise dans le secteur public, sur les préparatifs réalisés avant la négociation, sur les enseignements qui ont pu en être tirés et sur les restrictions ou obstacles législatifs qui ont été supprimés. Plutôt que de s'employer à offrir une assistance technique, l'OIT pourrait s'attacher davantage à promouvoir la ratification de la convention n° 151.
75. La coordinatrice du groupe des travailleurs a fait plusieurs propositions pour répondre à toute une série de préoccupations exprimées par son groupe. Elle a prié instamment les gouvernements des pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions n°s 151 et 154 de prendre des dispositions pour les ratifier au plus vite. Les gouvernements devraient aussi mettre au point des mécanismes visant à examiner le fonctionnement actuel des négociations collectives ou des consultations dans leur fonction publique, en vue de les intensifier en mettant notamment en place des conseils chargés de la négociation collective dans la fonction publique. Les gouvernements devraient se comporter en employeur responsable mais, dans les pays qui ont mis sur pied des conseils chargés de la négociation collective et autres dispositifs nationaux de dialogue social, les gouvernements devraient également, de concert avec leurs partenaires sociaux, examiner leur fonctionnement et s'assurer qu'ils sont efficaces, qu'ils se réunissent régulièrement, ont des ressources suffisantes et que les partenaires disposent des données économiques et sociales nécessaires pour faire avancer la négociation. De plus, ils devraient, en consultation avec leurs partenaires sociaux, appliquer pleinement les recommandations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT concernant le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans la fonction publique. L'OIT devrait fournir des conseils au sujet de la mise en application des conventions n°s 87, 98, 151 et 154 et apporter son aide en dispensant notamment une formation; elle devrait tenir compte des préoccupations des partenaires sociaux de la fonction publique dans ses réformes; mettre à profit les initiatives existantes et veiller à ce qu'il y ait une étroite collaboration entre ses différents départements et le Centre international de formation de l'OIT à Turin afin de renforcer le Programme des activités sectorielles et lui conférer une plus grande pertinence. Elle devrait également mettre sur pied un petit groupe de travail comprenant des membres des fédérations syndicales internationales concernées, des employeurs et des gouvernements pour participer à la conception, la mise en œuvre et le suivi d'un programme d'action sur quatre ans visant à promouvoir la négociation collective dans la fonction publique.

¹⁰ Document GDFPS/2014/6.

-
76. Le coordinateur du groupe gouvernemental, estimant qu'il ne saurait y avoir de démarche unique et applicable à tous, a prié instamment l'OIT de tenir compte des différences entre les Etats Membres en établissant son plan d'action dans ce domaine. Toute formation doit être adaptée aux besoins spécifiques de chaque pays. Il a souscrit à la suggestion des employeurs de collecter et de diffuser des informations sur les systèmes de négociation collective – qu'il s'agisse de structures centralisées ou décentralisées – en vigueur dans les différents pays et de s'assurer ensuite que cette information est bien partagée aux niveaux régional et international. Il importe aussi d'examiner quelles sont les règles des Etats en matière d'obligation de service minimum en cas de grève des fonctionnaires et d'étudier les conséquences des migrations de main-d'œuvre.
77. Le représentant du gouvernement du Brésil a fait remarquer que son pays, qui compte près de 10 millions de travailleurs dans la fonction publique, n'a ratifié la convention n° 151 qu'en 2010 et que son expérience en matière de négociation collective remonte donc à peu de temps. Actuellement, la priorité est de savoir comment donner plus de transparence à la fonction publique et la rendre plus réactive aux besoins de la société dans son ensemble. Cette démarche nécessite un accord entre les agents de la fonction publique et le gouvernement en tant qu'employeur. Si la négociation collective n'est nullement la panacée, elle peut contribuer à mettre au jour des solutions allant dans le sens de l'intérêt public.
78. La représentante du gouvernement des Pays-Bas a estimé que certaines questions comme l'établissement du budget ou les mesures de lutte contre la corruption relevaient des règles de droit applicables par les organes nationaux pertinents des différents pays, plutôt que de l'OIT. Il serait préférable que les partenaires sociaux se recentrent sur leurs responsabilités communes qui consistent à fournir des services publics de qualité. Il existe d'autres formes de dialogue social que la négociation collective. Il serait utile qu'ils échangent leurs expériences en matière de bonnes pratiques dans ce domaine.
79. Le représentant du gouvernement de la Tunisie a fait observer que son pays n'avait ratifié la convention n° 151 qu'en 2013. Il n'y a donc pas eu de négociation collective dans la fonction publique avant la signature de l'accord tripartite en présence du Directeur général du BIT, le 13 janvier 2014. Cet accord couvre, entre autres, le développement économique et régional, le travail décent et la formation des travailleurs. Depuis la révolution qu'a connue son pays, un dialogue s'est engagé et a conduit à la mise sur pied d'un comité tripartite. L'intervenant a remercié l'OIT et le gouvernement norvégien pour leur aide technique et financière dans ce processus, et il a suggéré que la formation en matière de négociation collective dans la fonction publique soit le point de départ pour promouvoir la convention n° 151 et le *Manuel du BIT sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public* (2011).
80. La secrétaire générale du forum a expliqué, en réponse au représentant du gouvernement de l'Espagne qui avait réclamé des éclaircissements concernant ce point précis de l'ordre du jour, que les forums de dialogue mondial constituent l'une des trois modalités des réunions organisées dans le cadre du Programme des activités sectorielles du BIT. Toutes ces réunions font l'objet de discussions de la part des organes consultatifs pour les groupes de secteur qui formulent des propositions d'activités qui sont ensuite soumises au Conseil d'administration pour approbation. Les résultats de ce forum, y compris ses propositions, seront soumis à la 322^e session du Conseil d'administration pour approbation.
81. En réponse à une question posée par une représentante du gouvernement des Pays-Bas sur le rôle de l'OIT concernant le deuxième point suggéré pour la discussion, le secrétaire exécutif a rappelé aux participants que, dans son rapport à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail, la commission d'experts a exprimé des inquiétudes quant à l'indépendance de la fonction publique compte tenu de la multiplication des contrats régis par les règles du droit du travail applicables au secteur privé et autres contrats de travail,

