



Conseil d'administration

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

GB.313/PFA/PV/Projet

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

PROJET DE PROCÈS-VERBAL

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration	1
Première question à l'ordre du jour Exécution du programme de l'OIT 2010-11 (GB.313/PFA/1 et GB.313/PFA/1(Add.)).....	1
Deuxième question à l'ordre du jour Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.313/PFA/2).....	13
Troisième question à l'ordre du jour Autres questions financières.....	13
Barème des contributions au budget pour 2013 (GB.313/PFA/3/1)	13
Questions concernant le bâtiment (GB.313/PFA/INF/2(Add.) et GB.313/PFA/3/2)	13
Segment relatif aux audits et au contrôle	20
Quatrième question à l'ordre du jour Suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2010 (GB.313/PFA/4).....	20
Cinquième question à l'ordre du jour Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011 (GB.313/PFA/5)	22

Sixième question à l'ordre du jour Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Rapport annuel (GB.313/PFA/6/1(Rev.)).....	23
Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI): Proposition de composition du comité et processus de sélection (GB.313/PFA/6/2(Rev.)).....	26
Septième question à l'ordre du jour Autres questions	27
Réponse du Bureau aux suggestions et recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11 (GB.313/PFA/7/1)	27
Segment des questions de personnel	29
Huitième question à l'ordre du jour Déclaration du représentant du personnel	29
Neuvième question à l'ordre du jour Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	29
Composition du Tribunal (GB.313/PFA/9)	29
Dixième question à l'ordre du jour Autres questions de personnel (GB.313/PFA/10/1 et GB.313/INF/7).....	30
 Annexes	
I. Discours du Directeur général à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (313 ^e session – mars 2012)	33
II. Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (313 ^e session – mars 2012).....	43
III. Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 29 février 2012 et le 23 mars 2012.....	47
IV. Projet de barème des contributions au budget pour 2013	48
V. Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).....	53

1. La Section du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 22, 23 et 29 mars 2012, sous la présidence du Président du Conseil d'administration. M. Julien et M^{me} Sundnes étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.
2. L'ordre proposé pour la discussion dans le document GB.313/PFA/TOB a été adopté.

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

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

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

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

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

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

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

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

devrait faire l'objet d'une attention prioritaire et d'une stratégie spécifique. Troisièmement, il serait peut-être souhaitable d'analyser la répartition des effectifs afin de s'assurer que les bureaux extérieurs sont suffisamment dotés en personnel pour mettre en œuvre les programmes.

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

des futures périodes biennales. Il faudrait revoir certains critères d'évaluation et faire en sorte que les aspects qualitatifs soient pris en considération. L'intérêt accru pour la base de connaissances de l'OIT et l'aide apportée aux pays dans le domaine de la collecte de données sont des points positifs, de même que la coopération avec d'autres organisations du système des Nations Unies en vue de favoriser l'intégration, par ces dernières, de l'Agenda du travail décent dans leurs politiques et leurs programmes. Pour ce qui est des activités proposées concernant les réponses à la crise, toute la difficulté est de parvenir à soutenir les engagements stratégiques pris par les Etats Membres.

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

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

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

des normes internationales, de combiner la coopération technique et le renforcement des capacités avec la mise en œuvre sur le plan juridique.

21. *La porte-parole des travailleurs* note que l'Agenda du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi ont été évoqués dans les réunions de haut niveau telles que le G20, et que l'obligation de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs durant la préparation des documents pour les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) vient récemment d'être adoptée. A cet égard, son groupe veut savoir quels sont les éléments précis de l'Agenda du travail décent qui ont été incorporés dans les politiques par les organisations internationales ainsi que dans les PNUAD. Des rapports d'organisations syndicales font valoir que l'Agenda du travail décent est appliqué en paroles mais pas dans les faits et que, dans certains cas, une partie seulement des éléments les plus importants tels que les droits syndicaux et la négociation collective ont été incorporés dans les PNUAD. La Banque asiatique de développement continue à ne pas mentionner la liberté syndicale dans ses politiques de prêts aux pays. L'OIT devrait accroître son soutien aux mandants qui souhaitent élaborer des mesures alternatives sur la base de l'Agenda du travail décent tout en résistant aux tentatives des organisations telles que la Banque centrale européenne, le Fonds monétaire international et la Commission européenne de miner la négociation collective, d'affaiblir la législation du travail et de diminuer les salaires. Enfin, le groupe des travailleurs se félicite des efforts déployés pour intégrer l'égalité entre les sexes dans les programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que dans les audits participatifs de genre. Il faut intensifier les efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183 et renforcer la capacité des syndicats de favoriser la négociation collective et le dialogue social afin de lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.
22. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil regrette que la dix-septième Réunion régionale des Amériques, qui s'est tenue au Chili en 2010, ne figure pas sur la liste des réunions de haut niveau mentionnées au paragraphe 116. Dans le paragraphe 134, il est indiqué, parmi les enseignements retenus, que l'OIT a été particulièrement efficace pour influencer plus largement sur le cadre mondial du microfinancement. Ceci semble contredire les résultats communiqués au titre de l'indicateur 1.2, qui montrent qu'un seul pays a bénéficié d'une assistance en matière de finance sociale et de microassurance. Les travaux du Bureau portant sur les réponses après une catastrophe naturelle ou d'autres types de risques méritent une reconnaissance, y compris en termes de ressources extrabudgétaires mobilisées. Le faible niveau de cibles atteintes au titre du résultat 2 est un motif de préoccupation. Les deux indicateurs relatifs à la formation des personnes handicapées et des communautés rurales montrent qu'aucune activité n'a été entreprise dans les Amériques. Les résultats communiqués au titre du résultat 3 sont inégaux d'un indicateur à l'autre entre les quatre, ce qui donne à penser soit que les cibles n'ont pas été correctement classées par rang de priorité, soit que le Bureau devrait veiller à un meilleur équilibre dans les activités déployées au titre de chaque indicateur. Les résultats communiqués pour l'objectif stratégique de la protection sociale par indicateur et par région sont, d'une manière générale, satisfaisants. L'orateur regrette que l'OIT ait rencontré des difficultés pour mettre au point des initiatives conjointes avec d'autres organismes internationaux à l'échelon national, comme cela est indiqué au paragraphe 177. Ceci est en contradiction avec les mesures prises à l'échelon mondial telles qu'attestées par une résolution adoptée par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) sur le Pacte mondial pour l'emploi. S'agissant des enseignements retenus dans le résultat 5, le rapport devrait recenser les défis pour l'avenir et les moyens de parvenir à des améliorations plutôt que de se tourner vers les succès du passé. Les cibles prévues et les résultats obtenus pour les résultats 6, 7 et 8 semblent assez modestes et on pourrait en élargir le champ. En ce qui concerne les activités de l'OIT visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social, il est intéressant de noter que des

