



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/PV

**Procès-verbaux de la 326^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

**Procès-verbaux de la 326^e session
du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail**

La 326^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève, du jeudi 10 au jeudi 24 mars, sous la présidence de M^{me} Misako Kaji du Japon.

La liste des personnes ayant assisté à la session du Conseil d'administration est publiée en annexe.

Table des matières par question à l'ordre du jour

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
Section institutionnelle				
1	GB.326/INS/1	Approbation des procès-verbaux de la 325 ^e session du Conseil d'administration	5	5
2	GB.326/INS/2	Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail	6	20
3	GB.326/INS/3	Rapport de situation sur la mise en œuvre de l'Initiative sur les entreprises	8	36
4	GB.326/INS/4	Rapport de la treizième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 30 novembre-3 décembre 2015)	12	44
5	GB.326/INS/5	Travail décent et croissance durable et inclusive: les grands enjeux d'une politique mondiale	15	57
6	GB.326/INS/6(Rev.)	Plainte relative au non-respect par le Guatemala de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, déposée par des délégués à la 101 ^e session (2012) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	21	74
7	GB.326/INS/7(Rev.)	Plainte relative au non-respect par les Fidji de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, déposée par des délégués à la 102 ^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	25	87
8	GB.326/INS/8(Rev.)	Plainte relative au non-respect par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par des délégués à la 103 ^e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	28	144
9	GB.326/INS/9(Rev.) et GB.326/INS/9(Add.)	Plainte relative au non-respect par la République bolivarienne du Venezuela de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, déposée par plusieurs délégués à la 104 ^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	38	161
10	GB.326/INS/10	Suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102 ^e session (2013)	41	179
11	GB.326/INS/11	Résultats de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et grandes lignes du plan d'action 2016-17	44	189
12		Rapports du Comité de la liberté syndicale		
	GB.326/INS/12	377 ^e rapport	49	202
	GB.326/INS/12(Add.)	Incidences financières	53	204
13	GB.326/INS/13	Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail	54	211

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
14	GB.326/INS/14(Rev.) et GB.326/INS/14(Add.)(Rev.)	Rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation	55	240
15	GB.326/INS/15(Rev.2)	Rapport du Directeur général		
		Partie I. Avis de décès	59	241
		Parties II, III, IV et V du rapport	59	242
	GB.326/INS/15/1	Premier rapport supplémentaire: nomination du directeur du Centre international de formation de l'OIT, Turin	60	243
	GB.326/INS/15/2	Deuxième rapport supplémentaire: nomination d'une directrice régionale	60	244
	GB.326/INS/15/3	Troisième rapport supplémentaire: Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024)	60	253
	GB.326/INS/15/4	Quatrième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement	63	256
	GB.326/INS/15/5	Cinquième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le gouvernement du Chili de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée par le Syndicat interentreprises n° 1 de boulangers mapuches de Santiago en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	63	257
	GB.326/INS/15/6	Sixième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Chili de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, présentée par le Collège des professeurs du Chili A.G. en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	64	258
	GB.326/INS/15/7	Septième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par les Emirats arabes unis de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale (CSI)	65	259
	GB.326/INS/15/8	Huitième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération des employés et cadres de la Confédération générale du travail - Force ouvrière	65	260
16		Rapports du Bureau du Conseil d'administration		
	GB.326/INS/16/1	Premier rapport: mesures à prendre pour la nomination du Directeur général	66	262
	GB.326/INS/16/2	Deuxième rapport: dispositions relatives à la dixième Réunion régionale européenne	67	264

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
	GB.326/INS/16/3	Troisième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	67	265
	GB.326/INS/16/4	Quatrième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par la Confédération générale du travail en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	67	266
	GB.326/INS/16/5	Cinquième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et la République tchèque de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, présentée par Solidarité, Indépendance, Démocratie (SID), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	68	267
	GB.326/INS/16/6	Sixième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Thaïlande de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	68	268
	GB.326/INS/16/7	Septième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Croatie de la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, présentée par l'Association des syndicats de pensionnés de Serbie (USPS) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	69	269
17	GB.326/INS/17	Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions	69	270-275
Section de l'élaboration des politiques				
<i>Segment de l'emploi et de la protection sociale</i>				
1	GB.326/POL/1	Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	75	330
2	GB.326/POL/2(&Corr.)	Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre	85	364
3	GB.326/POL/3	Résultats obtenus dans le cadre du mandat du Directeur général en tant que président du Comité des organismes coparrainants (COC) de l'ONUSIDA en 2015	95	377

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
<i>Segment du dialogue social</i>				
4	GB.326/POL/4	Suivi de la discussion récurrente sur le dialogue social qui s'est tenue à la 102 ^e session de la Conférence internationale du Travail (2013): mise en œuvre du plan d'action	99	394
5	GB.326/POL/5	Examen et révision éventuelle du format et du règlement des réunions	103	404
6	GB.326/POL/6	Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2015 et propositions concernant les activités sectorielles en 2016-17	106	410
<i>Segment de la coopération pour le développement</i>				
7	GB.326/POL/7	Partenariats public-privé: rapport de situation	108	419
<i>Segment des entreprises multinationales</i>				
8	GB.326/POL/8	Modalités proposées pour l'examen de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	111	440
Section des questions juridiques et des normes internationales du travail				
<i>Segment des questions juridiques</i>				
1	GB.326/LILS/1	Suivi de la discussion sur la protection des employeurs et travailleurs qui sont délégués à la Conférence internationale du Travail et des membres employeurs et travailleurs du Conseil d'administration vis-à-vis des autorités de l'Etat dont ils sont ressortissants ou représentants	118	458
2	GB.326/LILS/2	Amendements au Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail	122	484
<i>Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme</i>				
3	GB.326/LILS/3/1	Initiative sur les normes: rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale	126	502
	GB.326/LILS/3/2	Initiative sur les normes: rapport de la première réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes	132	514
4	GB.326/LILS/4	Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail	135	518
5	GB.326/LILS/5	Formulaires proposés pour les rapports qui seront demandés au titre des articles 19, paragraphe 5 e), et 22 de la Constitution de l'OIT concernant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	136	524
6	GB.326/LILS/6	Rapport de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006 (Genève, 8-10 février 2016)	138	534
7	GB.326/LILS/7	Rapport de la réunion de la Commission tripartite maritime ad hoc chargée de l'amendement de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 (Genève, 10-12 février 2016)	141	540

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
Section du programme, du budget et de l'administration				
<i>Segment du programme, du budget et de l'administration</i>				
1	GB.326/PFA/1	Exécution du programme de l'OIT 2014-15	143	563
2	GB.326/PFA/2	Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail	151	565
3	GB.326/PFA/3	Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège	151	575
4	GB.326/PFA/4(&Corr.)	Le point sur l'assurance-maladie après la cessation de service	154	595
5	GB.326/PFA/5	Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication: rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et sur la stratégie de transition pour 2016-17	158	603
6	GB.326/PFA/6	Stratégie en matière de connaissances 2010-2015: résultats obtenus, enseignements à retenir et pistes pour l'avenir	160	612
7	GB.326/PFA/7/1	Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses	163	615-617
<i>Segment relatif aux audits et au contrôle</i>				
8	GB.326/PFA/8	Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant	164	625
9	GB.326/PFA/9(Rev.)	Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015	166	633
<i>Segment des questions de personnel</i>				
10		Déclaration de la représentante du personnel	168	
11	GB.326/PFA/11	Stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de la réforme: mise à jour	168	652
12	GB.326/PFA/12/1	Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Propositions d'amendements au Statut du Tribunal	172	658
	GB.326/PFA/12/2	Rapport sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les possibles mesures à envisager pour améliorer la situation de la charge de travail du Tribunal	173	662
	GB.326/PFA/12/3	Composition du Tribunal	174	666
Section de haut niveau				
<i>Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation</i>				
1	GB.326/WP/SDG/1	Etude des incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force	175	
Annexes				
I.		Discours de la Présidente du Syndicat du personnel, Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (326 ^e session – 15 mars 2016)	191	
II.		Barème des contributions au budget pour 2017	196	
III.		Liste finale des personnes assistant à la session	200	

Section institutionnelle

1. La section institutionnelle s'est réunie le lundi 14 et le jeudi 17 mars et du mardi 22 au jeudi 24 mars 2016, sous la présidence de la Présidente du Conseil d'administration, M^{me} Kaji (gouvernement, Japon). Le Vice-président employeur du Conseil d'administration, M. J. Rønne (Danemark), était le porte-parole des employeurs pour la section, sauf pour la question 3 intitulée «Rapport de situation sur la mise en œuvre de l'Initiative sur les entreprises», pour laquelle cette fonction a été assurée par M^{me} R. Hornung-Draus; pour la question 4 intitulée «Rapport de la treizième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 30 novembre-3 décembre 2015)», pour laquelle cette fonction a été assurée par M^{me} J. Mugo; pour la question 5 intitulée «Travail décent et croissance durable et inclusive: les grands enjeux d'une politique mondiale», pour laquelle cette fonction a été assurée par M^{me} G. Pineau; pour la question 11 intitulée «Résultats de l'évaluation indépendante du plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et établissement des grandes lignes du plan d'action 2016-17», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. P. O'Reilly; pour la question 12 intitulée «Rapports du Comité de la liberté syndicale», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. A. Echavarría; et pour la question 15/3 intitulée «Troisième rapport supplémentaire: Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024)», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. O. Diallo. M. L. Cortebeeck (Belgique) était le porte-parole des travailleurs, sauf pour les questions 4, 5, 11 et 15/3, pour lesquelles cette fonction a été respectivement assurée par M. E. Manzi, M. K. Asamoah, M^{me} S. Cappuccio et M^{me} M. F. Francisco.
2. Les membres du Conseil d'administration ci-après ont présidé les autres sections et segments de la 326^e session:

Section de l'élaboration des politiques

Segment de l'emploi et de la protection sociale

(mercredi 16 et lundi 21 mars 2016)

Président: M. B. Delmi (Algérie)

Porte-parole des employeurs: M. P. O'Reilly

Question 2: Résultat 9: Promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre: M. K. Rahman

Question 3: Résultats obtenus dans le cadre du mandat du Directeur général en tant que président du Comité des organismes coparrainants (COC) de l'ONUSIDA en 2015: M^{me} J. Mugo

Porte-parole des travailleurs: M^{me} H. Kelly

Question 3: Résultats obtenus dans le cadre du mandat du Directeur général en tant que président du Comité des organismes coparrainants (COC) de l'ONUSIDA en 2015: M. B. Ntshalintshali

Segment du dialogue social

(mardi 15 mars 2016)

Présidente: M^{me} F. Kodra (Albanie)

Porte-parole des employeurs: M. P. Woolford

Question 4: Suivi de la discussion récurrente sur le dialogue social tenue à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2013): M. J. Rønne

Porte-parole des travailleurs: M^{me} A. El Amri

Segment de la coopération pour le développement
(mercredi 16 mars 2016)

Présidente: M^{me} J. Pitt (Australie)

Porte-parole des employeurs: M^{me} J. Mugo

Porte-parole des travailleurs: M. L. Cortebeek

Segment des entreprises multinationales
(mardi 22 mars 2016)

Président: M. P.-J. Rozet (France)

Porte-parole des employeurs: M^{me} R. Hornung-Draus

Porte-parole des travailleurs: M^{me} A. Buntenbach

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

Segment des questions juridiques
(vendredi 18 mars 2016)

Président: M. G. Corres (Argentine)

Porte-parole des employeurs: M. L. Horvatic

Question 1: Suivi de la discussion sur la protection des employeurs et travailleurs qui sont délégués à la Conférence internationale du Travail et des membres employeurs et travailleurs du Conseil d'administration vis-à-vis des autorités de l'Etat dont ils sont ressortissants ou représentants; et question 2: Amendements au Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail: M. E. Potter

Porte-parole des travailleurs: M. J. E. Ohrt

Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme
(vendredi 18 mars 2016)

Président: M. G. Corres (Argentine)

Porte-parole des employeurs: M. J. Rønne

Question 3/2: Rapport de la première réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes: M. A. Echavarría

Question 4: Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail; question 5: Formulaires proposés pour les rapports qui seront demandés au titre des articles 19, paragraphe 5 e), et 22 de la Constitution concernant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; question 6: Rapport de la deuxième

réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006 (Genève, 8-10 février 2016); et question 7: Rapport de la réunion de la Commission tripartite maritime ad hoc chargée de l'amendement de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 (Genève, 10-12 février 2016): M. E. Potter