comme cela figure dans le document de réflexion. Il a fait observer que la protection des fonctionnaires chargés de lutter contre la corruption, telle qu'elle a été évoquée, se veut semblable à la protection fournie aux inspecteurs du travail aux termes des conventions n^{os} 81 et 150 sur l'inspection et l'administration du travail plutôt qu'à la protection fournie dans le cadre plus général de la corruption.

- 82.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine a souligné l'absolue nécessité de promouvoir les conventions n^{os} 151 et 154 tout en tenant compte des diversités des Etats Membres. Il a suggéré d'organiser davantage d'activités régionales et sous-régionales qui sont plus adaptées aux contextes particuliers des pays. L'échange d'informations sur les expériences des pays connaissant des situations semblables, comme ce fut le cas lors de la réunion de 2012 sur la convention n^o 151 pour les pays andins, contribue pour beaucoup à la ratification des conventions. Sa proposition a été approuvée par le représentant du gouvernement du Brésil.
- 83.** Un participant travailleur de l'Argentine a fait observer que le forum n'était pas un événement isolé mais qu'il faisait partie d'un processus qui s'inscrit dans la durée. Les normes pertinentes, comme la convention n^o 151, sont déjà en vigueur et ne font pas l'objet de la discussion, d'autant que l'engagement a été pris de les promouvoir dans leur globalité. Certaines réunions régionales ont déjà eu lieu avant la tenue de ce forum, comme ce fut le cas au Brésil pour les pays du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), et elles ont permis aux mandants de discuter et de s'entendre sur un certain nombre de points importants. Le groupe des travailleurs présente une proposition au forum en vue de parvenir à un accord sur un plan de travail réaliste.
- 84.** Le secrétaire du groupe des employeurs a précisé qu'une réunion de deux jours était trop courte pour permettre d'aborder la longue liste des propositions présentées par les travailleurs. Il a rappelé la nature et l'objectif des forums de dialogue mondial qui sont des tables rondes fournissant aux mandants une plate-forme propice à la discussion et à la recherche d'un consensus sur diverses questions dans des secteurs particuliers. Lorsqu'un point proposé ne peut déboucher sur un consensus, il doit être abandonné.
- 85.** La représentante du gouvernement de la Turquie a fait savoir que son pays disposait de mécanismes de dialogue social qui fonctionnaient bien grâce à des organes consultatifs qui se réunissaient deux fois par an, mettant en présence les ministres de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale ainsi que les représentants des travailleurs de la fonction publique afin de discuter et de trouver des solutions à diverses questions.

Discussion des points de consensus proposés

- 86.** Lors de la séance plénière de clôture, les participants au forum ont examiné deux projets de documents: le document GDFPS/2014/7 qui comporte les points de consensus suggérés pour les points de discussion 1 à 3, préparés par le Bureau à partir des discussions en plénière, et le document GDFPS/2014/8 qui comporte les points de consensus proposés pour le point de discussion 4, présentés par chacun des groupes individuellement.
- 87.** Le groupe des employeurs a souhaité supprimer les termes: «Les services publics représentent un investissement de nature à instaurer un cadre d'action favorable pour chaque pays» de même que «tout particulièrement lors des réformes, en temps de crise ou en cas de reprise économique», résidant dans la formulation introductive du premier paragraphe concernant la nécessité d'avoir «une fonction publique efficace et de haute qualité» et il a aussi souligné la nécessité d'évoquer la «durabilité» économique et sociale.