organisations d'employeurs et de travailleurs dans 56 Etats Membres ont renforcé leur capacité institutionnelle grâce à une assistance du BIT. Pour ce qui est des résultats 9 et 10, le Bureau devrait continuer à poursuivre ses activités conformément aux domaines prioritaires identifiés par les partenaires sociaux. Les enseignements retenus au titre du résultat 11 sont un bon exemple de la manière d'identifier les défis et de rechercher des solutions. Vu l'importance du résultat 12, il est regrettable que ses cibles n'aient pas pu être atteintes. Dans les leçons retenues au titre de ce résultat, on se borne à décrire les mérites des travaux du Bureau, sans présenter de point de vue critique sur ces travaux. En ce qui concerne l'objectif stratégique relatif aux normes, le texte du résultat 14 omet de donner une répartition régionale du nombre de cas analysés par le Comité de la liberté syndicale (CLS), malgré une demande du GRULAC faite dans ce sens. Une analyse réalisée par le GRULAC montre que plus de 60 pour cent des cas analysés par le comité portent sur des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Le fait que les partenaires sociaux aient été plus actifs dans la région a abouti à un plus grand nombre de cas dans cette région. Les cas portés à l'attention du comité sont la conséquence d'un environnement favorable à la liberté syndicale plutôt que d'une méthodologie visant à promouvoir le résultat 14. Globalement, les faibles résultats obtenus au titre des deux indicateurs susmentionnés mettent en lumière la nécessité de renforcer les activités dans ce domaine. Les résultats 15 et 16, qui sont particulièrement importants pour la région, affichent des différences considérables sur le plan des résultats. Le Bureau devrait promouvoir une plus grande synergie pour ces deux résultats, car il s'agit de politiques et de pratiques pouvant toutes deux être mutuellement utiles, par exemple dans le domaine de l'inspection du travail.

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

stratégie de coopération technique, mais aussi pour susciter l'intérêt des autres Etats Membres pour la coopération technique. ACT/EMP et ACTRAV devraient participer pleinement à la procédure d'évaluation des projets de coopération technique mentionnée au paragraphe 402. En ce qui concerne les partenariats public-privé traités au paragraphe 419, ils ne devraient pas être gérés par certains départements chargés d'une question particulière, mais plutôt relever d'une stratégie cohérente et systématique à l'échelle du Bureau. En ce qui concerne les connaissances, le groupe des employeurs regrette que le rapport n'ait pas inclus les critiques émanant des mandants sur la qualité et la base scientifique de certaines publications du BIT. Le groupe soutient la création d'une Equipe spéciale pour l'Agenda global de recherche et de publications, pour laquelle il a offert sa collaboration. Enfin, le groupe des employeurs soutient aussi les plans de travail axés sur les résultats, mais regrette de constater que la manière dont ils sont mis en œuvre est source de confusion. La vision et les processus qui les sous-tendent nécessitent des améliorations si l'on veut que ces plans de travail deviennent un outil efficace.

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

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

28. *Le Président* demande aux participants s'ils ont des commentaires à faire sur le projet de décision tel que proposé par le groupe des PIEM.
29. *Une représentante du gouvernement du Royaume-Uni* explique que le projet de décision proposé a pour objet non pas de demander un nouveau rapport mais d'aider le Bureau à connaître les informations dont les gouvernements ont besoin pour prendre des décisions concernant des priorités futures, notamment pour les futurs documents du programme et budget.
30. *Le porte-parole des employeurs* indique qu'il partage les préoccupations exprimées par la représentante du gouvernement du Royaume-Uni.
31. *La porte-parole des travailleurs* se fait l'écho des objections formulées par le groupe des travailleurs au sujet de la procédure suivie dans la soumission du projet de décision. Le document a été présenté pour discussion et orientation. A l'avenir, le groupe des PIEM

devrait respecter le caractère tripartite du Conseil d'administration et faire connaître le projet de proposition à l'avance. S'agissant de la proposition elle-même, le groupe des travailleurs considère qu'il n'est pas nécessaire que le rapport fasse l'objet d'un rapport. Par conséquent, le point *a)*, qui est libellé comme suit «de continuer à examiner ses procédures de mesure et de communication des données et de faire rapport à la réunion de novembre 2012 pour indiquer la façon dont il répond aux préoccupations soulevées au cours du présent débat», devrait s'achever après l'expression «communication des données». Le groupe des travailleurs accepte le point *b)*. Le point *c)*, qui est libellé comme suit «fournir des rapports dans lesquels les questions importantes sont mieux définies pour servir de base aux décisions du Conseil d'administration concernant les futurs programmes et budgets et donner son avis sur les délais nécessaires pour apporter les améliorations proposées», n'est pas nécessaire.

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

Décision

35. Le Conseil d'administration demande au Bureau:

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

Deuxième question à l'ordre du jour

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

36. *Les porte-parole des employeurs et des travailleurs appuient le projet de décision.*

Décision

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

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

Troisième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Barème des contributions au budget pour 2013 (GB.313/PFA/3/1)

Décision

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

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

Questions concernant le bâtiment

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

39. Le Conseil d'administration décide d'examiner un document établi par le Bureau, soumis pour information, qui fait le point sur le projet de rénovation du bâtiment du siège.

40. *Le porte-parole des employeurs* relève que le document est soumis pour information alors qu'il fait état de la modification, par le Bureau, d'une décision du Conseil

d'administration. Au-delà du fait que ce document a été communiqué très tardivement, un tel procédé n'est pas acceptable pour une question de principe. Le 18 novembre 2010, le Conseil d'administration a approuvé un plan d'ensemble pour la rénovation du bâtiment et chargé le Directeur général d'entamer les travaux. L'intervenant rappelle que toute modification de ce plan doit faire l'objet d'une nouvelle décision du Conseil d'administration, à plus forte raison lorsqu'elle est importante, et juge la situation préoccupante. Ce n'est pas la première fois en effet que le Bureau outrepassa le mandat qui lui a été donné par le Conseil d'administration. Par ailleurs, la raison invoquée dans la note d'information ne suffit pas à expliquer un changement de scénario: le Bureau savait qu'il faudrait du temps pour obtenir un permis de construire. Que la demande ait été déposée tardivement ou que le Bureau ait cru pouvoir passer outre, il y a eu un dysfonctionnement. Enfin, les employeurs avaient demandé, par la voix de M. Barde, la désignation d'un chef de projet chargé de l'ensemble de la rénovation et privilégiaient un scénario permettant au personnel de rester sur place durant les travaux, deux propositions dont on redécouvre toute la pertinence.