Porte-parole des travailleurs: M. L. Cortebeek

Question 4: Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail; question 5: Formulaires proposés pour les rapports qui seront demandés au titre des articles 19, paragraphe 5 e), et 22 de la Constitution concernant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; question 6: Rapport de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006 (Genève, 8-10 février 2016); et question 7: Rapport de la réunion de la Commission tripartite maritime ad hoc chargée de l'amendement de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 (Genève, 10-12 février 2016): M. J. E. Ohrt

Section du programme, du budget et de l'administration

(lundi 14, mardi 15 et jeudi 24 mars 2016)

Segment du programme, du budget et de l'administration

Présidente: M^{me} M. Kaji (Japon)

Porte-parole des employeurs: M. M. Mdwaba

Porte-parole des travailleurs: M. S. Gurney

Segment relatif aux audits et au contrôle

Présidente: M^{me} M. Kaji (Japon)

Porte-parole des employeurs: M. M. Mdwaba

Porte-parole des travailleurs: M. S. Gurney

Segment des questions de personnel

Présidente: M^{me} M. Kaji (Japon)

Porte-parole des employeurs: M. P. Woolford

Porte-parole des travailleurs: M. S. Gurney

Section de haut niveau

Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation

(lundi 21 mars 2016)

Présidente: M^{me} M. Kaji (Japon)

Porte-parole des employeurs: M. J. Rønneest

Porte-parole des travailleurs: M. L. Cortebeek

Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail
(jeudi 17 mars 2016)

Présidente: M^{me} M. Kaji (Japon)

Porte-parole des employeurs: M. J. Rønne

Porte-parole des travailleurs: M. L. Cortebec

Comité de la liberté syndicale
(jeudi 10 et samedi 12 mars 2016)

Président: M. P. van der Heijden (Pays-Bas)

Porte-parole des employeurs: M. A. Echavarría ¹

Porte-parole des travailleurs: M. Y. Veyrier ²

Remarques liminaires du Directeur général

3. *Le Directeur général* fait part de sa solidarité avec les gouvernements et les peuples de la Turquie et de la Côte d'Ivoire à la suite des terribles attaques dont ils ont été victimes et leur présente ses sincères condoléances. Dans ce contexte de conflits persistants et de violence généralisée dans de nombreuses parties du monde, les perspectives économiques mondiales sont peu encourageantes. Depuis la dernière réunion du Conseil d'administration, les prévisions de croissance ont été nettement revues à la baisse et, selon la plupart des spécialistes, la situation économique n'a jamais été aussi fragile depuis le début de la crise mondiale, en 2008. Cet état de fait alarmant a des répercussions sur le monde du travail et dresse de nouveaux obstacles à la réalisation des objectifs de l'OIT. C'est pourquoi les questions à l'ordre du jour concernant les grands enjeux d'une politique mondiale en faveur d'une croissance inclusive et de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité seront au cœur des discussions du Conseil d'administration. Depuis la dernière session du Conseil d'administration, l'OIT a participé activement à l'élaboration des indicateurs permettant de rendre les objectifs de développement durable (ODD) mesurables. Le rapport que présentera le Directeur général à la 105^e session (juin 2016) de la Conférence internationale du Travail portera sur le rôle de l'OIT dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, dont l'Agenda du travail décent fait partie intégrante. A la présente session, le Conseil d'administration examinera deux questions relatives aux migrations: l'une concernant la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre, et l'autre, l'étude des incidences de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force sur le marché du travail. Les migrations pour l'emploi relèvent d'une responsabilité constitutionnelle et d'un résultat stratégique actuel de l'OIT, et l'accès des réfugiés et des personnes déplacées au marché du travail et son incidence sur les communautés d'accueil constituent des questions fondamentales. Dans le cadre de sa mission et de ses compétences, l'OIT doit participer à la réponse apportée à la crise mondiale des réfugiés, en appréhendant pleinement l'action globale menée au niveau

¹ Dans une lettre datée du 29 février 2016, le Bureau a été informé de la démission du précédent titulaire de cette fonction, M. C. Syder (Royaume-Uni). Pour la présente session, la fonction de porte-parole des employeurs a été assurée par M. A. Echavarría (Colombie).

² Suppléant de M. L. Cortebec.

multilatéral et en respectant la cohérence. Dans ce contexte, la réunion-débat qui se tiendra dans le cadre de la section de haut niveau est d'une grande pertinence.

4. Le Conseil d'administration est également saisi de deux rapports qui constituent des étapes importantes dans la mise en œuvre de l'initiative sur l'avenir du travail: le rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale et le rapport de la première réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes. Les réunions du groupe de travail se sont tenues dans un climat très constructif et, bien que certaines difficultés subsistent, des progrès encourageants ont déjà été accomplis. En ce qui concerne les cinq questions relatives à des pays particuliers inscrites à l'ordre du jour, il importe de procéder à une évaluation objective et impartiale des faits, de manière à promouvoir la pleine application des instruments de l'OIT concernés. Autant que le Directeur général s'en souvienne, toutes les plaintes présentées au titre de l'article 26 ont été suspectées, à un moment ou à un autre, d'être fondées sur des motivations politiques, avant qu'elles ne soient reconnues comme étant à l'origine d'importantes améliorations, conformément au mandat de l'Organisation. L'OIT et ses mandats restent déterminés à améliorer le fonctionnement de l'Organisation et poursuivent leurs efforts dans ce sens. A cet égard, le Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail se penchera, en novembre 2016, sur le fonctionnement des réunions régionales. Dans le cadre de l'obligation du Bureau de rendre compte au Conseil d'administration en sa qualité d'organe de gouvernance, le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2014-15, qui clôt la période biennale, revêt une grande importance. Le Bureau se penche en particulier sur ses propres processus opérationnels et procédures administratives en vue de mettre fin aux complexités et aux coûts inutiles, une démarche qui sera menée avec détermination et énergie. A cet égard, les membres du Conseil d'administration seront probablement satisfaits d'apprendre que les travaux de rénovation du bâtiment respectent le calendrier fixé et les limites du budget imparti. Néanmoins, ils souhaiteront peut-être envisager d'ajouter, pour compléter le programme de rénovation, la modernisation des salles de réunion, qui n'est actuellement pas prévue et qui serait certainement moins coûteuse si elle était réalisée dans le cadre de ce programme. Enfin, le Directeur général a appelé l'attention du Conseil d'administration sur l'enquête relative à des allégations de fraude commise par un petit groupe de retraités au détriment de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel. Cet incident, détecté par le biais des mécanismes de contrôle interne de l'OIT, a été porté à la connaissance des commissaires aux comptes et du Comité consultatif de contrôle indépendant et fait actuellement l'objet d'une enquête judiciaire.

Première question à l'ordre du jour

Approbation des procès-verbaux de la 325^e session du Conseil d'administration (GB.326/INS/1)

Décision

5. *Le Conseil d'administration a approuvé les procès-verbaux de sa 325^e session, tels que modifiés.*

(Document GB.326/INS/1, paragraphe 2.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

(GB.326/INS/2)

6. *Le porte-parole des employeurs*, soulignant l'utilité du calendrier concernant l'ordre du jour des sessions de 2015 à 2019 de la Conférence qui figure à l'annexe II du document, dit que son groupe appuie le projet de décision.
7. *Le porte-parole des travailleurs* dit que les neuf sujets susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence devraient être examinés plus avant à la session de novembre 2016 du Conseil d'administration. Plusieurs d'entre eux pourraient déboucher sur une action normative, ce dont il faudra tenir compte dans les propositions que le Bureau présentera en novembre. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
8. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Kenya accueille avec satisfaction les annexes I et II du document, qui contiennent un récapitulatif des questions techniques retenues pour l'ordre du jour de la Conférence et un calendrier relatif à l'ordre du jour des futures sessions. Le groupe de l'Afrique considère lui aussi que le processus d'établissement de l'ordre du jour doit être clarifié et adhère totalement à l'approche tripartite visant à permettre aux mandants de continuer de proposer des questions à inscrire à l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence. A la session de mars 2015 du Conseil d'administration et lors des discussions qui ont suivi, le groupe de l'Afrique a souligné la nécessité de faire preuve de cohérence et de souplesse dans l'établissement de l'ordre du jour des sessions de la Conférence de 2017 à 2019 et au-delà. Lorsqu'il établira l'ordre du jour des sessions de 2018 et de 2019 de la Conférence, le Conseil d'administration devra prendre en considération les résultats déterminants de la session de 2016 de la Conférence, les progrès accomplis dans la mise en œuvre des initiatives du centenaire, les incidences du nouveau plan stratégique 2018-2021 et les Propositions de programme et de budget pour 2018-19. Il faut poursuivre la réflexion concernant les neuf sujets proposés afin que tous soient examinés de manière approfondie par le Conseil d'administration tout en maintenant la souplesse voulue pour que de nouvelles questions puissent être inscrites à l'ordre du jour. Il importe de veiller à ne pas édulcorer ni laisser de côté des questions relatives aux domaines thématiques stratégiques qui sont au cœur du mandat de l'OIT. L'intervenante attend avec intérêt de recevoir, lors des futures sessions du Conseil d'administration, des informations actualisées sur les progrès accomplis. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
9. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Norvège dit que son groupe est satisfait de la marche à suivre actualisée pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et convient que le report à novembre 2016 de l'examen des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions de 2018 et de 2019 de la Conférence permettrait de prendre en considération les résultats des travaux de la session de la Conférence de 2016, notamment l'évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale, la discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les progrès accomplis dans la mise en œuvre des initiatives du centenaire. Cela permettrait en outre de faciliter l'alignement des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions de la Conférence sur le plan stratégique 2018-2021 et contribuerait à l'instauration d'une stratégie à long terme plus cohérente en matière de planification des futures sessions de la Conférence. Si l'on veut que l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence reflète des sujets d'actualité, il n'y a pas lieu de se prononcer dès à présent sur les neuf sujets susceptibles d'y être inscrits. Le sujet intitulé «Coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de

développement durable» a reçu un large soutien à la session de novembre 2015 du Conseil d'administration et gagnerait à être approfondi à la lumière du rapport relatif à l'initiative sur l'éradication de la pauvreté que le Directeur général soumettra à la session de 2016 de la Conférence. L'intervenante propose de supprimer l'alinéa a) du projet de décision.

10. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* dit qu'il importe de ménager une certaine souplesse dans le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions de la Conférence. Les Etats Membres pourraient proposer une liste de sujets supplémentaires qui présentent un intérêt particulier pour leur région afin d'élargir le champ des possibilités.
11. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit qu'il serait utile au Bureau que le groupe des PIEM précise les raisons de sa proposition d'amendement et ce qu'il convient d'en conclure quant au document devant être établi pour la session de novembre 2016 du Conseil d'administration, dont le but est de permettre au Conseil de prendre une décision à cette même session.
12. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Norvège dit que, compte tenu du soutien exprimé en faveur du sujet intitulé «Coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable», il y a lieu d'approfondir la réflexion sur ce sujet. Le groupe des PIEM ne souhaite pas que le Bureau consacre trop de temps aux huit autres sujets proposés et estime qu'il serait plus prudent de les examiner en novembre 2016, à la lumière des résultats de la session de 2016 de la Conférence.
13. *Le porte-parole des travailleurs* dit que le projet de décision tel qu'initialement libellé est tout à fait approprié étant donné que le document que le Bureau soumettra en novembre 2016 permettra au Conseil d'administration de faire les choix nécessaires, en tenant compte des résultats de la session de 2016 de la Conférence.
14. *Le porte-parole des employeurs* dit qu'il avait initialement l'intention d'appuyer l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des PIEM en raison de l'important soutien qui avait déjà été exprimé en faveur du sujet relatif à la «Coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable». Toutefois, compte tenu des observations qui ont été formulées, il souhaiterait entendre à nouveau le Bureau.
15. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que le Conseil d'administration, à sa session de novembre 2016, devra se prononcer sur l'ordre du jour de la session de 2018 de la Conférence, afin que les travaux préparatoires puissent être lancés, et qu'il tiendra bien évidemment compte à cette fin des résultats de la session de 2016 de la Conférence. Il lui faudra pour cela plus que de simples orientations. Afin d'aider le Conseil d'administration dans sa décision, le Bureau pourrait établir un document mettant en évidence la manière dont les neuf sujets à l'examen, ainsi que les résultats de la session de 2016 de la Conférence, peuvent s'intégrer dans l'approche stratégique et cohérente de l'établissement de l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence.
16. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Norvège demande comment les neuf sujets à l'examen ont été initialement choisis. Etant donné qu'il ne reste plus qu'une question à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2018 de la Conférence, le Bureau ne devrait pas consacrer trop de temps à l'examen des huit autres sujets avant que la session de 2016 de la Conférence ait eu lieu.