-
- 88.** Un deuxième paragraphe – concernant l'établissement des conditions de travail – a été adopté après de longues discussions et des propositions d'amendement, visant notamment à faire valoir que le dialogue social est essentiel pour permettre de traiter diverses questions relatives à la fonction publique et que la négociation collective est «une forme concrète» plutôt que «la forme la plus concrète» de dialogue social, permettant de résoudre des questions comme les salaires ou la santé et la sécurité au travail, et de réduire les inégalités entre hommes et femmes ainsi que d'autres formes de discrimination.
- 89.** Un troisième paragraphe a été adopté après quelques modifications tendant à traduire le souhait de voir s'instaurer un dialogue «constant» (plutôt que «permanent») pour les «travailleurs de la fonction publique» (plutôt que «fonctionnaires» qui est un terme plus restrictif). Il comporte également un amendement proposé par le coordinateur du groupe gouvernemental tendant à exprimer le souhait non seulement d'encourager la mise en place de services publics de qualité mais aussi de les maintenir.
- 90.** Un quatrième paragraphe a été adopté avec un amendement indiquant que les mécanismes de dialogue social ne doivent pas être qualifiés de «solides»; le qualificatif de «flexibles», proposé par le groupe des employeurs, a été rejeté. La dernière phrase a été remaniée, sur proposition du coordinateur du groupe gouvernemental, pour indiquer que les accords conclus devaient couvrir plusieurs années pour permettre à toutes les parties, et pas seulement aux gouvernements, de participer à la planification.
- 91.** La discussion à propos d'un projet de paragraphe 5 a mis en exergue de profondes divergences non seulement entre le groupe des employeurs et celui des travailleurs mais aussi avec le groupe gouvernemental. Les participants sont finalement parvenus à un consensus en modifiant le paragraphe comme suit: «L'indépendance et l'impartialité de la fonction publique et la protection des travailleurs de la fonction publique doivent être assurées par le biais de la législation. Cela peut inclure une législation anticorruption.»
- 92.** Un sixième paragraphe a été adopté avec un amendement, proposé par le groupe des travailleurs, qui préconise «l'application des accords collectifs» et pas seulement la négociation collective comme pouvant s'inscrire dans le cadre de l'infrastructure visant à protéger l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique. A la demande du coordinateur du groupe gouvernemental, l'indication ne se limite pas à une infrastructure juridique. Les participants au forum ont convenu de n'introduire aucun autre libellé pour le second point de la discussion.
- 93.** Un septième paragraphe a été adopté avec un amendement, proposé par le groupe des travailleurs, qui ajoute une nouvelle phrase au début du paragraphe, à savoir:

Afin d'assurer des services publics de qualité, les gouvernements devraient prévoir une planification appropriée des effectifs. Ils devraient également considérer la formation, la reconversion et la mobilité comme des éléments essentiels au déroulement de carrière et au perfectionnement de la main-d'œuvre, tout comme les programmes d'emploi des jeunes. Les mesures prises dans ce sens doivent être considérées comme un investissement important en termes de productivité et d'employabilité, et pas seulement comme des dépenses. Elles peuvent aussi être considérées comme un droit pour les travailleurs de la fonction publique, qui offre la possibilité d'assurer durablement un emploi décent dans un contexte d'évolution technologique et de restructuration, étant pleinement reconnu que le développement personnel et professionnel constitue un engagement partagé.

Cette phrase rend compte des propositions et contre-propositions des deux coordinateurs du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental. Les participants ont convenu qu'un paragraphe portant sur la multiplication des contrats de travail atypiques n'était pas nécessaire.