41. Les employeurs souhaitent savoir pourquoi le Bureau a abandonné le projet de construction d'une annexe et pourquoi il n'a pas cru bon de consulter le Conseil d'administration. Ils souhaiteraient également obtenir un relevé complet de tous les coûts déjà engagés, une évaluation de ceux générés, le cas échéant, par l'abandon du projet et par le choix d'une nouvelle option, des informations au sujet des conséquences pour le personnel et les mandants, ainsi que des précisions sur les délais de réalisation des travaux. Les employeurs demandent une nouvelle fois qu'un chef de projet qualifié, chargé exclusivement de la rénovation, soit nommé par le Directeur général pour toute la durée des travaux et fasse rapport chaque trimestre au Conseil d'administration. L'intervenant souhaite que le Bureau fasse un rapport complet au Conseil d'administration dès que possible et qu'il présente à cette occasion des recommandations sur la gouvernance du projet – manifestement insuffisante – ainsi que tous les éléments chiffrés nécessaires. Enfin, les employeurs veulent qu'une décision soit soumise au Conseil d'administration pour lui permettre de discuter de la situation. Ils sont prêts à débattre du projet de rénovation au cours de la session qui aura lieu après la Conférence de juin.
42. *La porte-parole des travailleurs* souscrit à la déclaration faite par le groupe des employeurs.
43. *Un représentant du gouvernement du Brésil* convient qu'il serait plus commode pour le personnel de rester dans le bâtiment pendant les travaux de rénovation. Toutefois, il se dit préoccupé par le risque qu'il y a à prendre des décisions hâtives et rappelle au Bureau qu'il appartient au Conseil d'administration de se prononcer sur tout changement de stratégie. Il invite les autres parties prenantes et le Syndicat du personnel à exprimer leur opinion sur le sujet.
44. *Un représentant du gouvernement de la France* appuie les déclarations respectives du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et, bien qu'il soit favorable à la proposition énoncée dans le document, il trouve préoccupant que le Bureau n'ait pas consulté le Conseil d'administration sur la décision de ne pas construire les locaux provisoires. S'étonnant du retard avec lequel le Bureau a sollicité un permis de construire, l'orateur se demande si des contacts informels au sujet des plans prévus ont été pris avec les autorités suisses. Il estime que la construction de locaux temporaires est un élément essentiel du projet de rénovation et rappelle au Bureau que cette option avait été décidée par le Conseil d'administration. Si le personnel reste dans le bâtiment pendant les travaux de rénovation, le Bureau pourra se trouver confronté à des problèmes majeurs, comme la présence d'amiante ou une faible marge de manœuvre en ce qui concerne l'attribution de l'espace. Pour que le Conseil d'administration puisse prendre une décision, l'orateur

demande au Bureau de fournir des informations détaillées à l'appui de la nouvelle proposition.

45. *Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni* souscrit aux déclarations précédentes et estime que le Conseil d'administration devrait prendre sans tarder une décision sur la proposition. Le Conseil d'administration a besoin d'informations sur les coûts associés à toute décision, le projet devant impérativement rester dans les limites budgétaires. L'orateur se dit préoccupé par les incidences financières résultant d'un retard dans la prise de décision.
46. L'orateur suggère de créer un groupe, sur le modèle du Sous-comité du bâtiment, qui pourrait se réunir et communiquer des informations sur l'avancement du projet de rénovation.
47. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux – FACILITIES) suggère qu'un mécanisme de consultations tripartites soit mis en place pour garantir un échange d'informations régulier entre le Bureau et les membres du Conseil d'administration au sujet du projet et pour décider des questions devant ou non être examinées par le Conseil d'administration.
48. Pour éviter des retards et le surcoût que pourrait occasionner la demande d'un permis de construire pour l'annexe provisoire, comme cela a été informellement suggéré par le pays hôte, le Bureau a demandé à deux consultants indépendants d'étudier la faisabilité technique et les conséquences éventuelles en termes de retard et de coûts, de la rénovation par tiers des niveaux 1 à 11, solution qui permettrait à quasiment tout le personnel de rester sur place pendant les travaux. Les consultants ont tous deux conclu que cette option est techniquement faisable et ne devrait pas se traduire par un retard ou un surcoût important. Cela permettrait en outre d'éviter les problèmes logistiques et de sécurité dus à l'existence de deux lieux de travail ainsi que l'impact négatif sur l'environnement de la construction de nouveaux locaux.
49. En réponse aux questions soulevées, l'orateur explique que 200 000 francs suisses ont été dépensés aux fins de la réalisation des études préliminaires en rapport avec la construction de l'annexe. Le Bureau a établi qu'en appliquant rigoureusement les règles en vigueur régissant l'attribution de l'espace aux fonctionnaires jusqu'au grade P4 et qu'en réduisant légèrement celui mis à la disposition des fonctionnaires de grades supérieurs, pratiquement tous les membres du personnel pourraient rester dans le bâtiment existant pendant les travaux de rénovation.
50. *Le porte-parole des employeurs* estime la réponse de M. Hofmeijer argumentée mais insuffisante et voit dans la soumission de cette question pour information seulement une erreur d'appréciation du Bureau, qui dénote un problème de gouvernance.
51. Les employeurs ne peuvent pas souscrire au changement de décision sur la base des informations qui viennent d'être soumises. Le Conseil d'administration ne saurait se prononcer dans ces conditions, un temps d'analyse étant nécessaire au regard de l'importance de ces informations et des montants financiers en jeu. Il faudra revenir sur la question en juin à la lumière des informations précises demandées précédemment par l'intervenant. Les employeurs acceptent donc dans l'immédiat les propositions de M. Hofmeijer mais en attendent de plus globales sur la gestion de la rénovation du bâtiment, sachant que seul le Conseil d'administration peut modifier ses propres décisions.
52. *La porte-parole des travailleurs* s'attend à ce qu'un document détaillé soit présenté pour décision au Conseil d'administration à sa session suivante en mai.