17. *Le porte-parole des travailleurs*, rappelant que ces sujets ne sont pas nouveaux et que plusieurs d'entre eux ont été suggérés par les mandants, dit que ces derniers ne souhaitent pas être limités dans leur réflexion à un seul sujet et espèrent avoir la possibilité d'examiner certaines des autres propositions en novembre 2016.
18. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que le Bureau consultera les mandants lorsqu'il s'attellera, après la session de 2016 de la Conférence, à la rédaction du document susmentionné, le but étant que celui-ci permette au Conseil d'administration de se prononcer sur l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence.
19. *La Présidente* dit qu'elle croit comprendre que le Conseil d'administration souhaite adopter le projet de décision sans modification.

Décision

20. Le Conseil d'administration:

- a) *a demandé au Directeur général de faire rapport à sa 328^e session (novembre 2016) sur les neuf sujets en cours d'examen susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence, ainsi que sur toute nouvelle proposition;*
- b) *a proposé des orientations sur la mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence pour les 107^e (2018) et 108^e (2019) sessions de la Conférence.*

(Document GB.326/INS/2, paragraphe 13.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport de situation sur la mise en œuvre de l'Initiative sur les entreprises (GB.326/INS/3)

21. *La porte-parole des employeurs* déclare que l'engagement de grande ampleur de l'OIT auprès du secteur privé présente plusieurs avantages importants, puisqu'il permet notamment de tirer parti des activités des entreprises, de promouvoir l'apprentissage mutuel et de contribuer à la mobilisation des ressources. Néanmoins, on aurait pu s'attendre à des progrès plus substantiels, deux ans après l'adoption de la Stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé. Les activités de sensibilisation aux entreprises doivent être mieux coordonnées avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), ou par l'intermédiaire des fédérations nationales d'employeurs. Le registre en ligne des entreprises ayant noué des relations avec l'OIT devrait être mis à disposition dès que possible. Le groupe des employeurs estime que le personnel du Bureau devrait recevoir une formation lui permettant de recenser les possibilités de collaboration ou de partenariats et propose de favoriser les échanges entre le secteur privé et les fonctionnaires du BIT. Ces échanges contribueraient à accroître le nombre de fonctionnaires du BIT forts d'une expérience du secteur privé et offriraient une occasion unique aux représentants des entreprises. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.

22. *Le porte-parole des travailleurs* rappelle les principales attentes exprimées par le groupe des travailleurs en juin 2014, au moment de l'adoption de la stratégie: l'engagement auprès du secteur privé doit se fonder sur le respect des valeurs et des principes de l'OIT, en particulier les normes de l'OIT, les droits syndicaux et le tripartisme; l'Initiative sur les entreprises devrait faciliter l'établissement et le maintien de relations professionnelles solides au sein des entreprises participantes; il ne devrait pas y avoir d'engagement auprès d'entreprises qui ne respectent manifestement pas les droits syndicaux; enfin, ACTRAV et le secrétariat du groupe des travailleurs devraient être informés de tous les engagements conclus avec le secteur privé. Malheureusement, ces attentes n'ont pas été suffisamment satisfaites. Les consultations avec ACTRAV et le secrétariat du groupe des travailleurs, telles qu'elles sont envisagées dans la méthodologie de mise en œuvre (paragr. 3), n'ont pas été structurées, mais ont été effectuées ponctuellement.
23. S'agissant de la section A du document, intitulée «Politiques et pratiques relatives aux entreprises et aux chaînes d'approvisionnement», la plupart des engagements ont été conclus entre les entreprises et l'OIT, sans la participation d'ACTRAV ou des syndicats. Les procédures n'ont pas été suivies, et des occasions d'améliorer les relations professionnelles ont donc été manquées. Une stratégie pour un engagement au niveau national auprès des syndicats dans le cadre du programme SCORE (Des entreprises durables compétitives et responsables) s'impose d'urgence, et les entreprises participantes doivent respecter les conventions fondamentales de l'OIT. Les entreprises qui se livrent à des pratiques antisyndicales ne devraient en aucun cas participer. L'Organisation devrait poursuivre ses activités sur les coopératives, qui donnent de bons résultats. Dans les régions et au niveau national, il conviendrait d'appliquer les mêmes procédures d'engagement auprès du secteur privé qu'au siège.
24. Pour ce qui est de la section B, intitulée «Initiatives internationales relatives au comportement des entreprises», le groupe des travailleurs soutient les activités du Bureau visant à promouvoir la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). En ce qui concerne la section C, intitulée «Développement des connaissances et renforcement des activités de sensibilisation», le renforcement des capacités devrait se concentrer davantage sur la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales, les relations professionnelles et les droits habilitants. Il est indispensable de soutenir les activités du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) qui visent au renforcement (bipartite) des capacités des partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne les relations professionnelles. ACTRAV et les syndicats devraient être associés aux futures «rencontres avec les entreprises», comme indiqué au paragraphe 22.
25. Les recommandations figurant aux paragraphes 23 à 25 sont pertinentes mais insuffisantes, et le groupe des travailleurs propose donc d'en ajouter quatre autres. Premièrement, les syndicats devraient être associés à toute démarche future effectuée dans le cadre de l'Initiative sur les entreprises, et des stratégies devraient être spécialement mises en place à cette fin. Deuxièmement, la procédure interne de l'OIT prévue pour l'engagement auprès du secteur privé doit être mieux appliquée – en particulier, ACTRAV (et le secrétariat du groupe des travailleurs) doit être consulté à propos de toute initiative en cours. Troisièmement, le Bureau devrait redéfinir le rôle de l'OIT en ce qui concerne les initiatives prises dans le cadre du système des Nations Unies et autres initiatives internationales en intensifiant son action auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'envergure mondiale, afin de renforcer les cadres des relations professionnelles aux niveaux transfrontalier et national. Enfin, la révision à venir de la Déclaration sur les entreprises multinationales devrait répondre aux problèmes inhérents aux systèmes de production et aux investissements mondialisés afin de renforcer les relations professionnelles pour une gouvernance mondiale des chaînes d'approvisionnement, et satisfaire les demandes formulées par les pays d'accueil en faveur d'un développement durable fondé sur le progrès économique et social. Sous réserve que

ces commentaires soient pris en compte et que les procédures de mise en œuvre soient respectées à l'avenir, le groupe de travailleurs appuie le projet de décision.

- 26.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Kenya rappelle que l'engagement auprès du secteur privé doit s'étendre à toute la gamme des activités de l'OIT et contribuer au respect des normes internationales du travail. Si l'Initiative sur les entreprises nécessite une approche tripartite inclusive et que tous les partenaires sociaux doivent participer à cet engagement auprès du secteur privé, la participation des gouvernements n'est, pour l'heure, pas encore clairement définie. Le réseau d'entreprises sur le travail forcé et la traite d'êtres humains proposé contribuera à développer les activités de l'OIT avec le secteur privé, mais un tel projet doit prendre en compte les réalités nationales. Le Programme de finance solidaire de l'OIT est particulièrement intéressant; le Bureau devrait renforcer son appui aux petites et moyennes entreprises (PME). Des programmes de renforcement des capacités devraient être mis en place pour permettre au Bureau de mieux servir les intérêts des mandants dans le cadre de l'engagement auprès du secteur privé. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision figurant au paragraphe 26.
- 27.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne se déclare préoccupé par le fait qu'il demeure difficile pour les entreprises de s'engager auprès de l'OIT. Une analyse plus détaillée des obstacles à une pleine mise en œuvre de la stratégie ainsi que des propositions sur la manière de les surmonter auraient été les bienvenues. Les recommandations données à la fin du document sont trop générales: des propositions plus ciblées pourraient notamment porter sur l'amélioration de la communication externe avec les entreprises, l'orientation des outils de communication de l'OIT vers le secteur privé et la mise à disposition d'une vue d'ensemble des activités de l'OIT avec le secteur privé, de sorte que les entreprises puissent voir en quoi une collaboration avec l'OIT peut être profitable. Des indicateurs sont également nécessaires pour que la stratégie puisse être plus précisément évaluée. Les procédures relatives à l'engagement auprès du secteur privé doivent être efficaces, réactives et pragmatiques. La collecte de fonds doit rester un facteur marginal par rapport à l'engagement auprès du secteur privé. Il est important de veiller à la cohérence entre l'Initiative sur les entreprises et les conclusions qui ont été tirées en ce qui concerne les partenariats public-privé (PPP). Compte tenu de l'importance de l'engagement auprès du secteur privé, le prochain rapport de situation devrait être examiné en 2017. L'orateur propose donc de modifier le point *b*) du projet de décision, de sorte qu'il s'énonce ainsi: «de présenter un rapport de situation sur la mise en œuvre de ces recommandations à sa 329^e session (mars 2017)».
- 28.** *Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni* déclare que l'OIT pourrait approfondir sa compréhension des besoins propres à chaque entreprise. L'engagement doit être tripartite et avoir la confiance de l'ensemble des mandants. L'étendue et la variété des activités de l'OIT en la matière témoignent de l'ambition de cet engagement. La prochaine étape consisterait à adopter une approche plus claire et plus cohérente sur le plan institutionnel: le Bureau devrait accorder la priorité à un engagement dans les domaines qui présentent le plus d'intérêt pour tous les mandants. L'expérience acquise par le Bureau dans le cadre de ses réseaux mondiaux d'entreprises, du programme Better Work, des PPP et des activités de ses bureaux extérieurs pourrait faciliter le recensement des possibilités de partenariat. Le Bureau devrait s'employer à renforcer les connaissances dans les domaines intéressant les entreprises, étudier la meilleure manière de promouvoir ses objectifs stratégiques par des partenariats et tirer parti de la conception multipartenaires des cinq programmes phares et de leur base PPP. Le Royaume-Uni, qui a récemment ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, appuie pleinement le réseau d'entreprises sur le travail forcé et la traite d'êtres humains proposé. Avant de s'engager dans des activités de sensibilisation, l'OIT devrait tout d'abord déterminer en quoi consiste l'offre concrète qu'elle propose à chaque entreprise. Compte tenu de ce qui précède, un rapport de situation

pour mars 2017 s'impose; l'orateur appuie donc la proposition de modification du projet de décision formulée par le groupe des PIEM.

29. *Une représentante du gouvernement du Brésil* demande au Bureau de donner plus de détails sur la coopération Sud-Sud en lien avec l'Initiative sur les entreprises dans le prochain rapport de situation.
30. *Une représentante du gouvernement de l'Italie* déclare que le réseau d'entreprises sur le travail forcé et la traite d'êtres humains proposé constituera un outil efficace aux fins d'éducation et de prévention et attend avec intérêt des informations actualisées sur sa mise en œuvre et ses résultats. Les programmes concernant plus particulièrement les PME et les coopératives sont particulièrement appréciés. Un nouveau plan d'action national est en cours d'adoption, qui a pour objectif d'offrir aux entreprises un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer leur degré de responsabilité sociale et environnementale. La stratégie semble en harmonie avec les propositions mises en avant dans la politique de l'OIT en matière de PPP. L'oratrice juge indispensable une coopération étroite entre ACTRAV et ACT/EMP, de même qu'un renforcement de la capacité de gérer le flux interne d'informations. L'OIT devrait intensifier son action visant à sensibiliser les entreprises à la valeur ajoutée du partage d'expériences et de l'application des principes de la responsabilité sociale, non seulement sur le plan économique, mais aussi sur celui du développement de l'environnement de travail des entreprises.
31. *Un membre employeur du Royaume-Uni* déclare que les employeurs britanniques soutiennent la création du réseau d'entreprises sur le travail forcé et la traite d'êtres humains proposé par l'OIT, estimant que cette initiative devrait élargir le champ d'intervention de sorte qu'il englobe toutes les formes d'esclavage, conformément à la loi sur l'esclavage moderne adoptée par le Royaume-Uni en 2015. Les dispositions de cette nouvelle loi constituent un défi pour les entreprises qui s'efforcent de trouver un juste équilibre entre le respect des droits humains et les attentes des différentes parties prenantes. Dans ce contexte, le réseau des entreprises devrait mettre l'accent sur des orientations pratiques non contraignantes, notamment pour aider les entreprises à mettre au point des questionnaires sur la notion de diligence raisonnable correspondant à leurs activités et à leur secteur et à mettre en œuvre des indicateurs de performance clés permettant de mesurer l'efficacité de leurs politiques et procédures.
32. L'OIT devrait aussi accorder un degré élevé de priorité à l'élaboration d'orientations pratiques non contraignantes sur l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. De nouvelles règles sont prévues au Royaume-Uni, qui imposeront aux entreprises employant 250 salariés ou plus de publier des données sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes d'ici à avril 2018, et l'orateur demande à l'OIT de s'engager auprès des employeurs et de partager avec eux les meilleures pratiques à cet égard. L'OIT devrait s'efforcer de mieux comprendre les besoins sociaux et économiques des différentes entreprises, en particulier des PME, et de ne pas s'en tenir uniquement aux priorités des entreprises multinationales.
33. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe appuie l'amendement proposé par le groupe des PIEM, mais demande au Bureau d'inclure, en annexe de ses futurs rapports, la liste des entreprises participant à l'Initiative sur les entreprises ou un lien vers la base de données en cours d'élaboration.
34. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe soutient le projet de décision tel que modifié par le groupe des PIEM.
35. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des entreprises) déclare que le fait d'avoir fait du Département des entreprises le principal département technique,