-
94. Le forum a adopté, sans amendements, deux nouveaux paragraphes proposés par le Bureau pour exprimer l'émergence d'un consensus sur les rôles du dialogue social et de la négociation collective en ce qui concerne le troisième point de la discussion.
 95. Le représentant du gouvernement du Portugal a demandé s'il y avait suffisamment de ressources disponibles pour financer l'ensemble des activités recommandées pour l'avenir.
 96. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a proposé qu'il soit clairement établi que les recommandations concernant l'action future de l'OIT (telles qu'elles ont été énoncées dans le projet de document GDFPS/2014/8) soient mises en œuvre sous réserve des fonds disponibles.
 97. Le secrétaire du groupe des employeurs a souligné, au vu du nombre excessif de propositions, qu'il importait de poser des limites à ce que le Bureau pouvait raisonnablement entreprendre, et il a demandé instamment que les recommandations soient restreintes en conséquence.
 98. Le représentant du gouvernement du Brésil, souscrivant aux déclarations des deux orateurs précédents, a déclaré que mentionner les limites budgétaires éviterait de nouvelles discussions superflues au sujet des recommandations, lors de la prochaine session du Conseil d'administration auquel les points de consensus et le rapport du forum allaient être soumis pour approbation.
 99. Le représentant du gouvernement de la Trinité-et-Tobago a proposé un nouveau paragraphe s'énonçant ainsi: «Le Bureau devrait aider les mandants à étudier les liens existant entre le dialogue social et des sujets tels que la fourniture des services publics, la migration de main-d'œuvre ou le renouvellement et la modernisation de la fonction publique.»
 100. Le coordinateur du groupe des employeurs a proposé de regrouper toutes les recommandations concernant les recherches. Trois paragraphes relevant de ce regroupement ont fait l'objet de discussions, ont été modifiés puis adoptés. Il est ainsi demandé au Bureau de procéder à des recherches sur: a) l'éventail des sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective dans la fonction publique [...]; b) l'étendue des «services essentiels» [...]; et c) la diversité des pratiques appliquées dans différents pays en matière de dialogue social, en particulier en ce qui concerne la négociation collective, notamment sur les dimensions démographiques de ces pratiques [...]. Les deux premiers paragraphes ont été proposés par le groupe gouvernemental et le troisième par les employeurs.
 101. La proposition du groupe gouvernemental, selon laquelle le Bureau et les mandants devraient organiser des séminaires régionaux pour favoriser l'échange d'informations et de bonnes pratiques sur la négociation collective dans la fonction publique, a été adoptée sans amendement.
 102. Le groupe des travailleurs a jugé souhaitable d'associer les employeurs de la fonction publique aux réunions et autres activités de l'OIT, mais aucun consensus n'a pu être dégagé quant au choix du mécanisme approprié.
 103. Une proposition des travailleurs d'adopter, en consultation avec les mandants, un programme d'action intégré sur la promotion du dialogue social et la négociation collective dans la fonction publique qui s'appuie sur les initiatives existantes a été adoptée.
 104. Le groupe des travailleurs a convenu de prendre trois mesures spécifiques: renforcer les programmes de formation de négociateurs existants, en se concentrant sur les conventions n^{os} 87, 98, 151 et 154 de l'OIT; mettre en place des programmes d'échanges des

connaissances et transmettre aux membres de leurs organisations des exemples de bonnes pratiques en matière de dialogue social dans la fonction publique; et renforcer les mécanismes de coordination existants dans l'ensemble des services publics. Ces engagements figurent dans les points de consensus.

- 105.** Les membres du forum ont adopté deux derniers paragraphes qui intègrent les points déjà approuvés par le Conseil d'administration à sa 317^e session et dont les activités doivent être menées à bien par le Département des activités sectorielles au cours de la période biennale 2014-15.
- 106.** Les points de consensus tels qu'amendés ont été adoptés dans leur intégralité.
- 107.** Les coordinateurs du groupe gouvernemental, des groupes des employeurs et des travailleurs, la secrétaire générale et la présidente du forum se sont tous félicités de l'adoption des points de consensus et ont grandement apprécié le caractère coopératif, fort intéressant et instructif des débats, saluant l'aptitude des membres du forum à parvenir à un consensus sur des sujets épineux.

Points de consensus

Rôle joué par la négociation collective pour relever les défis auxquels la fonction publique est confrontée, notamment l'impact de la crise économique et financière

1. Une fonction publique efficace et de haute qualité est essentielle pour assurer un développement économique et social durable. De plus, elle représente un intérêt commun pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.
2. Les conditions de travail dans la fonction publique sont établies par divers moyens, dont les dispositions constitutionnelles, la législation et la réglementation. Le dialogue social est essentiel pour permettre de traiter plusieurs questions relatives à la fonction publique. La négociation collective est une forme concrète de dialogue social dans la mesure où elle établit dans le cadre d'accords les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs de la fonction publique. Toute une série de sujets, dont les salaires et la sécurité des travailleurs, peuvent être définis par le biais de la négociation collective. Celle-ci peut contribuer à réduire les inégalités entre hommes et femmes ainsi que d'autres formes de discrimination.
3. La négociation collective devrait être menée dans un contexte plus vaste qui soit capable d'encourager la mise en place et le maintien de services publics de qualité. Elle devrait avoir pour objectif non seulement de traiter l'aspect technique des conditions de travail, mais également de favoriser l'instauration de conditions qui permettent aux travailleurs de la fonction publique d'exécuter leurs tâches de façon à la fois motivée et efficace. La négociation collective peut également favoriser le dialogue constant grâce auquel la fonction publique est en mesure d'anticiper les défis à venir. Elle peut aussi définir les domaines faisant consensus et identifier ceux où un consensus n'est pas encore possible, de manière à ce que les sujets s'y rapportant puissent être traités dans le futur.
4. Une négociation collective efficace suppose des mécanismes capables de fonctionner de façon sûre, même en temps de crise. Elle devrait être fondée sur la bonne foi et tenter d'établir les responsabilités collectives des parties à la négociation, le but étant d'obtenir des services publics de qualité. Les accords conclus devraient, dans la mesure du possible, couvrir plusieurs années de manière à faciliter le travail de planification des gouvernements.