53. *Le représentant du Directeur général* (directeur, FACILITIES) confirme que le fait de retarder de trois mois la décision sur ce point aura inévitablement des incidences financières négatives sur le projet.
54. *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* souscrit aux déclarations des partenaires sociaux et suggère que le Bureau communique des informations détaillées, de telle sorte que le Conseil d'administration puisse prendre une décision avant la fin de sa présente session.
55. La discussion se poursuit avec la présentation d'un nouveau document du Bureau.
56. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux – FACILITIES) présente le document. Il fait amende honorable de la non-présentation d'un document pour décision. Le Bureau veillera désormais à ce que le Conseil d'administration soit pleinement informé de tous les aspects du projet et reste étroitement associé à celui-ci.
57. Le Bureau a géré le projet en visant trois objectifs principaux: *a)* garantir la sécurité du personnel et des ouvriers qui réaliseront les travaux de rénovation; *b)* mener à bien le projet sans excéder ni les délais ni le budget impartis; et *c)* réduire au minimum son empreinte environnementale. Renoncer au bâtiment provisoire accroîtrait les chances d'atteindre ces objectifs car sa construction aurait un impact négatif sur l'environnement et risquerait de retarder l'exécution du projet et d'alourdir le coût total.
58. Le Bureau a l'espoir de signer très prochainement un contrat avec le pilote du projet. Celui-ci jouera un rôle essentiel puisque son équipe d'architectes, d'ingénieurs et d'autres professionnels du bâtiment apportera l'expérience technique nécessaire au succès du projet. Cette équipe sera pleinement associée à la gestion du projet; elle travaillera avec l'équipe de l'OIT, sous la conduite du comité directeur du projet, du Directeur général et du Conseil d'administration.
59. L'intervenant rappelle au Conseil d'administration qu'à une suggestion faite par les employeurs dans les années qui ont précédé l'adoption du projet, le Directeur général a spécialement créé, en 2010, le Département de la gestion des locaux pour administrer ce projet. Lors de la dernière réunion du Sous-comité du bâtiment, les employeurs s'étaient d'ailleurs déclarés satisfaits de cette mesure.
60. L'intervenant fait savoir que, en février 2011, le Directeur général a informé le président de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) que le secrétariat de l'association devrait quitter le bâtiment pendant la durée des travaux de rénovation, ce que le Bureau a confirmé par écrit au même secrétariat en mai 2011. Le Bureau poursuivra son dialogue avec l'AISS, qui a toujours été constructif, en vue de trouver une solution mutuellement acceptable.
61. *Le porte-parole des employeurs* remercie le Bureau pour les données chiffrées qu'il a fournies et souligne qu'il était indispensable de soumettre un document pour décision. Pour résumer la situation, il rappelle que trois études ont été réalisées depuis 2006, qui ont abouti à des conclusions contradictoires puisqu'il était tout d'abord préconisé de maintenir le personnel sur place, puis de construire une annexe, avant de faire machine arrière. Ce sont 200 000 francs suisses qui ont ainsi été dépensés en pure perte. Ces tergiversations entament la confiance des employeurs dans les capacités de gestion du Bureau, et ce d'autant plus que le plan de financement du projet de rénovation n'est pas bouclé. Cela conduit à s'interroger sur la prise de décisions, sur le coût des consultations de février 2012 et sur les garanties apportées en termes de transparence et de

professionnalisme. A ce stade, l'intervenant se demande comment il sera possible de déplacer tout le personnel en l'absence d'un responsable dédié au projet de rénovation.

62. Après avoir rappelé que, dès l'origine, son groupe n'était pas favorable au projet d'annexe, l'intervenant explique que les employeurs ne peuvent néanmoins pas souscrire au point pour décision. Premièrement, il manque des informations au sujet des coûts. Deuxièmement, le mécanisme tripartite proposé est superflu, le Conseil d'administration remplissant déjà cette fonction. Troisièmement, la question est urgente et doit être réglée au plus tard en juin et non en novembre. Quatrièmement, le Bureau doit s'engager à recruter un professionnel du secteur privé qui sera responsable devant le Directeur général pendant toute la durée des travaux. Ce n'est qu'à ces conditions que les employeurs pourront souscrire à la première partie du projet de décision.
63. *La porte-parole des travailleurs* relève que les modifications proposées concernant la stratégie de rénovation des niveaux 1 à 11 viennent de ce que le Bureau n'a pas tenu compte de la nécessité d'obtenir un permis de construire pour l'annexe. Au sujet du projet de décision, elle estime elle aussi qu'il convient de prendre une décision au plus vite afin de ne pas retarder davantage les travaux de rénovation.
64. L'intervenante attend du Bureau qu'il présente un rapport complet sur le budget du projet de rénovation du bâtiment et les dépenses déjà engagées, toutes sources de financement confondues, en indiquant les économies que la nouvelle approche proposée permettrait de réaliser et les coûts qu'elle implique. Ce rapport devrait faire état de tout coût additionnel non communiqué dans le document, en ce qui concerne par exemple les consultants indépendants engagés pour réexaminer les options, la réalisation des travaux en dehors des heures de bureau, la location de locaux transitoires et la mise en place d'un service de navette.
65. L'intervenante s'inquiète des répercussions que le projet de rénovation du bâtiment aura sur le personnel. Elle attend aussi du Bureau qu'il donne au Conseil d'administration davantage de renseignements sur la manière dont il entend limiter le bruit et autres perturbations de l'environnement de travail, y compris les plans concernant la sécurité et la santé au travail, l'évacuation en cas d'incendie ou d'autres situations d'urgence et le télétravail – dans le cas où un grand nombre de fonctionnaires manifesterait le désir de travailler à distance à cause du bruit et des nuisances – et qu'il rende compte de toutes négociations qu'il aurait avec le Syndicat au sujet des aspects qui ont une incidence sur le personnel.
66. La création, proposée dans le projet de décision, d'un mécanisme tripartite à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration est superflue puisque le Conseil d'administration lui-même constitue un tel mécanisme. L'intervenante rappelle que le Sous-comité du bâtiment a été supprimé pour que le Conseil d'administration reçoive directement les informations et prenne les décisions.
67. Le groupe des travailleurs approuve le projet de décision mais demande qu'au point *b*) un point soit placé après «rapport sur l'état d'avancement du projet».
68. *Un représentant du gouvernement de la France* ne partage pas l'analyse des raisons qui ont conduit à cette situation et ne peut accepter que certains arguments déjà avancés dans le passé soient réinterprétés pour aboutir à une conclusion différente. Il sera bon de tirer des leçons des erreurs commises en ce qui concerne l'atténuation des risques, la phase préliminaire du projet et la manière dont le Conseil d'administration a été associé à ce projet.

