

Annexe I

Remarques liminaires du Directeur général (Lundi 28 octobre 2019)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe III

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

(Lundi 4 novembre 2019)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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