Renforcement de l'indépendance et de l'impartialité de la fonction publique, notamment par le biais de la négociation collective, de même que celles des travailleurs de la fonction publique qui sont indépendants

5. L'indépendance et l'impartialité de la fonction publique et la protection des travailleurs de la fonction publique doivent être assurées par le biais de la législation. Cela peut inclure une législation anticorruption.
6. Le dialogue social, y compris la négociation collective et l'application des conventions collectives, peut s'inscrire dans le cadre de l'infrastructure visant à protéger l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique. Il doit avoir, entre autres objectifs, celui de créer des conditions transparentes qui puissent permettre à la fonction publique de développer une culture éthique capable d'empêcher la corruption.

Action visant à favoriser par le biais du dialogue social le perfectionnement de la main-d'œuvre, le déroulement de carrière, les conditions d'emploi, ainsi que l'efficacité et la performance de la main-d'œuvre

7. Afin d'assurer des services publics de qualité, les gouvernements devraient prévoir une planification appropriée des effectifs. Ils devraient également considérer la formation, la reconversion et la mobilité comme des éléments essentiels au déroulement de carrière et au perfectionnement de la main-d'œuvre, tout comme les programmes d'emploi des jeunes. Les mesures prises dans ce sens doivent être considérées comme un investissement important en termes de productivité et d'employabilité, et pas seulement comme des dépenses. Elles peuvent aussi être considérées comme un droit pour les travailleurs de la fonction publique, qui offre la possibilité d'assurer durablement un emploi décent dans un contexte d'évolution technologique et de restructuration, étant pleinement reconnu que le développement personnel et professionnel constitue un engagement partagé.
8. Le dialogue social devrait avoir un rôle à jouer dans l'élaboration des programmes de formation et de reconversion. Avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, ces programmes peuvent participer à l'avancement des politiques publiques définies à l'échelle nationale, comme la mobilité entre les secteurs public et privé, ou entre les services gouvernementaux.
9. La négociation collective est à son tour un forum particulièrement indiqué pour garantir la protection de l'intérêt qu'ont les fonctionnaires à renouveler en permanence leurs compétences et à avoir un emploi rémunérateur, tout en préservant les intérêts des gouvernements à disposer d'une main-d'œuvre motivée et possédant des compétences à jour.

Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Compte tenu de la discussion qui a eu lieu lors du Forum de dialogue mondial sur la négociation collective dans la fonction publique, et selon les ressources disponibles, l'action future ci-après a été recommandée.

10. Le Bureau devrait procéder à des recherches sur:
 - a) l'éventail des sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective dans la fonction publique, dans le but d'encourager la poursuite du dialogue par les mandants;
 - b) l'étendue des services essentiels, afin d'encourager les mandants à poursuivre le dialogue dans le cadre des normes internationales du travail;
 - c) la diversité des pratiques appliquées dans différents pays en matière de dialogue social, en particulier en ce qui concerne la négociation collective, notamment sur les dimensions démographiques de ces pratiques. De telles recherches devraient permettre aux pays d'acquérir des connaissances afin d'améliorer leurs pratiques nationales et de faire face aux obstacles à la ratification des conventions n^{os} 151 et 154.
11. Le Bureau devrait aider les mandants à étudier les liens existant entre le dialogue social et des sujets tels que la fourniture des services publics, la migration de main-d'œuvre ou le renouvellement et la modernisation du service public.

-
12. L'OIT et ses mandants devraient organiser des séminaires régionaux pour favoriser l'échange d'informations et de bonnes pratiques sur la négociation collective dans la fonction publique, ce qui permettrait de favoriser leur sentiment d'appropriation des résultats obtenus en matière de dialogue social et de négociation collective.
 13. L'OIT devrait, en consultation avec les mandants, adopter un programme d'action intégré sur la promotion du dialogue social et la négociation collective dans la fonction publique, qui s'appuie sur les initiatives existantes.

Organisations de travailleurs

14. Les organisations de travailleurs sont convenues de prendre les mesures suivantes:
 - a) renforcer les programmes de formation de négociateurs existants, en se concentrant sur les conventions n^{os} 87, 98, 151 et 154 de l'OIT;
 - b) mettre en place des programmes d'échanges des connaissances et transmettre à leurs membres des exemples de bonnes pratiques en matière de dialogue social dans les services publics, notamment en ce qui concerne les clauses sur l'égalité et les politiques contre la discrimination;
 - c) renforcer les mécanismes de coordination existants, tels que les plates-formes ou les forums conjoints, en vue de promouvoir la négociation collective dans la fonction publique.

Points approuvés par le Conseil d'administration

15. Conformément au Programme sectoriel 2014-15, tel qu'il a été approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 317^e session (mars 2013), le BIT aidera les mandants à renforcer leurs capacités en vue de la ratification et de la mise en œuvre dans quatre pays de la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, au moyen des outils mis au point pendant la période 2011-12. La priorité sera accordée aux pays qui ont inscrit la convention sur la liste des priorités définies dans leur PPTD ou dans leur stratégie nationale, ou à ceux qui ont récemment ratifié la convention n^o 151 ou ont prévu de le faire pendant la période biennale.
16. Le Bureau international du Travail et ses mandants tripartites continueront à encourager le travail décent dans la fonction publique grâce à une promotion, une mise en œuvre et une utilisation efficaces de la convention n^o 151, ainsi que des instruments, déclarations, recueils de directives pratiques et outils pertinents de l'OIT, tout en participant à des recherches orientées vers l'action et à la diffusion d'informations pertinentes sur les tendances et évolutions dans le secteur de la fonction publique.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Ms Rebecca C. CHATO, Undersecretary, Department of Labor and Employment, Manila, Philippines.