travaillant en étroite collaboration avec ACTRAV et ACT/EMP, a déjà donné des résultats. Des améliorations restent toutefois nécessaires, notamment en ce qui concerne les niveaux de communication et les prestations fournies. Le rapport s'est concentré sur les interventions lancées avant la période à l'examen, pour tirer parti des expériences réussies. Cette approche sera maintenue, mais l'on cherchera cependant de nouvelles formes d'engagement auprès des entreprises sur la base du dialogue social, du tripartisme et de canaux de communication clairs, tant en interne qu'à l'extérieur. Plusieurs départements du BIT collaborent déjà étroitement dans le cadre d'un objectif commun, et les gouvernements ne seront pas exclus de leurs activités. Les suggestions faites par le Conseil d'administration seront examinées, et l'orateur prend note avec intérêt des demandes en faveur d'indicateurs plus détaillés, de plus amples informations sur la coopération Sud-Sud et de l'insertion d'une liste d'entreprises en annexe des rapports futurs. Il est important de promouvoir les valeurs de l'OIT, en mettant l'accent sur ses domaines prioritaires. Le Département des entreprises collaborera avec les départements d'appui, en particulier le Département de la gestion de l'information et des technologies et le Département de la communication et de l'information du public, pour trouver des solutions aux problèmes techniques. Le calendrier est essentiel, et une accélération des travaux permettrait au Bureau de présenter un rapport de situation à une session future du Conseil d'administration.

Décision

36. Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général:

- a) de mettre en œuvre les recommandations visant à améliorer l'engagement de l'OIT auprès du secteur privé, en tenant compte des orientations fournies par le Conseil d'administration;*
- b) de présenter un rapport de situation sur la mise en œuvre de ces recommandations à sa 329^e session (mars 2017).*

(Document GB.326/INS/3, paragraphe 26, tel qu'amendé.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Rapport de la treizième Réunion régionale africaine

(Addis-Abeba, 30 novembre-3 décembre 2015)

(GB.326/INS/4)

- 37. Le porte-parole des employeurs se félicite des résultats de la treizième Réunion régionale africaine, en particulier des conclusions concernant les initiatives communes qui peuvent être prises par l'OIT et ses mandants pour réaliser les ODD et mener à bien l'Agenda 2063. A cet égard, il attire l'attention sur 11 priorités stratégiques à l'échelle du continent qui sont énumérées dans la Déclaration d'Addis-Abeba et pour lesquelles le secteur privé jouera un rôle crucial. Le groupe des employeurs félicite le Bureau pour l'excellente organisation de la réunion. Il a été particulièrement satisfait de participer aux séances interactives, au dialogue de haut niveau, aux deux débats spéciaux en séance plénière et à la séance spéciale consacrée à la promotion et à la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique (Déclaration sur les entreprises multinationales). La Journée mondiale de lutte contre le sida a donné l'occasion de rappeler que la lutte contre le sida n'est pas terminée en Afrique et qu'il faut redoubler d'efforts si l'on souhaite réduire le nombre de nouvelles infections et de décès.*

38. *Le porte-parole des travailleurs* invite les délégations et les organisations syndicales à veiller à ce que, à la prochaine réunion régionale africaine, les femmes représentent 30 pour cent au moins de l'ensemble des délégués et des conseillers techniques, conformément à l'objectif fixé par l'Organisation des Nations Unies concernant la proportion de femmes dans les organes de décision et d'élaboration des politiques. Le continent africain a un besoin urgent d'une croissance soutenue, inclusive et équitable. De nombreux pays restent caractérisés par une économie informelle de grande ampleur, et les inégalités sont souvent exacerbées par les conflits armés. En raison du faible niveau d'industrialisation et du manque de diversification, des millions de travailleurs se trouvent contraints d'occuper des emplois mal rémunérés et précaires. Par conséquent, les Etats Membres doivent collaborer avec les partenaires sociaux pour élaborer des politiques sociales et économiques qui garantissent un développement équitable et inclusif, ce qui exige le respect des conventions fondamentales ayant trait aux droits syndicaux. Il est indispensable d'intégrer ce respect des normes internationales du travail dans les politiques nationales.
39. Son groupe se réjouit de l'adoption de la Déclaration d'Addis-Abeba et des priorités stratégiques concernant le monde du travail. Dans ce contexte, il attache une importance particulière à la promotion des emplois décents, au renforcement des institutions du marché du travail, à l'instauration d'un dialogue social efficace, à l'accélération de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et à l'extension de la protection sociale. Le groupe des travailleurs soutient également la lutte contre les inégalités, la nécessité de lier la productivité à des améliorations des conditions de travail et des revenus, la promotion d'une migration basée sur les droits, ainsi que le renforcement de la cohérence des politiques et de la coordination au niveau interministériel. Il demande au Bureau de promouvoir les synergies avec les institutions et organisations régionales et la cohérence des politiques avec la Banque mondiale, le Fond monétaire international (FMI) et la Banque africaine de développement. Le groupe des travailleurs demande également au bureau régional de travailler avec les organisations régionales de travailleurs et d'employeurs. Il invite les mandants tripartites à renforcer, à l'échelle du continent, leurs efforts de mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ainsi que de la stratégie-cadre sur les Etats fragiles. Il demande en outre au Bureau régional pour l'Afrique de travailler en étroite collaboration avec les organisations syndicales afin de réaliser les objectifs de la Déclaration d'Addis-Abeba. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.
40. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Ghana félicite l'OIT pour les mesures qu'elle a préconisées en vue de réaliser l'objectif de croissance inclusive par le travail décent. Le groupe de l'Afrique invite l'Organisation à renforcer son partenariat avec l'Union africaine, la Banque africaine de développement et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) dans les domaines de la migration et de l'emploi des jeunes. Il prie instamment le Bureau de mobiliser des ressources et de travailler en étroite collaboration avec les mandants tripartites nationaux afin de réaliser les objectifs de la Déclaration d'Addis-Abeba. Il se félicite que le Bureau, les autres régions et les représentants des employeurs et des travailleurs se soient montrés disposés à débattre, au sein du groupe de sélection tripartite, de l'éventualité d'un examen du *Règlement pour les réunions régionales* à la 328^e session du Conseil d'administration. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
41. *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* invite le Bureau à collaborer étroitement avec les mandants pour mettre en œuvre la Déclaration d'Addis-Abeba et à redoubler d'efforts pour mobiliser les ressources nécessaires à cette fin. L'examen du *Règlement pour les réunions régionales* devrait être inscrit à l'ordre du jour de la 328^e session du Conseil d'administration et mené par le Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.

42. *Un représentant du gouvernement de Cuba* fait observer que, en Afrique, il faut s'attacher sans plus attendre à la promotion du travail décent, à la réduction de l'économie informelle, à la promotion de l'emploi des jeunes, à l'éradication de la pauvreté et à la coopération pour le développement. Le gouvernement de Cuba appuie la Déclaration d'Addis-Abeba et espère que le présent rapport bénéficiera de la plus large diffusion possible afin de pouvoir servir de catalyseur pour un regain de solidarité avec les peuples du continent.
43. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique) indique que le Bureau a alloué des ressources pour appuyer l'action menée par l'Union africaine dans divers domaines, notamment la protection sociale et les migrations de main-d'œuvre. Le Bureau a consolidé ses relations de travail avec la Banque africaine de développement en vue d'entreprendre une action commune en faveur de l'emploi des jeunes dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et des technologies de l'information et de la communication et collabore en outre avec la Commission de l'Union africaine à la publication du premier rapport concernant les statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique. Il a en outre apporté sa contribution à des rapports portant sur la manière de favoriser la mobilité des compétences en Afrique et sur les possibilités qu'offrent les transferts de fonds pour renforcer la protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles. Une stratégie de recherche pour la région africaine est en cours d'élaboration, ainsi qu'une stratégie pour les pays à revenu intermédiaire d'Afrique. Le Bureau reste décidé à consolider les programmes de renforcement des capacités en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) et a élaboré un plan de formation complet pour la période biennale. Pour finir, l'orateur indique que le Bureau intensifie son action dans les Etats fragiles de la région. Le représentant du Directeur général a pris note des recommandations formulées par les intervenants en ce qui concerne les priorités stratégiques et la collaboration avec d'autres organisations régionales.

Décision

44. Le Conseil d'administration a prié le Directeur général:

- a) *d'attirer l'attention des mandants de l'OIT, et en particulier de ceux de la région africaine, sur la Déclaration d'Addis-Abeba figurant en annexe IV au document GB.326/INS/4 et, à cette fin, d'en communiquer le texte:*
- i) *aux gouvernements de tous les Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations d'employeurs et de travailleurs nationales;*
 - ii) *aux organisations internationales officielles et non gouvernementales internationales concernées;*
- b) *de tenir compte de la Déclaration d'Addis-Abeba dans l'exécution des programmes existants et l'élaboration des propositions de programme et de budget à venir.*

(Document GB.326/INS/4, paragraphe 216.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Travail décent et croissance durable et inclusive: les grands enjeux d'une politique mondiale (GB.326/INS/5)

45. *La porte-parole des employeurs* déclare que les perspectives mondiales décrites dans le rapport sont exagérément pessimistes compte tenu des prévisions de la Banque mondiale et du FMI. Le fait que, sept ans après la crise économique, l'économie mondiale peine toujours à repartir montre que le problème n'est plus simplement cyclique. Il existe des rigidités structurelles liées par exemple aux cadres réglementaires, à l'inadéquation des compétences et à la stabilité macroéconomique. Une grande partie des propositions formulées par le Groupe de travail du groupe des entreprises 20 (B20) sur l'emploi exigeraient des gouvernements des pays du G20 qu'ils modifient radicalement leurs politiques du marché du travail. Les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans la mise en œuvre et l'examen du Programme 2030. Les principes directeurs tripartites de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous pourraient aider les gouvernements à mettre en place le cadre stratégique nécessaire à l'application de l'Accord de Paris sur les changements climatiques, mais il est indispensable d'éviter les restrictions et autres obstacles au commerce et tout ce qui peut nuire à la compétitivité et à la productivité et de créer un environnement propice à l'innovation et à l'investissement dans la production et l'emploi. Le groupe des employeurs déplore que le Bureau n'ait pu fournir des précisions sur son plan destiné à aider les Etats Membres et les mandants à mettre en œuvre les stratégies nationales de développement durable requises par le Programme 2030. En ce qui concerne la suggestion formulée au paragraphe 32 du rapport, l'Organisation a déjà adopté, à l'issue d'un processus tripartite, des politiques relatives aux ODD pertinents qui, au même titre que le rapport que le Directeur général présentera à la Conférence, devraient alimenter sa contribution au Forum politique de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable. Le groupe des employeurs est préoccupé par l'indication, dans ce même paragraphe, selon laquelle «[l]'évaluation parallèle de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable [...] crée [...] une occasion de déterminer comment il est possible d'adapter l'action des structures de gouvernance de l'OIT [...]»; l'objectif ne devrait pas être de modifier ces structures de gouvernance, mais de les utiliser. En novembre 2015, le Bureau a été prié de «formuler des propositions concernant le rôle que le Conseil d'administration pourrait jouer dans l'examen des progrès réalisés en matière de travail décent pour le développement durable dans le cadre des examens thématiques de l'état d'avancement des objectifs de développement durable, y compris des questions transversales, que mènera le système des Nations Unies»; il aurait été utile de pouvoir disposer au moins d'une ébauche d'une telle proposition. Si les informations fournies dans le rapport ne manquent pas d'intérêt, l'Organisation doit définir clairement ses priorités afin d'éviter tout chevauchement des politiques et programmes relevant du Programme 2030 et doit mobiliser au mieux tout son potentiel dans les limites des ressources dont elle dispose; des informations sur les consultations menées par le Bureau auprès des bailleurs de fonds potentiels seraient les bienvenues. Le Bureau devrait apporter aux mandants une assistance en matière de renforcement des capacités et d'appui technique qui soit adaptée à leurs besoins et priorités. Il devrait trouver des ressources et adopter des plans en vue de développer la capacité des organisations d'employeurs à participer aux stratégies nationales de développement durable, et ACT/EMP devrait être associé à ce processus. Les engagements pris par l'OIT doivent concorder avec la réforme de la stratégie du Bureau sur le terrain; l'efficacité des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et la situation particulière des pays qui ne sont pas dotés d'un tel programme doivent être évaluées avant d'élaborer de nouveaux PPTD alignés sur les priorités des pays en matière de développement durable. Les alinéas *a)* et *b)* du projet de décision n'ajoutent rien à la décision adoptée à la session précédente du Conseil d'administration. En ce qui concerne l'alinéa *c)*,

