

Jomo Kwame Sundaram

Le Leadership de l'OIT pour un progrès inclusif et durable pour tous

Ma candidature repose sur trois grands engagements. Premièrement, tirer profit des forces uniques de l'OIT pour offrir un leadership international répondant aux *défis contemporains* sur la base d'un *nouveau pacte social* et de manière plus urgente, contribuer à une *reprise économique mondiale* solide, durable et inclusive. Deuxièmement, œuvrer pour l'élargissement et l'approfondissement de l'acceptation et la mise en œuvre des *normes* de l'OIT. Troisièmement, améliorer la *transparence et la responsabilité, le moral et la performance* du Bureau.

Un nouveau pacte social pour une reprise forte, soutenue et inclusive

En cette période de turbulences économiques mondiales, avec ses conséquences désastreuses pour beaucoup, l'OIT est la seule institution qui peut apporter le leadership indispensable pour faire face aux défis sociaux majeurs de notre temps. De par son engagement pour le tripartisme, qui se traduit par une participation effective et soutenue des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, l'OIT a un unique pouvoir rassembleur. Cela lui permet de promouvoir un dialogue social significatif en toute connaissance de cause, de bâtir un consensus sur des nouveaux problèmes, et d'agir en leader mondial légitime et inclusif sur les politiques sociales et de travail, ce qui est d'autant plus que nécessaire par ces temps difficiles. Mais face aux crises en cours, avec l'économie réelle de plus en plus susceptible d'entrer en stagnation prolongée due à des excès financiers, les conditions sont moins propices que jamais à une coopération soutenue et à la collaboration autour d'intérêts communs.

Il est désormais clair que les défis auxquels nous faisons face ne sont pas uniquement macro-économiques, ou même macro-financiers, aussi cruciales que ces dimensions puissent être. La rupture du contrat sociale de l'après-guerre a exacerbé les nouvelles vulnérabilités, les disparités et l'insécurité. Une crise émerge et elle est en pleine accélération, ce qui est un mauvais augure

pour une collaboration efficace en vue d'une reprise soutenue et riche en emplois. Dans les pays en développement, les mesures «d'ajustement structurel» ont non seulement échoué à accélérer la croissance, mais ont aussi été préjudiciables aux progrès sociaux antérieurs. Mais nous ne pouvons revenir en arrière. Le seul moyen durable de sortir de l'actuelle stagnation passe par un nouveau pacte social qui soit en même temps moteur de croissance, et qui tienne compte des changements de la société mondialisée de ces dernières décennies, y compris les contraintes de ressources, environnementales et démographiques auxquels nous faisons face ensemble.

Une meilleure compréhension de ces défis nous oblige à répondre de façon nouvelle à certains problèmes d'inclusion et de protection sociale que l'on croyait pourtant résolus, ainsi que de nouveaux défis tels que la plus grande vulnérabilité et la précarité des travailleurs et des entreprises. Forte d'une légitimité unique qu'elle tire de sa structure tripartite, l'OIT peut articuler et promouvoir un nouveau pacte social adapté à notre époque, afin d'augmenter les possibilités offertes, de renforcer la communauté et encourager un progrès inclusif, juste et durable pour tous. Un tel pacte est nécessaire pour répondre aux besoins changeants des individus et des sociétés, et pour créer les conditions nécessaires à l'incitation d'investissements privés et publics qui débouchent sur des opportunités adéquates de travail décent. Un leadership en adéquation avec des défis aussi complexes, nouveaux et évolutifs sera plus que jamais nécessaire.

Une plus grande mise en œuvre des normes de l'OIT

En effet, la base normative pour le rôle de l'OIT et sa pertinence est solidement établie. Les principaux accords, dont la Constitution (1919), la Déclaration de Philadelphie (1944), la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration sur la justice sociale pour une globalisation équitable (2008), demeurent hautement pertinents pour affronter les défis d'aujourd'hui. Peu seraient en désaccord quant à la nécessité d'en faire davantage pour la ratification, la mise en œuvre et l'application ou encore qu'il reste beaucoup d'effort à faire pour développer les cadres institutionnel, réglementaire et politique appropriés.

L'Agenda du travail décent a marqué un progrès important, notamment en rationalisant et en ordonnant le travail diversifié de l'organisation. Ici aussi, le rôle normatif de l'OIT doit être renforcé, notamment en matière de principes et droits fondamentaux au travail. Des progrès supplémentaires en matière de promotion de l'emploi et de protection sociale exigent un dialogue social effectif-tout cela étant des priorités de l'Agenda. Les activités de recherche de l'OIT, de concertation, de promotion, de conseil en politiques et de coopération technique doivent également être renforcées de manière stratégique et ciblée, pour mieux appuyer l'évolution de son mandat ainsi que les besoins d'acteurs nouveaux.