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Mourad BOUKADOUM, conseiller, mission permanente d'Algérie, Bellevue, Suisse.

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Jorge Pablo TITIRO, Director Nacional de Regulaciones del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, Buenos Aires.

AUSTRIA AUTRICHE

Mr Georg ZWERENZ, Division (VII/B/10a) of International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Vienna.

BAHAMAS

Mr Harcourt BROWN, Senior Undersecretary, Ministry of Public Service, Ministry of Labour and National Insurance, Nassau.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Simon WILSON, Deputy Financial Secretary, Ministry of Finance, Nassau.

Mr Lavado DUNCANSON, Senior Assistant Secretary, Ministry of the Public Service, Nassau.

BOTSWANA

Ms Kebonye K. MOEPENG, Deputy Director, Directorate of Public Service Management, Gaborone.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr Theophilus MOOKO, Executive Director, Department of Public Service Management, Gaborone.

Mr Tshokolo TIMOTHY, Assistant Director, Directorate of Public Service Management, Gaborone.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Manoel Messias NASCIMENTO MELO, Secretário de Relações do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Sérgio Eduardo ARBULO MENDONÇA, Secretário de Relações do Trabalho, Ministério do Planejamento, Brasília.

Mr João Lucas QUENTAL NOVAES DE ALMEIDA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

Mr Francisco FIGUEIREDO DE SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

BURKINA FASO

M. Sibiri Eric KAM, chef de service, Direction générale de la fonction publique, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, Ouagadougou.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Pogbi Félix KIEMTORE, directeur régional, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, Ouagadougou.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

H.E. Mr Hou VUDTHY, Undersecretary, State, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Heang VEASNA, Director, International Cooperation Department, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait ABOUGA NDZANA, inspecteur des affaires sociales et diplomate, chef de la cellule de la coopération technique, Division des normes et de la coopération internationale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Yves Alain TCHAGADICK NJILLA, administrateur civil principal, chef de la Division de la réglementation, de la prospective et du contrôle des effectifs, ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Yaoundé.

COLOMBIA COLOMBIE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Ana María PRIETO ABAD, Ministra, Misión Permanente de Colombia, Ginebra, Suiza.

Sr. Andrés ORDÓÑEZ-BUITRAGO, Pasante, Misión Permanente de Colombia, Ginebra, Suiza.

CONGO

M. Boniface Aimé DIATOU, directeur de Cabinet, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Emmanuel OBAMI, directeur général de la fonction publique, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Nicole Bienvenue MAKITA, conseillère technique en charge des organes de gestion de la fonction publique, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Georgine MIANSOUNDILA, directrice de la gestion des emplois et de la maîtrise des effectifs, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

M^{me} Colette Eudoxie DIOULOU NZOUMBA, chef de service des études, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Brazzaville.

CÔTE D'IVOIRE

M. Patrice YAO YAO, secrétaire permanent, Conseil national du travail (CNT), ministère d'Etat, ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Formation professionnelle, Abidjan.

CROATIA CROATIE CROACIA

Ms Olivera FIŠEKOVIĆ, Head of the Service for Associations and Collective Agreements, Ministry of Labour and Pension System, Zagreb.

GUATEMALA

Sra. Ángela María CHÁVEZ BIETTI, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente de Guatemala, Ginebra, Suiza.

GUINEA GUINÉE

M. Sékou KOUROUMA, ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Ousmane BANGOURA, conseiller du ministre, ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

M. Sékou DOUMBOUYA, directeur national de la fonction publique, ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'administration (MFPREMA), Conakry.

M. Aly DIANE, ambassadeur, mission permanente de la Guinée, Genève, Suisse.

M. Aboubacar CISSE, conseiller, mission permanente de la Guinée, Genève, Suisse.

KOREA, REPUBLIC OF CORÉE, RÉPUBLIQUE DE COREA, REPÚBLICA DE

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

KUWAIT KOWEÏT

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Jasser T. AL-AJMI, Supervisor, Trade Union Organizations Department, Riqa.

Mr Abdalah TIJAB, Ministry of Social Affairs and Labour.

LIBYA LIBYE LIBIA

Mr Abdurzzag TAMTAM, Undersecretary, Ministry of Labour, Tripoli.

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller, mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Mohammed BOUTAYEB, cadre, ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, Rabat.

MOZAMBIQUE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Adelaide JANTAR, Chief Inspector, Niassa Province, Ministry of Labour, Maputo.