il serait utile de savoir comment le Bureau prévoit d'aider les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation des ODD au moyen d'indicateurs pertinents. S'agissant de l'alinéa d), il n'est pas clairement indiqué si le Bureau prévoit de rendre compte, à la prochaine session du Conseil d'administration, du lancement de son plan de mise en œuvre du Programme 2030, et notamment de l'ajustement de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, ou des progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté. Le groupe des employeurs appuie néanmoins le projet de décision.

46. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que les mauvaises perspectives de l'économie mondiale à court terme sont confirmées par les tendances structurelles à long terme. La dégradation en cours de la situation de l'emploi, conjuguée à la stagnation des salaires et à la pauvreté structurelle, aggrave les inégalités et conduit à une crise sociale. Si l'on ne peut que noter avec satisfaction les réunions multilatérales mentionnées dans le rapport, les déclarations d'intention auxquelles elles ont donné lieu doivent se traduire en actes sur le terrain. Le groupe des travailleurs se félicite que, dans le communiqué que les dirigeants ont adopté au sommet du G20 à Antalya, il est explicitement indiqué que le creusement des inégalités risque de compromettre la cohésion sociale et de freiner la croissance. Tout en se félicitant également de la reconnaissance par le G20 du rôle essentiel du dialogue social ainsi que de la déclaration commune des syndicats des pays du G20 (L20) et du B20 sur l'emploi, la croissance et le travail décent, le groupe des travailleurs note que les principaux engagements du G20 ne se sont pas traduits par des ajustements des politiques nationales qui auraient permis d'assurer une croissance stable et génératrice d'emplois grâce à des mesures visant à résoudre les problèmes structurels à long terme et à lutter contre les inégalités croissantes, à promouvoir la croissance des salaires réels et la négociation collective, à mettre en place une nouvelle réglementation des marchés financiers et à accroître l'investissement dans la santé, l'éducation et les soins aux enfants et aux personnes âgées afin que les femmes puissent accéder au marché du travail. Il aurait été utile d'avoir des précisions sur l'action menée par le Bureau pour régler ces problèmes. Le groupe des travailleurs se félicite de l'engagement en faveur d'une limitation de la hausse de la température moyenne à l'échelle du globe, mais note que l'ambition manifestée lors de la Conférence sur les changements climatiques (COP 21) s'est heurtée à la volonté des pays de protéger leurs intérêts; chaque pays doit revoir ses objectifs avant que l'Accord de Paris entre en vigueur en 2020. La justice climatique et une transition juste vers un modèle de développement à faible empreinte carbone passent par l'octroi aux pays pauvres d'une aide financière à cet effet. Malheureusement, si cette nécessité est reconnue dans le préambule de l'Accord, de nombreux Etats Membres ont refusé de la faire figurer dans le dispositif. L'OIT doit reconnaître le lien entre la mise en œuvre de l'Accord et la promotion des principes directeurs tripartites. Il est essentiel de passer à une phase de mise en œuvre fondée sur la collaboration du Bureau et des mandants tripartites et d'associer les syndicats aux discussions nationales sur les changements climatiques. L'intervenant demande au Bureau de soumettre, à la 327^e session du Conseil d'administration, son plan destiné à aider les Etats Membres et les mandants à mettre en œuvre le Programme 2030 et d'expliquer comment il entend assurer le suivi et rendre compte des progrès accomplis vers la réalisation des cibles des ODD. Ce plan devrait fournir aux mandants des grandes orientations intégrées et fondées sur les droits à propos de la croissance inclusive et du travail décent et se fonder sur le mandat ambitieux confié à l'OIT au titre de l'ODD 8 et des autres objectifs et cibles pertinents. L'Organisation devrait participer au processus de suivi et d'examen du Programme 2030 proposé dans le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur le sujet, en s'appuyant sur les mécanismes de présentation de rapports mis en place dans le cadre de son système de contrôle, mais aussi s'assurer qu'ACTRAV et ACT/EMP disposent de ressources suffisantes pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et veiller à leur participation effective à la mise en œuvre du programme au niveau national. L'intervenant rappelle que le groupe des travailleurs déplore que le processus de suivi et d'examen des progrès enregistrés dans la réalisation des ODD ne soit pas obligatoire et que le caractère foncièrement volontaire de

ce processus permette aux gouvernements de ne chercher à atteindre que les cibles qui les intéressent, ce qui nuit à l'obligation de rendre des comptes. Il se félicite de la décision prise par plusieurs pays de présenter des examens nationaux volontaires et encourage l'OIT à mettre à profit ce processus pour établir un dialogue constructif. Il se félicite également de la prise en compte des droits syndicaux et des droits au travail dans la série d'indicateurs adoptés par la Commission de statistique de l'ONU; la difficulté est de faire en sorte que les offices nationaux de statistique et les partenaires sociaux bénéficient d'une formation à ces indicateurs et qu'ils soient incorporés dans les stratégies nationales de mise en œuvre des ODD. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

47. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare que l'action menée par l'OIT dans le cadre du Programme 2030 doit être considérée dans le cadre plus large du plan de travail et des priorités stratégiques de l'Organisation. Elle prend note de l'importance des dimensions régionales des ODD et du fait que cette question sera au centre des discussions à la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique qui se tiendra en 2016. Il est indispensable que le Conseil d'administration continue de participer activement au débat international sur les ODD et reçoive régulièrement des informations actualisées sur le rôle de l'Organisation dans la mise en œuvre du Programme 2030, notamment en collaboration avec d'autres organisations internationales, et sur l'assistance fournie aux mandants. Le GASPAC appuie le projet de décision.
48. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit que l'Albanie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Géorgie, la République de Moldova, le Monténégro et la Serbie s'associent à sa déclaration. Le Programme 2030, s'il est effectivement mis en œuvre, pourrait changer la donne. Le groupe des PIEM s'est engagé pour que cette mise en œuvre soit effective dans les pays du groupe et ailleurs et, à cet égard, invite l'Organisation à soutenir les stratégies nationales et régionales relatives à l'éradication de la pauvreté, à l'emploi des jeunes, aux socles de protection sociale et aux droits au travail. Un renforcement de la collaboration avec d'autres organisations internationales sur les questions liées aux ODD pourrait accroître l'influence de l'OIT sur le terrain et promouvoir le travail décent au niveau mondial. L'Organisation devrait se positionner comme le centre de connaissances pour l'élaboration d'une série d'indicateurs mondiaux relatifs aux ODD, en particulier ceux qui concernent le travail décent et qui permettent de mesurer les progrès accomplis à propos d'aspects qualitatifs comme le dialogue social, afin d'améliorer la présentation de rapports au niveau national. Le Département de la statistique du BIT devrait continuer d'aider les offices nationaux de statistique à recenser les lacunes et à recueillir des données, en se fondant éventuellement sur des indicateurs nationaux, régionaux et thématiques, et à renforcer les capacités en fonction du contexte national. Le groupe des PIEM se félicite de la participation de l'Organisation aux travaux du G20, et notamment au suivi du communiqué d'Antalya et des engagements pris par le G20 en ce qui concerne l'emploi des jeunes, l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et la participation accrue des femmes au marché du travail, et convient que les principes directeurs tripartites de l'OIT sont importants pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris. Il salue la décision du Directeur général de mettre en avant, dans le rapport qu'il présentera à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail, l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, ce qui permettra à l'Organisation de contribuer à la préparation du suivi et de l'examen du Programme 2030. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
49. *S'exprimant au nom des pays du groupe BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud)*, un représentant du gouvernement de l'Inde remercie le Directeur général d'avoir participé à la première réunion des ministres du travail et de l'emploi des pays du groupe BRICS qui s'est tenue en janvier 2016. La mise en œuvre de l'ODD 8 exigerait une coordination au niveau mondial en vue d'élaborer une stratégie de croissance durable et inclusive. L'OIT doit s'affirmer comme chef de file dans ce processus afin de veiller à ce que le travail décent fasse partie intégrante des politiques destinées à assurer une croissance durable

et inclusive et une reprise plus soutenue. Le Programme 2030 permet aux pays d'élaborer des indicateurs adaptés au contexte national, et l'OIT, en tant que principal dépositaire des données internationales sur le travail et l'emploi, pourrait aider les Etats Membres à mener à bien cette tâche et à formuler des stratégies de croissance, y compris des politiques en matière de travail et d'emploi. Compte tenu de l'assombrissement de l'horizon économique mondial, les décideurs doivent réévaluer la situation de leurs pays respectifs et suggérer des moyens d'améliorer les perspectives en matière de travail décent. L'évolution de la nature et des contours du monde du travail oblige l'OIT à poursuivre et intensifier ses efforts dans le domaine du travail décent et à partager son savoir-faire dans le cadre d'autres instances internationales.

- 50.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* déclare que le document montre qu'il est impératif de mettre l'accent sur les politiques de création d'emplois et de réduction des inégalités. La participation de l'OIT aux travaux d'instances de premier plan telles que le G20 à propos du Programme 2030 revêt une grande importance. Les questions de l'emploi et de la protection sociale sont au cœur des ODD et du Programme 2030. L'OIT doit continuer de promouvoir la coopération entre les différentes instances internationales dans les domaines du travail décent, de la croissance durable et des marchés du travail inclusifs. Un cadre mondial doit être créé pour assurer la promotion et la mise en œuvre effective de ce programme. Le Mexique approuve les propositions formulées en 2016 par la présidence chinoise du G20 concernant la priorité à accorder, en matière d'emploi, à l'innovation, au travail décent, à l'amélioration de l'employabilité et à des possibilités d'emploi adaptées. Le G20 doit promouvoir l'adoption de politiques macroéconomiques, le renforcement de l'entrepreneuriat, la mise en place de systèmes de formation professionnelle novateurs et une action visant à améliorer la santé au travail et les perspectives d'emploi. Le travail décent doit être favorisé en agissant sur les salaires et en mettant en place des mécanismes de négociation collective ainsi que des systèmes de protection sociale durables et plus justes. Au niveau national, le Mexique met actuellement l'accent sur la transformation structurelle des systèmes économiques en s'appuyant sur la réduction des émissions de carbone, la formation aux nouvelles technologies et la mobilité des travailleurs entre les secteurs traditionnels et les nouveaux secteurs des énergies renouvelables. Le Mexique salue la décision du Directeur général de mettre l'accent sur l'éradication de la pauvreté à la 105^e session de 2016 de la Conférence et appuie le projet de décision.
- 51.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que la présidence chinoise du G20 a prévu une deuxième réunion du Groupe de travail sur l'emploi en avril 2016. Il prend note de la précieuse contribution déjà apportée par les employeurs et les travailleurs dans le cadre du B20 et du L20 et espère que cette collaboration se poursuivra. Le gouvernement de la Chine attend avec impatience de prendre connaissance du rapport sur l'éradication de la pauvreté que le Directeur général présentera à la prochaine session de la Conférence. Il a considérablement réduit les taux de pauvreté au niveau national et a l'intention d'éradiquer complètement ce problème au cours des prochaines années. Le Bureau pourrait jouer un rôle important dans la lutte contre la pauvreté en recueillant les expériences des uns et des autres et en les diffusant.
- 52.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Ghana déclare que, faute de mesures appropriées, l'évolution actuelle de la situation en matière d'emploi conduira à une aggravation des inégalités qui ne fera que freiner encore plus la reprise. Toutefois, les engagements pris à haut niveau dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union africaine et la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif donnent des raisons d'espérer. Le groupe de l'Afrique réaffirme qu'il souscrit pleinement aux résultats de la Conférence de Paris sur les changements climatiques (COP 21), se félicite des demandes qui ont été adressées à l'OIT et à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour qu'elles participent au suivi des progrès accomplis en matière d'emploi des jeunes et appuie le projet de décision.