L'adoption par la Conférence internationale du Travail en 2009 du Pacte Mondial pour l'Emploi, approuvé ensuite par le Conseil économique et social des Nations Unies et le G20, et la plus récente adhésion de la communauté internationale à l'idée d'un socle de protection sociale pour tous, ont placé l'OIT au cœur des espérances internationales dans le sillage de la crise financière mondiale. De telles initiatives nécessitent des efforts de suivi adéquats à divers niveaux à l'échelle mondiale - par exemple sous forme de coopération technique et de renforcement des capacités adapté aux conditions nationales. A cet égard, le rôle de l'OIT en réponse aux crises - et sa collaboration avec d'autres organisations multilatérales - doit être renforcé. Plus largement, l'OIT doit être mieux acceptée comme un pilier essentiel d'une gouvernance mondiale juste, légitime et efficace, tel qu'envisagé dans la Déclaration de Philadelphie.

Pour être efficace dans son travail de promotion et sensibilisation, l'OIT devra renforcer son analyse des politiques et apporter un appui technique à la recherche de consensus tripartite en matière d'action normative et de terrain. Afin d'être bien acceptée et efficace, la coopération technique pour le développement des capacités au niveau national doit être souple et éviter les écueils des approches du genre «solutions universelles applicables à tous» ou encore «meilleures pratiques». La cohérence et la complémentarité du travail de l'OIT ne peuvent être améliorées sans un large soutien de tous ses acteurs.

Améliorer la responsabilisation, le moral et la performance du Bureau

Administrativement, le BIT devrait être un modèle de transparence, de responsabilisation, d'efficacité, de cohérence et de collaboration. Par conséquent, il est nécessaire de procéder à une innovation institutionnelle, afin de prêcher par l'exemple face aux contraintes et défis actuels. Un tel changement, pour garder son efficacité, nécessite l'implication directe des principaux acteurs, plutôt que d'imposer un programme préconçu et déterminé de l'extérieur. Pour que le tripartisme garde tout son sens et porte ses fruits, toutes les parties prenantes doivent être fondamentalement convaincues de son utilité et de sa pertinence.

L'Organisation doit s'adapter aux nouvelles circonstances et répondre aux nouveaux défis. Bien qu'il doive prendre en compte l'ensemble des circonstances propres à chaque situation, il doit aussi s'attacher à répondre adroitement aux nouveaux développements, en particulier la nécessité de «faire plus avec moins» face aux nouveaux défis, y compris celui des ressources financières restreintes. La création d'opportunités de travail décent, par exemple, ne se fait pas dans le vide, mais s'inscrit dans un environnement d'affaires dans lequel des décisions d'investissement et de gestion sont prises.

Pour améliorer son efficacité et son impact, le BIT devrait également revoir sa gouvernance, ses priorités, sa structure, sa culture et ses mécanismes de contrôle afin de mettre au point des innovations appropriées. Le BIT elle-même doit devenir ce qu'elle préconise: un modèle du travail décent, prenant pleinement en considération les dernières innovations en matière de planification, de programmation financière, de production de rapports, de responsabilité et -- surtout -- de développement des ressources humaines.

Le personnel est et doit rester le plus important atout de l'organisation. Les bonnes conditions et le bon environnement de travail, de même que la motivation et le développement des carrières, sont indispensables pour la capacité du BIT de servir ses mandants de façon efficace. L'engagement de la direction au dialogue et à la résolution des problèmes du personnel sont cruciaux pour le moral dans l'organisation, et partant, pour l'efficacité de celle-ci.

Nous pouvons réussir

Mes responsabilités au sein des Nations Unies au cours des sept dernières années, ainsi que ma vie antérieure en tant qu'universitaire, analyste, consultant, leader social et conseiller auprès des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs, m'ont bien préparé à diriger l'OIT en ces temps difficiles. En toute humilité, je crois que je peux diriger avec efficacité l'OIT dans sa combinaison de travail de promotion et conseil, de travail analytique et de travail opérationnel.

Je crois que l'OIT a un rôle historique à jouer dans la participation de ses principaux mandants dans un effort commun d'articulation, de visualisation, de coordination et de réalisation d'un nouveau pacte social mondial comme base de progrès rapide, durable et inclusif. Pour assumer cette responsabilité, j'ai besoin de vos conseils et soutien, et du soutien de ceux que vous représentez, afin de surmonter les formidables défis auxquels nous faisons face -- ensemble -- dans un avenir prévisible.