Ms Teodora Angela WATY, Senior Officer, Labour Mediation and Arbitration Commission, Ministry of Labour, Maputo.

Mr Juvenal ARCANJO DENGO, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique, Geneva, Switzerland.

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Bro-Matthew SHINGUADJA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Welfare, Windhoek.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Etienne MARITZ, Undersecretary, Public Service Management, Office of the Prime Minister, Windhoek.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Grada LAUTENBACH, Head of Collective Bargaining Public Sector, Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, Netherlands.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Corné van de SANDEN, Senior Advisor, Labour Relations and Employment Conditions, Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, Netherlands.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Etim Aniefiok ESSAH, Assistant Director/Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria, Geneva, Switzerland.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Yvonne LARSSSEN, Deputy Director-General, Norwegian Ministry of Local Government and Modernization, Oslo.

OMAN OMÁN

Mr Abib Bir Mohammad AL-BALLOUSHI, Director, Inspection Department, Ministry of Manpower, Muscat.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Omran Said AL-BAQLANI, International Relations Specialist, Ministry of Manpower, Muscat.

PORTUGAL

Ms Elda Maria CORREIA GUERREIRO MORAIS, Diretora, Serviços do Departamento das Relações Coletivas de Trabalho, Direção-Geral da Administração e Emprego Público, Lisboa.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. António VALADAS DA SILVA, conseiller, mission permanente du Portugal, Genève, Suisse.

QATAR

Mr Ghanem AL-MARRI, Representative, Ministry of Labour and Social Affairs, Doha.

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

Mr Serghei MESAROS, Director, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Aged Persons, Bucharest.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Marian CAZANGIU, Counsellor, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Aged Persons, Bucharest.

RUSSIAN FEDERATION RUSSIE, FÉDÉRATION DE RUSIA, FEDERACIÓN DE

Mr Stepan KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Khumbula NDABA, Deputy Director-General, Labour Relations and Remuneration Management, Ministry of Public Service and Administration, Pretoria.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Thembekile SIKO, Director, Centralized Collective Bargaining, Department of Public Service and Administration, Pretoria.

Ms Nombulelo NIKIWE, Branch Coordinator, Department of Public Service and Administration, Pretoria.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Joaquín MORENO BUENDÍA, Subdirector General Adjunto, Secretaría General de Relaciones Laborales, Dirección General de Función Pública, Ministerio de Hacienda, Administraciones Públicas, Madrid.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Diego CANO SOLER, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

Sr. Pedro CARBAJAL, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

TANZANIA, UNITED REPUBLIC OF TANZANIE, RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANÍA, REPÚBLICA UNIDA DE

Mr Mathias BAZI KABUNDUGURU, Director of Policy Development, Office Public Service Management, Dar es Salaam.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TRINIDAD AND TOBAGO TRINITÉ-ET-TOBAGO TRINIDAD Y TABAGO

H.E. Mr John SANDY, Ambassador, Permanent Mission of Trinidad and Tobago, Geneva, Switzerland.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Beresford RILEY, Deputy Chief Personnel Officer, Personnel Department, Port-of-Spain.

Mr Harry SOOKNANAN, Head Conciliation Unit, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain.

Ms Simone YOUNG, Counsellor, Permanent Mission of Trinidad and Tobago, Geneva, Switzerland.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Kamel OMRANE, directeur général, Inspection du travail et de la conciliation, ministère des Affaires sociales, Tunis.

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Lütfi INCIROGLU, Deputy Director-General, Ministry of Labour and Social Security, Directorate General of Labour, Ankara.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Dilek YUKSEL, Labour Expert, Ministry of Labour and Social Security, Ankara.

Mr Enes POLAT, Deputy President of State Personnel, State Personnel Presidency, Ankara.

Mr İbrahim INAN, Head, Department of Civil Servants' Trade Union, State Personnel Presidency, Ankara.

VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZAMBIA ZAMBIE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Chola KABASO, Principal Labour Officer, Ministry of Labour and Social Security, Lusaka.

Mr Samson LUNGO, First Secretary, Permanent Mission of Zambia, Geneva, Switzerland.

ZIMBABWE

Mr Tavuyanarwo MAKUZA, Manager, Zimbabwe Civil Service Commission, Harare.

Members representing the employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Sr. Carlos Marcelo ALDAO-ZAPIOLA, Gerente, Estudios Estratégicos Laborales (Cazeel S.R.L.)
Buenos Aires, Argentina.

Mr Andris ALKSNIS, Labor Rights' Expert, Employer's Confederation of Latvia, Riga, Latvia.

Ms Nihad KABIR, Committee Member, Bangladesh Employers' Federation, Dhaka, Bangladesh.

Ms Mumbi KANDEKE, Human Resources Director, Airtel Networks Zambia Plc, Lusaka, Zambia.

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.

Ms Zarya SALOVA, Legal Expert, Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI), Sofia, Bulgaria.

Additional members representing the employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Andrew CHISALA, Director, Zambia Federation of Employers, Lusaka, Zambia.