53. *Un représentant du gouvernement de la Turquie* déclare que les participants à la Réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 qui s'est tenue à Ankara ont arrêté une liste de mesures à prendre pour lutter contre le creusement des inégalités de revenus et la baisse de la part du travail dans le revenu des facteurs de production, notamment par le renforcement des institutions du marché du travail, la réduction des inégalités de salaire et l'amélioration de la qualité des emplois. Les dirigeants des pays du G20 ont décidé de rendre les marchés du travail plus inclusifs, de réviser les stratégies de croissance et les plans pour l'emploi et de renforcer les mesures prises pour lutter contre les inégalités et favoriser une croissance inclusive. L'OIT devrait mieux sensibiliser les mandants aux questions relatives au travail traitées par les présidences du G20. La présidence turque du G20 a aussi centré son attention sur la sécurité et la santé au travail. La capacité du Bureau dans ce domaine devrait être encore renforcée, et cette question devrait être traitée en priorité. La huitième Conférence internationale sur la sécurité et la santé au travail se tiendra à Istanbul en mai 2016.
54. *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que la chute de l'investissement privé a conduit à une augmentation du chômage, en particulier dans les pays en développement. La croissance doit être inclusive et créatrice d'emplois. Le dialogue social occupe une place centrale dans la lutte contre les inégalités. Les nouveaux PPTD doivent tenir compte des priorités des pays en matière de développement durable, et l'assistance apportée dans ce domaine par le BIT devrait être financée aussi bien par des contributions extrabudgétaires que par le budget ordinaire. L'éradication de la pauvreté est une étape obligée pour parvenir au développement durable, et priorité doit être donnée à l'ODD 8. Le Conseil d'administration devrait étudier les ajustements à apporter pour satisfaire aux éventuelles obligations futures en matière de présentation de rapports au Forum politique de haut niveau pour le développement durable. Le Brésil rappelle qu'il est disposé à continuer de collaborer avec l'OIT sur les questions dont est saisie la Commission de statistique de l'ONU et appuie le projet de décision.
55. *Une représentante du gouvernement de l'Indonésie* remercie le Bureau pour son soutien à l'organisation de la récente conférence consacrée à la mise en œuvre des ODD dans le pays. Elle déclare que l'Indonésie a intégré les objectifs du travail décent et de la croissance inclusive dans les stratégies nationales de développement et reconnaît le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine. Des mesures ont également été prises pour améliorer la politique nationale du travail et créer un environnement plus propice à l'investissement. Il faut espérer que, au cours de la prochaine phase du PPTD, le Bureau continuera d'aligner ses programmes de renforcement des capacités et de conseil à l'élaboration des politiques sur les objectifs de développement nationaux.
56. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la coopération multilatérale) déclare que le document a été rédigé afin d'appeler l'attention des membres du Conseil d'administration sur certaines évolutions économiques préoccupantes. Le FMI a prévu une légère reprise économique en 2017. Au moment où le présent document a été rédigé, certains aspects du Programme 2030 devaient être encore clarifiés et il n'a donc pas été possible d'y faire figurer des informations à ce sujet. Le renvoi, dans le document, au rapport présenté par le Groupe interinstitutions et d'experts sur les indicateurs OMD (IAEG) à la Commission de statistique de l'ONU, qui contient des informations sur les indicateurs proposés, reste valable. Les indicateurs feront l'objet d'une décision définitive de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2016, et ceux qui concernent le travail décent bénéficient actuellement d'un large soutien. L'une des principales questions examinées dans le rapport est la place que l'OIT occupera dans les activités de suivi menées par les Nations Unies dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030. Au niveau mondial, le prochain Forum politique de haut niveau des Nations Unies aura pour thème principal «Veiller à ce que personne ne soit laissé de côté», ce qui cadre bien avec les programmes à l'appui du travail décent pour un développement durable et avec le rapport que le Directeur

général présentera à la Conférence internationale du Travail, ce qui permettra à l'OIT d'apporter une importante contribution au forum. Au niveau national, l'OIT doit s'assurer qu'elle est en mesure de répondre aux demandes des mandants – et que ces demandes ont un lien avec le Programme 2030. Cela devrait être d'autant plus facile que l'Agenda du travail décent est pris en considération dans le Programme 2030, dont il a été tenu compte dans la planification du programme et budget pour 2016-17.

Décision

57. Le Conseil d'administration a approuvé la décision du Directeur général de mettre l'accent, dans le rapport qu'il présentera à la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail, sur l'élimination de la pauvreté et l'a prié:

- a) *de suivre de près les mesures préparatoires des Nations Unies en vue d'assurer le suivi et l'examen au niveau mondial du Programme à l'horizon 2030, dans la perspective d'une contribution possible de l'OIT en matière de mise en œuvre des aspects liés au travail décent dans le cadre d'une action intégrée à l'appui de ce programme, et de soutenir le processus mondial d'examen thématique proposé, en particulier pour ce qui concerne l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance inclusive;*
- b) *de faire en sorte que le Bureau apporte un soutien plus large aux Etats Membres et aux mandants, comme le Conseil d'administration l'a préconisé à sa 325^e session, et de veiller à l'harmonisation de cette action avec les résultats attendus du programme et budget pour 2016-17;*
- c) *d'élaborer un plan pour préciser le rôle du BIT dans l'aide à fournir, le cas échéant, aux Etats Membres afin qu'ils soient en mesure de mettre au point des modes de production et de collecte de données et des méthodes adaptés aux indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable qui sont liés au mandat de l'OIT;*
- d) *de rendre compte, à la 328^e session du Conseil d'administration (novembre 2016), du lancement du plan de mise en œuvre à l'horizon 2030 du Bureau, et notamment de l'ajustement de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement.*

(Document GB.326/INS/5, paragraphe 33.)

Sixième question à l'ordre du jour

Plainte relative au non-respect par le Guatemala de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, déposée par des délégués à la 101^e session (2012) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

Information sur les progrès accomplis (GB.326/INS/6(Rev.))

58. *Le porte-parole des travailleurs* note avec intérêt l'abrogation par le gouvernement guatémaltèque du décret sur les taux de salaire minima différenciés, ainsi que les mesures prises par le ministère du Travail et du Bien-être social pour traiter les demandes d'enregistrement des syndicats. Cependant, il est très préoccupant de constater qu'aucun progrès n'a été accompli pour protéger les dirigeants syndicaux et pour sanctionner les auteurs de violence contre des syndicalistes. Plus de 73 syndicalistes ont été assassinés et le gouvernement n'a procédé à aucune arrestation. Les travailleurs sont préoccupés par la position immuable du ministère public qui remet en question la motivation antisyndicale de nombre de ces assassinats tout en admettant qu'il n'a pas eu recours aux procédures d'enquête appropriées. Les syndicats n'ont pas été informés de la conclusion d'un quelconque accord avec la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala pour enquêter sur ces assassinats, et le gouvernement n'a pas permis aux syndicats de participer à l'élaboration du protocole de mise en œuvre des mesures de sécurité.
59. Le gouvernement exécute à la hâte quelques actions de la feuille de route avant chaque session du Conseil d'administration; cependant, aucun progrès n'a eu lieu en ce qui concerne la mise en œuvre de nombreuses mesures importantes. Les amendements législatifs proposés par les syndicats pour assurer la conformité avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ont été passés sous silence; aucune réforme n'a permis aux inspecteurs du travail de faire appliquer la loi, de réduire l'inexécution des ordonnances de réintégration des travailleurs ou d'imposer une discipline aux juges qui ralentissent le déroulement des procédures engagées devant les tribunaux du travail; la Commission de traitement des différends n'a pas reçu les ressources nécessaires; et les syndicats sont constamment victimes des attaques des médias. Le gouvernement doit traiter l'indicateur clé n° 9 pour renforcer la campagne visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective. Il est inacceptable que le gouvernement rende les travailleurs du secteur public responsables des décennies de mauvaise gestion financière, compte tenu notamment des scandales de corruption qui ont marqué la précédente administration. Le gouvernement devrait profiter de la campagne de sensibilisation pour faire comprendre au public l'importance de la négociation collective. En outre, la situation difficile à laquelle sont confrontés les travailleurs de plantations de bananiers et de canne à sucre est inacceptable dans un pays qui souhaite faire respecter l'Etat de droit. Les travailleurs se félicitent du rôle positif joué par le représentant spécial du Directeur général au Guatemala et des efforts qu'il a consentis pour promouvoir le dialogue social. Ils souhaitent pouvoir constater des progrès tangibles concernant toutes les questions soulevées dès novembre 2016, et ils sont en mesure d'accepter le report de la décision sur la constitution d'une commission d'enquête jusqu'à cette date.

60. *Le porte-parole des employeurs* dit que, parmi les mesures positives qui ont été prises depuis l'adoption de la feuille de route, il y a notamment la création de la Commission de traitement des différends, l'augmentation du nombre d'enregistrements des syndicats et l'accord tripartite visant à demander l'assistance technique du BIT pour amender le Code du travail. Cependant, l'absence d'institutions fortes et d'un cadre réglementaire propre à garantir la liberté syndicale demeure une source de préoccupation. Des progrès substantiels sont nécessaires pour protéger les personnes menacées et diligenter des enquêtes sur les crimes commis contre des syndicalistes. La réforme législative recommandée par la mission de haut niveau devrait être adoptée de toute urgence. Il faudrait prendre de nouvelles mesures pour sensibiliser à la liberté syndicale et à la négociation collective, et la Commission de traitement des différends devrait bénéficier de ressources adéquates pour fonctionner correctement. L'orateur encourage la communauté internationale à fournir les ressources nécessaires pour permettre au représentant spécial du Directeur général au Guatemala de continuer ses travaux. Les employeurs appuient le point pour décision.
61. *Une représentante du gouvernement du Guatemala* (ministre du Travail et du Bien-être social) dit que la participation à la session de hauts fonctionnaires du gouvernement témoigne des efforts consentis pour respecter les principes et valeurs promus par l'OIT. Le gouvernement s'engage à mettre en place des politiques publiques susceptibles de créer du travail décent et d'encourager le développement économique, à respecter le protocole d'entente et à mettre en œuvre la feuille de route pour résoudre les difficultés évoquées dans la plainte. La faiblesse institutionnelle, les contraintes budgétaires et l'absence de coordination institutionnelle et de dialogue social sont autant de défis qui demandent un changement structurel et culturel, dépassant le présent mandat du nouveau gouvernement. La ministre du Travail et du Bien-être social expose cinq stratégies essentielles: lutter contre la corruption au sein du ministère; renforcer l'inspection du travail, notamment en matière de sécurité et de santé au travail; éliminer le travail des enfants; mettre au point une politique nationale favorisant le travail décent; améliorer la sécurité nationale grâce au travail décent pour prévenir le crime et l'émigration et pour protéger les droits de l'homme.
62. Deux mois après sa prise de fonctions, le gouvernement a déjà pris des mesures pour appliquer la feuille de route et respecter le calendrier. Il a organisé des réunions avec les représentants des employeurs et des travailleurs, la Cour des comptes et le défenseur des droits de l'homme, et le Président a reçu des dirigeants syndicaux à deux occasions. La procédure d'enregistrement des syndicats est en cours de simplification, et 62 syndicats ont été enregistrés dans la seule année en cours – dont 26 depuis la publication du rapport du BIT. Des réunions ont eu lieu auxquelles ont participé des personnalités éminentes du milieu judiciaire, le ministère public, et la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala, afin d'améliorer l'efficacité des enquêtes et des poursuites concernant le décès de syndicalistes. La ministre condamne les assassinats résultant de la violence qui sévit dans son pays, ainsi que les violations des droits de l'homme, et elle souligne l'engagement pris par le gouvernement de lutter contre l'impunité.
63. Toutes les demandes de mécanismes de protection en faveur des dirigeants syndicaux ont été satisfaites. Le nombre des décisions relatives à la réintégration de travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux s'est considérablement accru en 2015. La proposition d'instaurer des cours pénales spéciales pour connaître des infractions liées à la liberté de travailler et à la liberté syndicale a été rédigée, mais un soutien financier est indispensable à sa mise en œuvre. La ministre demande à nouveau une assistance technique pour aider les mandants tripartites à formaliser l'initiative visant à réformer le Code du travail national, notamment en ce qui concerne la convention n° 87. La campagne de sensibilisation concernant la liberté syndicale et la négociation collective sera poursuivie sur la radio nationale, et des informations seront traduites dans diverses langues mayas.