69. L'intervenant reconnaît que, au vu de la situation et du complément d'information contenu dans le document, l'approche proposée semble être la bonne, mais que cette appréciation découle dans une large mesure des renseignements communiqués par le Bureau. Bien que les risques financiers, humains et techniques semblent fortement accrus avec la nouvelle stratégie, et malgré la marge de manœuvre financière que procure théoriquement l'abandon des structures temporaires, l'intervenant appuie le projet de décision.
70. Il souligne néanmoins que son appui est soumis à conditions: le Bureau doit déterminer plus clairement les erreurs commises et apporter la preuve qu'il a bien conscience de l'enjeu financier et humain que le projet représente pour les mandants. Il ajoute que c'est sur ce genre de dossiers importants que l'on devrait pouvoir prendre la mesure des efforts accomplis par le Bureau en matière de gestion axée sur les résultats et de gouvernance.
71. L'intervenant prend note de la proposition du groupe des employeurs visant à recruter un expert chargé de gérer le projet et reconnaît que, malgré les contraintes supplémentaires que cela implique, ce recrutement est justifié au regard du bilan de ces dernières années.
72. L'intervenant demande au Bureau de présenter un rapport avant la session de juin du Conseil d'administration et se réserve le droit de demander l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la Section PFA si ce rapport n'est pas à la hauteur des attentes.
73. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* fait savoir que c'est en novembre 2011 que le BIT a souhaité rencontrer pour la première fois les autorités suisses afin de discuter du projet de rénovation du bâtiment, et en particulier de la construction de locaux temporaires. Elle ajoute que la législation et les procédures en vigueur ont beaucoup évolué depuis la construction du bâtiment du siège; une nouvelle loi cantonale notamment a été introduite vingt ans auparavant pour soutenir les organisations internationales lorsqu'elles soumettent une demande de permis de construire. En effet, en vertu de cette loi, il n'est pas possible de former un recours contre une autorisation de construire délivrée à une organisation internationale.
74. Les autorités suisses ont indiqué à l'OIT quelles étaient les démarches à entreprendre pour une demande de permis de construire sans retarder indûment les travaux de rénovation, et ont offert de mettre en place une équipe de pilotage pour aider le Bureau dans toutes les démarches administratives nécessaires pour obtenir les autorisations requises.
75. L'intervenante prend note de la nouvelle approche proposée dans le document et fait savoir que les autorités suisses sont toujours disposées à mettre sur pied une équipe de projet composée de représentants de l'OIT, de la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) et du pays hôte pour aider le Bureau dans ses démarches administratives auprès des autorités locales.
76. *Un représentant du gouvernement des Pays-Bas* rappelle qu'en 1961 l'OIT et l'AISS ont conclu un accord aux termes duquel l'AISS doit partir du bâtiment si l'OIT le quitte. Il rappelle qu'un mémorandum d'accord a été signé une semaine auparavant pour renforcer la collaboration entre l'OIT et l'AISS et s'inquiète de ce que malgré cela l'AISS puisse ne pas être associée à la planification de la nouvelle approche proposée. Il suggère que le Bureau s'entretienne avec l'AISS de la manière dont celle-ci pourrait prendre part au processus de planification.
77. *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* déclare que la décision de demander à l'AISS de louer un espace commercial en dehors du bâtiment du siège n'est pas

appropriée et a une incidence directe sur le personnel de l'association. Il demande au Bureau d'expliquer pourquoi une telle décision a été prise.

78. En ce qui concerne la question du recrutement d'un chef de projet, *le Président* déclare que, selon les informations que le Bureau lui a communiquées, le coût pour les sept années que doit durer le projet est estimé à 1,84 million de dollars E.-U.
79. *Le porte-parole des employeurs* déclare que, au vu des frais engagés et des erreurs commises, il est urgent de recruter un professionnel. La question du coût n'entre pas en jeu, d'une part parce que ce recrutement est imposé par les circonstances, et d'autre part parce que l'abandon du projet d'annexe représente une économie substantielle. L'intervenant souhaite qu'un rapport complet soit soumis en juin.
80. *Le représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion des locaux – FACILITIES) indique que le seul coût non mentionné dans le document est celui des deux dernières études en date, qui s'élève à 25 000 francs suisses environ. Pour ce qui est du recrutement éventuel d'un ingénieur en tant que chef de projet, il souligne que le pilote du projet aura lui-même les compétences requises et ajoute que le Bureau pourrait avoir des difficultés à trouver un candidat qualifié; l'expérience récente prouve en effet que les salaires et avantages que le BIT peut offrir sont inférieurs à ceux du marché local du bâtiment. L'intervenant donne au Conseil d'administration l'assurance que toutes les mesures nécessaires seront prises pour garantir la sécurité du personnel du BIT et des ouvriers qui effectueront les travaux de rénovation. Il précise qu'avec la nouvelle approche les frais de logistique seront faibles puisque les unités qui devront s'installer à l'extérieur sont relativement indépendantes du reste du Bureau et que le nombre des fonctionnaires concernés sera limité. Il confirme que le Bureau soumettra désormais à intervalles réguliers des rapports plus complets sur l'avancement du projet. En conclusion, il remercie le gouvernement de la Suisse d'avoir proposé son aide au Bureau pour la mise en œuvre du projet et ne doute pas que celui-ci répondra positivement à cette offre.
81. *Un autre représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge du bureau du directeur exécutif, Secteur de la gestion et de l'administration – ED/MAS) confirme que des négociations sont en cours entre l'OIT et l'AISS. L'accord actuellement en vigueur remonte à 1961. A l'époque, les employés de l'AISS étaient au nombre de quatre ou cinq, alors qu'aujourd'hui ce sont 50 personnes qui sont hébergées dans les locaux du BIT. L'intervenant a évoqué la question avec le secrétaire général de l'AISS et ne doute pas qu'une solution sera trouvée. L'AISS a écrit au Directeur général pour proposer que son personnel se joigne aux fonctionnaires du BIT qui seront installés en dehors du bâtiment du siège pendant la durée des travaux de rénovation. L'intervenant se félicite de cette proposition, qui, selon lui, mérite d'être discutée plus avant. Il souligne que le Bureau est confronté à un problème concret de manque de place et qu'il lui faut encore évaluer l'espace disponible et déterminer qui devra s'installer dans des locaux extérieurs. Le Bureau s'est engagé à renforcer sa coopération avec l'AISS dans le cadre du mémorandum d'accord qui a été signé récemment.

Décision

82. Le Conseil d'administration:

- a) *approuve la proposition de ne pas construire de bâtiment préfabriqué provisoire qui servirait de locaux transitoires pour la durée des travaux de rénovation du bâtiment du siège, dans la mesure où le coût du projet ne dépasse pas le budget et le calendrier initialement prévus;*

- b) *prie le Bureau de soumettre à la 315^e session (juin 2012) du Conseil d'administration un nouveau rapport sur l'état d'avancement du projet;*
- c) *demande au Directeur général d'entamer des démarches en vue d'engager un chef de projet professionnel à plein temps pour toute la durée du projet, et d'en rendre compte au Conseil d'administration à sa 315^e session (juin 2012).*