M. Bangaly KOUROUMA, vice-président, Alliance patronale de Guinée (APG), directeur général adjoint,
Sté Guinée industries, Conakry, Guinée.

Ms Tamika Jayne MULENGA, Chief Human Resources and Administration Manager, National Housing
Authority (NHA), Lusaka, Zambia.

Ms Annie MUTALE, Manager – Human Resources, Indeni Petroleum Refinery Co. Ltd, Ndola, Zambia.

Mr Valentine MWILA, Technical Refinery Manager, Indeni Petroleum Refinery Co. Ltd, Ndola, Zambia.

Members representing the workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Ms Tilianamua AFAMASAGA, Chair Council of Organisations of the Pacific Education, Past President, Samoa
National Teachers' Association, Apia, Samoa.

Sr. Marcelo DI STEFANO, Secretario General Adjunto, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos
Aires (APUBA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Myles ELLIS, Deputy Secretary-General CTF-FCE, Canadian Teachers' Federation, Ottawa, Canada.

Ms Wol-san LIEM, Director of International Affairs, Korean Federation of Public Services and Transportation
Workers' Unions (KPTU), Seoul, Republic of Korea.

Mr Tom Mboya ODEGE, Secretary-General, Union of Kenya Civil Servants, Nairobi, Kenya.

M^{me} Marieme SAKHO DANSOKHO, secrétaire générale, Syndicat des professeurs du Sénégal (SYPROS),
Dakar, Sénégal.

Additional members representing the workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Victor AGUERA, National Negotiating Official NASUWT, Hillscourt Education Centre, Birmingham, United
Kingdom.

Mr Tony BOURQUE, Vice-President, Association of Canadian Financial Officers (ACFO-ACAF), Ottawa,
Canada.

Ms Paola CAMMILLI, Programme Officer, European Trade Union Committee for Education (ETUCE), Brussels,
Belgium.

Mr Scott CHAMBERLAIN, General Counsel and Director of Labour Relations, Association of Canadian Financial Officers (ACFO-ACAF), Ottawa, Canada.

M. Ahmadou DIALLO, secrétaire général, Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), Conakry, Guinée.

M. Mamadou Saliou DIALLO, secrétaire général adjoint, Organisation nationale des syndicats libres de Guinée (ONSLG), Conakry, Guinée.

Ms Maria Aparecida DO AMARAL GODOI DE FARIA, Diretora, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social da CUT (CNTSS), São Paulo, Brazil.

Ms Haldis Margrete HOLST, Deputy General Secretary, Education International, Brussels, Belgium.

Mr Ögmundur JÓNASSON, Senior Advisor, BSRB Iceland, Reykjavík, Iceland.

M. Gilbert LIEBEN, secrétaire général, Centrale générale des services publics (CGSP), Bruxelles, Belgique.

Ms Dominique MARLET, Coordinator, Education International, Brussels, Belgium.

M^{me} Alice MINETTE, International relations, Centrale générale des services publics - CGSP Wallonne, Bruxelles, Belgique.

Mr Roy Edward MWABA, Secretary General, Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU), Lusaka, Zambia.

Mr Ackim H. MWEEMBA, President, Zambia Union of Financial Institutions and Allied Workers (ZUFIAW), Lusaka, Zambia.

Ms Rosa PAVANELLI, General Secretary, PSI, Ferney-Voltaire, France.

Mr Lourenço F. PRADO, Secretário Coordenador Nacional, Fórum sindical dos Trabalhadores (FST), Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Créditos-CONTEC, Brasília, Brazil.

Mr Alvaro ORSATTI, Asesor CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Americas (CSA), São Paulo, Brazil.

M^{me} Julie Catherine PELISSIER, conseillère syndicale, Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Montréal, Canada.

Mr Boniface PHIRI, Director of Research, Zambia Congress of Trade Unions, Lusaka, Zambia.

M. Kandet SANKHON, président, Union générale des travailleurs de Guinée (UGTG), Conakry, Guinée.

Ms Sandra VERMUYTEN, Equality and Rights Officer, PSI, Ferney-Voltaire, France.

Ms Nora WINTOUR, EI Consultant, Chene Bourg, Switzerland.

Ms Carolyn YORK, Director of the Department of Collective Bargaining, National Education Association (NEA), Washington, DC, United States.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Union
Union européenne
Unión Europea

Ms Natalia LA TORRE, Intern, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Latin American Confederation of Public Sector Workers (CLATE)
Confédération latino-américaine des travailleurs de l'Etat (CLATE)
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Dr Matías CREMONTE, Director, Buenos Aires, Argentina.

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)
Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA)
Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)

M. Abdoulaye Lalouma DIALLO, représentant permanent, Ferney-Voltaire, France.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, Geneva, Switzerland.

World Federation of Trade Unions (WFTU)
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial

M. Nicolas GHIOKAS, conseiller, Epautheyres, Suisse.

Mr Esteban MUNOZ, Alternative Representative, Geneva, Switzerland