64. Outre les activités liées à la feuille de route, le ministère a traité plus de 100 plaintes liées à des licenciements massifs de travailleurs municipaux au lendemain du changement de gouvernement. Un processus a été mis en place pour assurer une coordination avec les maires concernant le respect de la législation du travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, et un communiqué officiel a été publié sur le respect des droits de l'homme et la résolution des différends. Une table ronde a été organisée avec les maires et les travailleurs municipaux grâce au soutien du défenseur des droits de l'homme et d'autres organismes publics. Des procédures judiciaires ont mis en lumière l'absence de réglementation en matière de négociation collective dans l'administration publique et suscité des questions quant à la viabilité de certains accords; par conséquent, un dialogue bipartite constructif sera lancé pour redresser la situation. Le système de salaire différencié a été aboli dans quatre municipalités, car il permettait d'introduire des salaires inférieurs au minimum national. Les progrès accomplis sont dus à la volonté politique du nouveau gouvernement et au soutien de l'OIT et de la communauté internationale; le Guatemala continuera de remplir ses engagements nationaux et internationaux.
65. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique se félicite des mesures positives prises par le Guatemala pour remplir ses obligations internationales. Etant donné que le respect des droits fondamentaux tels que la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement est essentiel à la création du travail décent, l'orateur invite le Bureau à continuer de fournir l'assistance technique nécessaire pour mettre pleinement en œuvre de la feuille de route au Guatemala. Il demande instamment aux mandants tripartites dans le pays de poursuivre leur dialogue social en vue de conclure des accords concrets porteurs de solutions durables et garantissant la pleine application de la convention n° 87. Il prend note de la volonté politique du nouveau gouvernement de créer du travail décent et d'assurer le respect des droits du travail, en pleine coordination avec l'OIT, afin de poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route. Le GRULAC appuie le projet pour décision et invite la communauté internationale à fournir les ressources nécessaires au bureau du représentant spécial du Directeur général au Guatemala, afin qu'il puisse mieux soutenir les mandants tripartites.
66. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit que la Norvège et la République de Moldova s'associent à sa déclaration. Ce changement politique récent et l'engagement pris par le gouvernement d'accroître sa collaboration avec le BIT pour mettre en œuvre la feuille de route sont les bienvenus. Cependant, l'impunité reste un défi majeur à relever, et on peut craindre que le discours antisyndical de la presse ne prive le travail des syndicats de sa légitimité. Le gouvernement devrait renouveler et intensifier ses efforts pour produire des résultats concrets avant novembre 2016, notamment sur l'adoption des réformes du Code du travail; le renforcement de la négociation collective; la lutte contre le climat de violence antisyndicale; l'élimination des obstacles à l'enregistrement des syndicats; et l'amélioration des relations entre toutes les parties. L'UE approuve le travail accompli par le représentant spécial du Directeur général au Guatemala et se dit prête à accompagner le pays dans ses efforts pour assurer l'exécution des conventions de l'OIT. Il faut espérer que le projet du BIT financé par l'UE sera source d'améliorations. L'orateur appuie le projet de décision.
67. *Une représentante du gouvernement du Panama* dit que, au mois de septembre 2015, le Conseil des ministres du Travail d'Amérique centrale a répondu favorablement à la demande de soutien du ministère du Travail du Guatemala pour surmonter les difficultés du pays dans ce domaine. La ministre demande instamment au gouvernement de poursuivre ses efforts à cet égard et de faire prospérer le dialogue social parmi les mandants tripartites en vue de la conclusion d'accords spécifiques assurant le respect des droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale. L'oratrice appuie le projet de décision.

68. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* se réjouit de la prolongation du mandat du représentant spécial au Guatemala et souhaite le développement d'une relation forte et productive entre le nouveau gouvernement et l'OIT. Dans le domaine du travail, les défis à relever sont anciens et difficiles: rares sont les auteurs d'actes de violence contre des syndicalistes qui ont été poursuivis; les syndicalistes sont encore menacés, et ceux qui bénéficient d'une protection doivent assumer les frais de logement et d'alimentation des agents de sécurité; le nombre des syndicats enregistrés s'est accru mais non pas celui des conventions collectives; quant aux ordonnances de réintégration des travailleurs licenciés, elles ne sont pas exécutées. L'orateur demande instamment au gouvernement de restaurer la capacité de l'inspection du travail d'imposer des sanctions. Les Etats-Unis ont souvent plaidé en faveur de la constitution d'une commission d'enquête compte tenu de l'inaction à cet égard; cependant, la volonté du nouveau gouvernement de remplir tous ses engagements au titre de la feuille de route et de respecter les normes internationales du travail fondamentales est très encourageante. L'orateur demande instamment au gouvernement d'encourager une coopération intergouvernementale effective et de travailler en étroite collaboration avec le BIT pour accélérer la mise au point de la législation du travail et le recueil de données. En vue d'accorder suffisamment de temps à la réalisation de réformes, il appuie le projet de décision.
69. *Une représentante du gouvernement de la République dominicaine* se félicite des efforts accomplis par le gouvernement du Guatemala pour remplir ses obligations auprès de l'OIT grâce à une prise de mesures visant à promouvoir les droits fondamentaux au travail et à renforcer le dialogue social. L'oratrice relève avec satisfaction l'assistance technique fournie au Guatemala et appuie le projet de décision.
70. *Une représentante du gouvernement du Costa Rica* approuve l'engagement pris par le gouvernement du Guatemala de poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route et elle appuie la demande d'une assistance technique à cet effet.
71. *Le représentant spécial du Directeur général au Guatemala* dit qu'il a travaillé avec le nouveau gouvernement afin de poursuivre les actions entreprises dans le cadre de la feuille de route, qui exige le soutien de tous les mandants afin de concrétiser les résultats souhaités. Le gouvernement a fait la preuve de sa volonté de travailler avec les partenaires sociaux pour renforcer le dialogue social et le tripartisme au Guatemala, grâce au soutien de l'OIT. L'orateur demande instamment au gouvernement d'entamer un processus de réforme législative selon les vœux exprimés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations depuis plus de vingt-cinq ans, afin de mettre la législation du travail en conformité avec la convention n° 87. Il faut passer à l'action, et un projet devrait être soumis au Congrès sans délai avec la participation des employeurs et des travailleurs et grâce à l'assistance technique du BIT. En attendant, des travaux sont menés à bien avec la Commission du travail du Congrès national pour sensibiliser le public à l'existence de l'OIT et aux réformes nécessaires.
72. Malgré l'augmentation du nombre de syndicats enregistrés, les procédures d'enregistrement doivent encore être simplifiées et le calendrier raccourci. Il est par ailleurs essentiel de renforcer la négociation collective, notamment dans le secteur public, pour prévenir l'ingérence de parties tierces. Il faut aussi édicter des règles claires qui favoriseront la bonne foi ainsi que la sécurité juridique des conventions collectives qui seront conclues. Des progrès ont aussi été accomplis concernant la Commission de traitement des différends, qui a obtenu le soutien des employeurs et des travailleurs; cependant, elle a également besoin d'un soutien administratif pour produire des résultats rapides. La campagne de sensibilisation à la liberté syndicale devrait reprendre dans les médias, et sa couverture devrait être élargie afin d'informer une plus grande proportion de la population sur ses droits fondamentaux en matière de travail.

73. Le climat de violence antisyndicale dans le pays reste un sujet de préoccupation. Il faut intensifier la protection des dirigeants syndicaux qui ont fait l'objet de menaces et soutenir le système juridique pour multiplier les poursuites lors d'assassinats de syndicalistes. A cette fin, l'OIT au Guatemala, avec l'assistance du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme soutient les activités du ministère public visant à revoir les instructions normatives. Il faudrait aussi créer un mécanisme pour vérifier l'exécution des ordonnances de réintégration après les licenciements antisyndicaux.

Décision

74. *Rappelant que, au cours de sa 325^e session, le Conseil d'administration avait demandé au Bureau de fournir au bureau du Conseil d'administration, lors de ses sessions de mars (326^e session) et de novembre 2016 (328^e session), des informations à jour sur les progrès réalisés, y compris les renseignements fournis par le gouvernement et par les organisations d'employeurs et de travailleurs du Guatemala, concernant en particulier la suite donnée aux indicateurs clés et aux points de la feuille de route, et compte tenu des informations communiquées par les mandants tripartites du Guatemala à cet égard, le Conseil d'administration a décidé:*

- a) *de prier instamment le gouvernement de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires à la pleine application des indicateurs clés et de la feuille de route, y compris les points prioritaires qui appellent encore des mesures complémentaires urgentes;*
- b) *de reporter à sa 328^e session (novembre 2016) la décision d'envisager la désignation d'une commission d'enquête;*
- c) *d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 328^e session (novembre 2016);*
- d) *d'inviter la communauté internationale à allouer les ressources requises pour que le bureau du représentant spécial du Directeur général du BIT au Guatemala puisse renforcer son appui aux mandants tripartites aux fins de l'application du Protocole d'accord et de la feuille de route.*

(Document GB.326/INS/6(Rev.), paragraphe 46.)

Septième question à l'ordre du jour

Plainte relative au non-respect par les Fidji de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, déposée par des délégués à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/7(Rev.))

75. *Le porte-parole des travailleurs note que, lorsque la mission tripartite de l'OIT a conclu ses travaux, le gouvernement des Fidji a tacitement reconnu que la réforme du décret sur les relations de travail (décret ERP) n'était pas conforme à la convention n° 87, et il a donc accepté*

un nouvel accord tripartite sur la réforme législative. La plupart des réformes adoptées en vertu de cet accord ont été mises en œuvre, mais certains problèmes demeurent. Le BIT devrait prêter main forte en matière de formation et de renforcement des capacités pour assurer le bon fonctionnement du tribunal d'arbitrage qui devrait bientôt devenir opérationnel; le Bureau devrait également fournir au Conseil consultatif sur les relations de travail (ERAB) l'assistance technique récemment sollicitée concernant la définition des services essentiels. Le délai accordé aux travailleurs licenciés par le décret sur les industries nationales essentielles (décret ENI) pour déposer une demande d'indemnisation a été prolongé à cause du cyclone tropical Winston, tandis que le délai concernant l'enregistrement des syndicats qui avaient été radiés a été supprimé. Par ailleurs, des progrès sont enregistrés concernant les travaux de l'ERAB pour assurer la conformité du décret ERP avec les conventions fondamentales de l'OIT. Cependant, l'ouverture de l'ERAB à des organisations qui n'ont pas le statut adéquat pour examiner la législation du travail rend le processus difficile et n'est pas conforme à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; par conséquent, la rencontre avec le Congrès des syndicats des Fidji (FTUC) a demandé la restauration du conseil d'origine. Le gouvernement doit veiller à ce que les partenaires sociaux puissent s'engager effectivement afin que toutes les conventions fondamentales de l'OIT soient respectées et que les processus de la législation du travail soient menés à bien sans délai. Le décret sur les partis politiques qui interdit aux syndicalistes de devenir membres de partis politiques et de participer à leurs activités est une source de préoccupation.

76. L'OIT doit continuer de surveiller la mise en œuvre de l'accord tripartite. L'apport aux mandants tripartites de la coopération pour le développement et d'une assistance technique ainsi que le renforcement de leurs capacités sont essentiels pour avancer. Les travaux indispensables pour que les Fidji puissent appliquer pleinement la convention n° 87 devraient être envisagés à travers le processus de contrôle régulier, et il n'est pas nécessaire de constituer une commission d'enquête. L'orateur appuie donc le projet de décision.