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

Segment relatif aux audits et au contrôle

Quatrième question à l'ordre du jour

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

- 83. *La porte-parole des travailleurs constate avec satisfaction que de nombreuses recommandations du Chef auditeur interne ont d'ores et déjà été appliquées ou sont en passe de l'être. Le programme d'apprentissage en ligne sur la gestion des risques devrait être obligatoire pour tout le personnel d'encadrement du Bureau, et celui sur la gouvernance pour l'ensemble des fonctionnaires.*
- 84. *L'oratrice fait observer que les négociations avec le Syndicat du personnel sur les politiques et les procédures de recrutement ont progressé.*
- 85. *Le porte-parole des employeurs est favorable aux efforts déployés pour concevoir un cadre de gouvernance de la gestion des risques. Ce travail devrait être une priorité pour le Bureau. Le groupe de l'orateur estime que la gestion des risques devrait faire partie intégrante des programmes de formation dans tous les domaines fonctionnels et qu'elle devrait devenir un sujet de formation obligatoire pour tout le personnel d'encadrement. Les employeurs jugent intéressante la proposition du Chef auditeur interne, selon laquelle un secteur ou un département chef de file devrait être officiellement désigné pour coordonner l'adoption et la mise en œuvre de la gestion des risques à l'OIT. Le Bureau est encouragé à y donner suite rapidement.*
- 86. *L'orateur constate avec préoccupation que des recommandations de l'audit n'ont pas été prises en compte en temps voulu. D'après le rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011, aucune des entités ayant fait l'objet de l'audit n'y ont donné suite dans le délai fixé de six mois. La recommandation du Chef auditeur interne visant à désigner un point focal pour chacun des secteurs et des bureaux régionaux est accueillie favorablement, car ces interlocuteurs contribueront à faire en sorte qu'un suivi soit assuré dans les temps.*
- 87. *De l'avis de l'orateur, le délai prévu par le Bureau pour la finalisation des manuels concernant les procédures (à savoir fin 2013) est trop long. Les fonctionnaires du BIT chargés d'administrer des ressources devraient pouvoir disposer de ces manuels dès que possible. De même, la formation sur les procédures à l'intention du personnel devrait être organisée de façon coordonnée immédiatement, étant donné que des risques élevés existent dès lors que des fonctionnaires ne connaissent pas les procédures applicables.*

88. *S'exprimant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement du Brésil fait observer que la mise en œuvre de cinq des recommandations est achevée et que celle de quatre autres est encore en cours. Souhaitant des précisions sur la recommandation n° 2, l'orateur se demande quelle est la durée prévue pour l'examen et quand les résultats seront appliqués.
89. En ce qui concerne la recommandation n° 3, l'orateur demande si la version anglaise du programme d'apprentissage en ligne sur la gouvernance interne et la responsabilisation est disponible. Il se demande pourquoi la publication des manuels sur les IGDS n'est prévue que pour la fin de 2013 et souhaite savoir dans quelle mesure le Bureau a tiré des enseignements des expériences d'autres organisations dans ce domaine.
90. L'orateur demande davantage d'informations détaillées sur les négociations en cours avec le Syndicat du personnel au sujet des politiques et des procédures de recrutement.
91. L'intervenant se dit favorable à l'utilisation d'un logiciel pour récolter des informations sur les conclusions d'audit récurrentes, en vue d'en faire un outil utile dans l'avenir. Le Bureau est encouragé à respecter la date butoir du 30 juin 2012 pour la mise en place de ce système.
92. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte fait observer que le Bureau a progressé en ce qui concerne le cadre de la gestion des risques. L'orateur convient des avantages offerts par une structure administrative distincte, mais souligne que, pour être efficace, un cadre de gestion des risques devrait être intégré dans tous les processus.
93. *Un représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge du bureau du directeur exécutif, Secteur de la gestion et de l'administration – ED/MAS) répond à des questions concernant la gestion des risques. Le Bureau procède actuellement à l'établissement d'une structure d'appui au niveau central pour la gestion des risques et prévoit l'organisation de séances de formation à l'intention de tout le personnel d'encadrement. Les IGDS requises seront publiées d'ici à la fin de 2012.
94. *Un autre représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines – HRD) annonce que la formation sur la responsabilisation, qui deviendra obligatoire pour l'ensemble du personnel, est en phase d'essai et que la version anglaise sera lancée en avril 2012, les versions française et espagnole devant l'être pour juin 2012. L'orateur indique que des aménagements provisoires des procédures de recrutement et de sélection ont été convenus avec le Syndicat du personnel et qu'une fois achevé le travail requis pour adapter les procédures, des propositions seront présentées au Conseil d'administration, à sa session de mars 2013.

Résultat

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

Cinquième question à l'ordre du jour

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

96. *Le porte-parole des employeurs* se félicite du rapport et demande si le Bureau a mis en place une politique de dénonciation des abus. Il souscrit à la proposition de créer un département chef de file chargé de mettre en œuvre le cadre de gestion des risques à l'échelle de l'OIT et de nommer un point focal par secteur ou région afin d'assurer directement la liaison avec le bureau du Trésorier et contrôleur des finances en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de l'audit. L'intervenant convient qu'il est impératif de planifier la continuité des opérations mais demande au Bureau de préciser pourquoi la gestion des risques fait l'objet d'une présentation distincte. Il exprime certaines inquiétudes au sujet du retard pris par le Bureau concernant les réponses à certaines des recommandations de l'audit et déclare que l'ensemble du personnel devrait suivre une formation sur les procédures.
97. *La porte-parole des travailleurs* demande l'avis du Bureau sur la proposition de créer un département chef de file chargé de la gestion des risques et de la mise en œuvre de la planification de la continuité des opérations, et demande si l'on ne dispose pas déjà de ressources existantes permettant d'assumer ces fonctions. Elle fait observer qu'il serait nécessaire de mettre en place dans les bureaux extérieurs une procédure de délégation de pouvoirs lorsque les directeurs sont en congé. Elle déclare qu'une évaluation du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel est nécessaire pour définir la raison des retards pris dans l'établissement des rapports d'évaluation.
98. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte conseille au Bureau de s'inspirer d'autres organisations des Nations Unies et de tirer parti de leur expérience en matière de gestion des risques. Il déclare qu'il n'est pas nécessaire de créer une structure lourde, séparée, et que l'ensemble du personnel devrait être impliqué dans le cadre de gestion des risques. Il souscrit à la proposition de nommer des points focaux régionaux ou sectoriels et souligne la nécessité de mettre en place une formation axée sur les procédures pour le personnel de direction des bureaux extérieurs. L'intervenant encourage le Bureau à donner suite aux recommandations relatives aux bureaux extérieurs.
99. *Un représentant du gouvernement de la France* fait observer qu'un cadre de gestion des risques permettrait d'améliorer la coordination et de mieux identifier les risques, et souligne que l'Organisation devrait intégrer la gestion des risques dans sa culture. Il souligne l'importance des plans de continuité des opérations et met l'accent sur le rôle clé des vérificateurs internes qui contribuent positivement aux réformes nécessaires.
100. *Un représentant du Directeur général* (le Chef auditeur interne) fournit des explications sur les politiques et les procédures en matière de dénonciation d'abus et souligne que celles-ci offrent une garantie de protection et de confidentialité aux personnes à l'origine des signalements. L'intervenant fait observer que, si les plans de continuité des opérations font bien partie de la gestion des risques, ils méritent qu'on leur accorde une attention particulière. Ils font, pour cette raison, l'objet d'une présentation séparée dans les recommandations.
101. *Un autre représentant du Directeur général* (le fonctionnaire en charge du bureau du directeur exécutif, Secteur de la gestion et de l'administration – ED/MAS) confirme que

son secteur est chargé de mettre en œuvre la gestion des risques à l'échelle du Bureau. A l'heure actuelle, les ressources affectées à la gestion des risques ne sont pas regroupées dans un seul département. Dans le cadre du plan de gestion des risques, le Bureau centralisera ces ressources pour mieux les coordonner et les utiliser avec davantage d'efficacité.

Résultat

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

Sixième question à l'ordre du jour

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

- 103.** *Le président du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) explique que, au cours des quatre dernières années, le CCCI a apporté un appui significatif à la fonction d'audit interne et a fortement contribué à son efficacité. Il a, entre autres contributions majeures, renforcé l'efficacité du système de suivi des recommandations issues des audits, préconisé la création d'un programme de formation durable pour les responsables et souligné la nécessité d'un cadre formel de responsabilisation et d'un processus amélioré de prise de décisions au niveau de l'équipe de direction.*
- 104.** *Le CCCI a recommandé d'approuver les projets de technologie de l'information sur la base d'un examen du coût total de l'appropriation des projets, de mieux évaluer, pour combler les lacunes existantes en la matière, les ressources disponibles en personnel à même d'occuper des postes de responsabilité vacants, et de valider de manière indépendante les informations fournies par les fonctionnaires sur leurs compétences et leurs réalisations dans les dossiers professionnels les concernant. L'intervenant déclare ne pas être convaincu que le système existant de gestion axée sur les résultats soit bien compris et bien accepté par tous les utilisateurs.*
- 105.** *L'intervenant rappelle au Conseil d'administration que le comité a pour mission d'attirer l'attention du Bureau et du Conseil d'administration sur les problèmes les plus graves et de veiller à ce que des solutions efficaces soient trouvées et appliquées. Il confirme que, pendant ces quatre dernières années, le comité a reçu un appui décisif du Bureau. L'indépendance du comité n'a pas été menacée.*
- 106.** *Il estime que c'est grâce aux compétences de ses membres que le comité sera en mesure de mener à bien les tâches qui lui incombent. Il conviendra donc d'accorder une attention toute particulière à l'engagement personnel au cours du processus de sélection de ses membres.*
- 107.** *La porte-parole des travailleurs fait observer que, dans de nombreux domaines, comme celui de la planification de la continuité des activités et de la formation, les informations figurant dans le rapport du comité et les autres évaluations réalisées par les vérificateurs internes et externes se recoupent largement. Elle se félicite de la prise en compte par le Bureau des recommandations formulées par le comité.*

- 108.** *Le porte-parole des employeurs* partage la préoccupation du CCCI concernant la lenteur avec laquelle le Bureau répond aux recommandations des audits et les met en œuvre. Cette question a déjà été soulevée dans les rapports de 2010 et de 2011 du Chef auditeur interne. Le comité a raison de proposer au Bureau de ne pas se concentrer uniquement sur la conformité et de raccourcir le délai prévu pour la mise en œuvre des recommandations de l'audit dès qu'un niveau de conformité plus élevé est atteint.
- 109.** L'intervenant se félicite que le rapport prenne en compte les observations du Commissaire au compte sur la gestion de la performance et invite le comité à suivre cette question. Il approuve la recommandation selon laquelle le processus d'approbation des projets informatiques prévoit un examen du coût total de l'appropriation des projets, y compris les dépenses de personnel qu'impliquent la participation de la communauté des utilisateurs et des unités à l'exécution et l'appui à ces projets. L'intervenant déclare qu'il s'agit d'une mesure essentielle au regard d'une gestion responsable et qu'elle devrait être appliquée dans les processus d'approbation de tous les projets.
- 110.** L'intervenant partage le point de vue du comité selon lequel la collecte des données sur le recensement des compétences doit s'opérer plus rapidement. Il souscrit également à la proposition de mettre à jour en permanence les informations sur les compétences. Le délai existant entre l'identification des besoins de formation et la mise en place des activités de formation n'est pas acceptable. Le recensement des compétences est nécessaire dans la mesure où il s'intègre dans une stratégie des ressources humaines appropriée. Le bas niveau d'appropriation par le personnel est un problème qu'il convient de traiter.
- 111.** L'intervenant recommande que les membres sortants du comité renouvellent leur mandat pour assurer la continuité.
- 112.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil estime que les recommandations formulées par le CCCI sont importantes au regard de l'efficacité des travaux futurs du Bureau. Il demande quel type d'analyse mène le Bureau concernant le coût direct total de gestion des projets informatiques et quelles mesures seront prises pour perfectionner ces études.
- 113.** En ce qui concerne les ressources humaines, l'orateur relève que le comité n'a pas jugé satisfaisante la prorogation de la date de mise en service en ce qui concerne le recensement des compétences. Il souscrit à la déclaration du comité selon laquelle il est absolument nécessaire de disposer d'informations facilement accessibles sur les compétences du personnel du BIT. Il invite le Bureau à donner suite aux recommandations 2 et 3.
- 114.** L'orateur estime que la certification en bonne et due forme des rapports d'exécution contribuera à accélérer la mise en œuvre des recommandations de l'audit. Il souligne cependant que cette formalité ne garantira pas la mise en œuvre effective de ces dernières.
- 115.** Il déclare que son groupe approuve la recommandation 6. Il estime que les recommandations du comité sont adéquates et pertinentes. Il préconise de les mettre en œuvre et d'en faire assurer le suivi par le Conseil d'administration.
- 116.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare souscrire à l'ensemble des recommandations et invite le Bureau à les mettre en œuvre et à faire rapport sur les progrès accomplis.

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

Résultat

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

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

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

d'inspection (CCI) de 2010, les membres sélectionnés ne devront pas être ressortissants du pays accueillant le siège d'une organisation ni du pays d'où est originaire son chef exécutif.

- 133.** Le groupe de l'Afrique pense que le paragraphe 6 de l'annexe au document est inutile car on ne voit pas clairement comment ces critères seraient définis et mesurés. Le rappel de la spécificité de l'OIT aux paragraphes 2 et 5 suffit. L'orateur pense que la restriction visée au paragraphe 8 e) doit être limitée aux postes de direction et ne pas être appliquée à tous les emplois au sein de l'Organisation.
- 134.** Il signale les difficultés qui pourraient se présenter si des nominations temporaires s'avéraient nécessaires. Il pense que des procédures de passation de pouvoir appropriées s'imposent pour assurer la continuité des audits et demande que des dispositions soient prévues à cet effet.

Décision

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

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

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions

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

- 136.** *La porte-parole des travailleurs* souscrit au programme d'évaluation de l'efficacité du cadre stratégique de l'OIT, notant que les enseignements tirés des évaluations doivent être inclus dans les rapports pour les discussions récurrentes destinés à la Conférence internationale du Travail. Elle souligne la nécessité d'analyser les liens qui existent entre les résultats attendus et de dresser un bilan comparatif des résultats obtenus. S'agissant de l'exécution du programme, elle demande au Bureau d'étudier comment rendre compte de la qualité des résultats et signaler les cas où les résultats sont obtenus sur le long terme. Elle signale qu'il est nécessaire d'associer les mandants à l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de mieux coordonner les résultats attendus, s'agissant en particulier des normes internationales du travail avec les quatre objectifs stratégiques. Elle demande que l'évaluation prévue de la réforme de la structure extérieure porte sur la manière dont les décisions sont prises au niveau de la gouvernance et dont elles sont ensuite répercutées dans les PPTD. Pour conclure, elle demande comment seront financés les coûts supplémentaires induits par les activités programmées.

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

Décision

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

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

Segment des questions de personnel

Huitième question à l'ordre du jour

Déclaration du représentant du personnel

142. La déclaration du représentant du personnel est reproduite dans une annexe au présent rapport.

Neuvième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

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

143. Le porte-parole des employeurs et la porte-parole des travailleurs soutiennent le projet de décision.

Décision

144. *Le Conseil d'administration:*

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

d) décide donc de proposer le projet de résolution ci-dessous en vue de son éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

Dixième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel (GB.313/PFA/10/1 et GB.313/INF/7)

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

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

Résultat

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

Annexe I

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

Monsieur le Président du Conseil d'administration,

Monsieur le porte-parole du groupe des employeurs,

Madame la porte-parole du groupe des travailleurs,

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

Chers amis et collègues,

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

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

I. Contexte

Pour commencer, quelques mots à propos du contexte.

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

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

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

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

II. Résultats de la période biennale 2010-11

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

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

Pour chaque résultat, le rapport indique:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La coopération intersectorielle s'intensifie.

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

Quelle est la portée de notre programme?

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

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

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

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

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

- 60 000 femmes chefs d'entreprise ont bénéficié des programmes de l'OIT;
- 100 000 emplois directs ont été créés grâce à des programmes d'investissement dans les infrastructures mis en œuvre avec l'aide de l'OIT;
- 800 cas de progrès ont été recensés par la commission d'experts en 2010-11.

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

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

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

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

III. Les défis à venir

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelques exemples:

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Des résultats à long terme

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

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

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

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

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

V. Gouvernance, contrôle et gestion

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

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

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

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

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

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

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

l'orientation que prend l'Organisation, de la vision d'ensemble et de la façon dont son travail contribue à l'œuvre commune». La notion de travail décent prenait alors tout son sens.

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

Je vous demanderai donc encore un peu de patience.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. *Gestion financière*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chers amis,

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

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

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

Je vous remercie infiniment.

Annexe II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de la catégorie des services organiques a été examinée. Pendant notre séjour à Bangkok, nous avons été informés des résultats, extrêmement inquiétants, d'une enquête locale sur les salaires – les résultats auraient été encore pires si l'on s'était fondé sur la méthode récemment adoptée.

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

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

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

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

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

Notre enquête révèle que 23 pour cent des membres du personnel dénoncent une détérioration de la qualité de leur travail imputable au stress, et que la moitié des fonctionnaires sont moins satisfaits de leur travail. Ces résultats témoignent clairement d'une véritable démotivation. Certes, il est toujours possible de continuer à demander toujours plus au personnel, mais notre responsabilité à nous est de tirer la sonnette d'alarme et de faire observer que poursuivre dans ce sens, c'est à coup sûr s'exposer à

voir augmenter les cas de surmenage – et l'on sait que le stress lié au travail est en passe de devenir la principale cause d'invalidité dans de nombreux pays.

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

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

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

Je vous remercie.

PROJET

Annexe III

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

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

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

¹ Le Togo a retrouvé son droit de vote.

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

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

Annexe IV

Projet de barème des contributions au budget
pour 2013

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

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

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

Etat	Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)	
111	Mauritanie	0,001
112	Mexique	2,357
113	Moldova, République de	0,002
114	Mongolie	0,002
115	Monténégro	0,004
116	Mozambique	0,003
117	Myanmar	0,006
118	Namibie	0,008
119	Népal	0,006
120	Nicaragua	0,003
121	Niger	0,002
122	Nigéria	0,078
123	Norvège	0,872
124	Nouvelle-Zélande	0,273
125	Oman	0,086
126	Ouganda	0,006
127	Ouzbékistan	0,010
128	Pakistan	0,082
129	Panama	0,022
130	Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,002
131	Paraguay	0,007
132	Pays-Bas	1,856
133	Pérou	0,090
134	Philippines	0,090
135	Pologne	0,828
136	Portugal	0,511
137	Qatar	0,135
138	République démocratique du Congo	0,003
139	Roumanie	0,177
140	Royaume-Uni	6,607
141	Russie, Fédération de	1,603
142	Rwanda	0,001
143	Saint-Kitts-et-Nevis	0,001
144	Sainte-Lucie	0,001
145	Saint-Marin	0,003
146	Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
147	Samoa	0,001
148	Sao Tomé-et-Principe	0,001

État	Projet de barème des contributions pour l'OIT pour 2013 (%)	
149	Sénégal	0,006
150	Serbie	0,037
151	Seychelles	0,002
152	Sierra Leone	0,001
153	Singapour	0,335
154	Slovaquie	0,142
155	Slovénie	0,103
156	Somalie	0,001
157	Soudan	0,010
158	Sri Lanka	0,019
159	Suède	1,065
160	Suisse	1,131
161	Suriname	0,003
162	Swaziland	0,003
163	République arabe syrienne	0,025
164	Tadjikistan	0,002
165	Tanzanie, République-Unie de	0,008
166	Tchad	0,002
167	République tchèque	0,349
168	Thaïlande	0,209
169	Timor-Leste	0,001
170	Togo	0,001
171	Trinité-et-Tobago	0,044
172	Tunisie	0,030
173	Turkménistan	0,026
174	Turquie	0,617
175	Tuvalu	0,001
176	Ukraine	0,087
177	Uruguay	0,027
178	Vanuatu	0,001
179	Venezuela, République bolivarienne du	0,314
180	Viet Nam	0,033
181	Yémen	0,010
182	Zambie	0,004
183	Zimbabwe	0,003
TOTAL		100,000

Annexe V

Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)

Bureau international du Travail

Composition

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

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

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

Indépendance

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

Sélection, nomination et durée du mandat

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

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

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

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

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

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

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

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

Signature: _____

Date: _____