77. *Le porte-parole des employeurs appuie le projet de décision.*

78. *Une représentante du gouvernement des Fidji note que, à la fin de la mission tripartite, un rapport conjoint de mise en œuvre a été signé par le gouvernement, la Fédération du commerce et des employeurs des Fidji et le Congrès des syndicats des Fidji; ce rapport fait état de réalisations d'importance et de concessions de la part des partenaires sociaux. Les parties sont convenues qu'il n'y a pas lieu de donner suite à cette plainte déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT étant donné que toutes les questions pertinentes ont été résolues. Un mois après la signature du rapport conjoint de mise en œuvre, la loi rectificative de 2016 sur les relations du travail qui en est issue et qui a été adoptée par le Parlement est entrée en vigueur. Cette loi permet aux salariés du gouvernement de recourir et de se prévaloir du décret ERP et de ses institutions; elle supprime les références aux unités de négociation, prévoit l'existence de syndicats d'entreprise, reprend en compte les différends dont l'examen avait été suspendu en vertu du décret ENI et permet aux travailleurs affectés de demander des indemnités, tout en prévoyant l'enregistrement des syndicats qui avaient été radiés en vertu du décret. Le Conseil consultatif sur les relations de travail s'est élargi et il est devenu plus représentatif; il s'est engagé à se réunir tous les mois pour poursuivre l'examen de la conformité de la législation avec les conventions de l'OIT ratifiées par le pays. L'élargissement du conseil devrait entraîner un changement réel et une réforme du travail, d'autant plus qu'il a demandé l'assistance technique et les conseils du BIT en vue de promouvoir de meilleures relations professionnelles. Le gouvernement des Fidji a l'intention de rediriger ses efforts vers une plus grande participation aux travaux de l'OIT sur des thèmes tels que le travail décent pour tous, le handicap sur le lieu de travail, l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi des jeunes.*

79. Les réformes du travail introduites au cours des six années précédentes sont, notamment, une augmentation de salaire pour les salariés du gouvernement, une réduction de l'impôt sur le

revenu et de l'impôt sur les entreprises et la création d'un salaire minimum national. Ces réformes ont notamment rendu l'économie des Fidji résiliente face aux impacts économiques et environnementaux externes. Cependant, la dévastation provoquée par le cyclone tropical Winston un mois plus tôt appelle plus encore à la préservation d'un environnement propice à la stabilité, la durabilité et la croissance économique, assorties d'une reconstruction des relations professionnelles, ainsi qu'à l'avènement de pratiques durables en matière de travail. Le gouvernement des Fidji appuie pleinement le projet de décision.

- 80.** *S'exprimant au nom du Conseil d'administration*, la Présidente présente ses condoléances et exprime sa solidarité à la population des Fidji au lendemain du passage du cyclone tropical Winston.
- 81.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Inde se félicite de l'exécution réussie du rapport conjoint de mise en œuvre. Il note que des réalisations et des concessions ont été formalisées grâce à un amendement du décret ERP et que le gouvernement s'engage activement aux côtés des partenaires sociaux par le biais de l'ERAB pour assurer la conformité avec les normes internationales du travail. L'intervenant s'associe au projet de décision.
- 82.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un membre du gouvernement des Pays-Bas dit que la Norvège, la Géorgie et la Serbie s'associent à cette déclaration. L'orateur se félicite du rapport conjoint de mise en œuvre ainsi que de l'adoption de la loi rectificative sur les relations de travail, et il encourage le gouvernement à tirer profit de l'assistance technique du BIT à l'avenir. Le système de contrôle du BIT devrait assurer le suivi de la mise en œuvre de la législation récemment adoptée, du fonctionnement de l'ERAB et de toutes les questions relevant de la plainte déposée en vertu de l'article 26. L'orateur soutient le projet de décision.
- 83.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* note les progrès accomplis par le gouvernement des Fidji. Les questions soulevées lors de la précédente session du Conseil d'administration ont été traitées, et l'orateur soutient par conséquent le projet de décision.
- 84.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* félicite le gouvernement, les employeurs et les travailleurs des Fidji pour les efforts qu'ils ont consentis afin de résoudre conjointement les problèmes soulevés par la question de la non-conformité avec la convention n° 87. L'orateur demande instamment au gouvernement de poursuivre ces travaux sur la base du dialogue tripartite et de traiter les questions en suspens en s'appuyant sur l'assistance technique du BIT. L'orateur appuie le projet de décision.
- 85.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* accueille avec satisfaction la signature du rapport conjoint de mise en œuvre et félicite le gouvernement des Fidji des mesures qu'il a prises pour traiter tous les aspects de la plainte, notamment pour l'adoption rapide de la loi rectificative de 2016 sur les relations de travail. L'oratrice note la volonté du gouvernement de s'engager dans un dialogue constructif avec les partenaires sociaux en s'appuyant sur l'assistance technique du BIT pour renforcer la protection des droits des travailleurs. Elle se félicite du consensus tripartite qui s'est dégagé en faveur de la clôture de la plainte.
- 86.** *Une représentante du gouvernement de l'Australie* dit que la Nouvelle-Zélande s'associe à sa déclaration. Elle note la signature de l'accord tripartite et des changements législatifs. Le gouvernement australien souhaite poursuivre ses travaux en collaboration avec le gouvernement des Fidji concernant la législation et la pratique dans le domaine du travail. La formation récente dispensée par le BIT en matière de normes internationales du travail aux Fidji a fait l'objet d'une information en retour positive, et d'autres sessions similaires auront lieu à l'avenir. L'oratrice appuie le projet de décision.

Décision

87. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé:

- a) *que la plainte déposée initialement en 2013 ne serait pas renvoyée à une commission d'enquête;*
- b) *que, à la suite de cette décision, la procédure engagée en juin 2013 au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT serait close.*

(Document GB.326/INS/7(Rev.), paragraphe 5.)

Huitième question à l'ordre du jour

Plainte relative au non-respect par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par des délégués à la 103^e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/8(Rev.))

- 88.** *La Présidente* dit que, en application de la décision adoptée par le Conseil d'administration le 11 novembre 2015 et à l'invitation du Qatar, elle s'est rendue dans ce pays du 1^{er} au 5 mars 2016 dans le cadre d'une visite tripartite de haut niveau, accompagnée des Vice-présidents employeur et travailleur. La délégation a rencontré des acteurs très divers et effectué de nombreuses visites sur le terrain, ce qui lui a permis d'évaluer l'ensemble des mesures prises pour traiter toutes les questions soulevées dans la plainte. Son rapport figure dans l'annexe II du document GB.326/INS/8(Rev.).
- 89.** *La porte-parole des travailleurs* se félicite de la bonne organisation de la visite et de la bonne coopération avec la délégation. Avant d'examiner le rapport, l'orateur attire l'attention sur le cas d'un travailleur migrant népalais, M. Ujjwol Bk, dénommé Basanta, que la délégation a rencontré pendant sa visite. Suite à l'expiration de son contrat de deux ans au Qatar, l'entreprise qui l'employait ne lui a fourni ni billet d'avion pour rentrer dans son pays ni certificat de non-objection, et ses papiers d'identité n'ont pas été renouvelés. L'entreprise l'a autorisé à continuer de travailler sans lui conférer le statut légal de salarié, lui a versé son salaire uniquement en espèces et ne le payait plus depuis trois mois. Après avoir parlé à la délégation du BIT, M. Basanta a été renvoyé par l'entreprise et sommé de quitter le Qatar sous quarante-huit heures. Le BIT a évité qu'il ne soit expulsé au Népal, et M. Basanta a présenté une plainte devant le tribunal du travail, lui permettant de rester trois mois supplémentaires au Qatar sans permis de travail. Les représailles à l'encontre de M. Basanta sont évidentes et constituent une violation grave de la liberté syndicale et de la liberté d'expression, ainsi qu'un manquement flagrant à l'engagement pris par le gouvernement du Qatar devant la délégation, à savoir que les travailleurs qui s'adresseraient au gouvernement seraient protégés de toutes représailles. Les travailleurs exigent la réintégration immédiate de M. Basanta et demandent que les arriérés de salaire qui lui sont dus lui soient versés.

90. S'agissant du rapport, l'orateur se réfère à la stratégie du gouvernement en matière de logement et aux progrès réalisés dans ce domaine sur plusieurs sites et indique qu'ils sont encourageants, mais que les projets en question ne touchent qu'une petite partie de la population de travailleurs migrants et que les conditions de vie et de travail dans les camps que la délégation a choisi de visiter sont effrayantes. Le groupe des travailleurs approuve le nouveau système de protection des salaires et attend avec intérêt des informations concernant son fonctionnement, ainsi que des informations plus détaillées sur l'ouverture de comptes en banque pour les travailleurs. L'orateur se félicite du recrutement d'inspecteurs supplémentaires, mais indique que leur nombre est encore insuffisant. Le faible nombre d'interprètes recrutés en vue des inspections reste problématique. L'intervenant demande qu'un suivi des mesures prises pour éviter la substitution des contrats soit mis en place et que la situation relative à la réforme du système de visas de sortie soit clarifiée. Il note que les frais de recrutement continuent d'être à la charge des travailleurs et demande des informations sur le suivi des mesures visant à lutter contre les systèmes de contournement de la législation applicable aux contrats. En ce qui concerne la confiscation des passeports, l'orateur espère que la loi n° 21 de 2015 sera pleinement appliquée, contrairement à la législation précédente.
91. Il est regrettable que l'adoption d'une loi sur les travailleurs domestiques migrants continue d'être différée et il est urgent d'y remédier. Toute nouvelle loi devra se conformer pleinement à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. La liberté syndicale n'existe pas au Qatar, et les travailleurs qui agissent collectivement contre les traitements injustes ou les environnements insalubres sont souvent détenus ou expulsés. Pour répondre aux affirmations du Qatar selon lesquelles des progrès sont réalisés, l'orateur attire l'attention sur la section du rapport relative aux réunions avec des travailleurs migrants, qui décrit les mauvaises conditions précaires dans lesquelles ils vivent et travaillent. Le gouvernement et certaines grandes entreprises ont pris des initiatives positives à cet égard, mais celles-ci sont insuffisantes pour améliorer la situation des 1,7 million de travailleurs migrants présents dans le pays. Le groupe des travailleurs appuie avec réticence le projet de décision.
92. *Le porte-parole des employeurs* estime que la visite de la délégation tripartite de haut niveau au Qatar a été à la fois utile et efficace. La décision, formulée à l'alinéa *a*) du projet, de prier le gouvernement du Qatar de donner suite à l'évaluation de la délégation est assez générale. Elle tient compte des progrès importants qui ont été réalisés dans un certain nombre de domaines et permet au gouvernement du Qatar de déterminer les moyens qui lui permettront de relever les défis qui demeurent. L'accent mis sur les travailleurs migrants vulnérables dans cet alinéa vise à garantir que les réformes s'appliquent à tous les groupes de travailleurs, au lieu de préconiser des règles différentes selon les groupes. L'alinéa *b*) ne reprend pas la décision de l'année précédente selon laquelle il était demandé au gouvernement du Qatar d'avoir recours à l'assistance technique du BIT pour supprimer le système de parrainage. Le gouvernement du Qatar a cependant signalé, pendant la visite, qu'il souhaitait collaborer avec le BIT à cet égard et que cela serait indispensable pour continuer d'avancer dans ce domaine. La décision de reporter à l'année suivante l'examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête est inhabituelle, mais témoigne de la volonté de laisser du temps au gouvernement du Qatar afin qu'il réponde aux attentes de la délégation.
93. L'orateur salue l'engagement pris par le gouvernement du Qatar en faveur du respect de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et souscrit au projet de décision.
94. *Un représentant du gouvernement du Qatar* affirme que son pays est ouvert sur le monde et respecte les conventions internationales. En vertu de la Constitution, tous les citoyens du Qatar sont égaux devant la loi, sans distinction ni discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, la couleur de peau ou la religion. Les travailleurs migrants font partie du tissu

social et il convient de saluer leur participation aux efforts réalisés en faveur du développement durable. Les droits fondamentaux de ces travailleurs sont protégés par la législation nationale et les accords internationaux, et ils sont appliqués concrètement. Les pratiques individuelles abusives ne sont pas représentatives des politiques menées par l'Etat, qui accueille les travailleurs migrants. Les informations communiquées par le porte-parole des travailleurs seront dûment traitées, et toutes les mesures nécessaires seront prises, conformément à la législation. Pendant sa visite, la délégation tripartite a pris note de l'ampleur des efforts effectivement déployés par tous les organes de l'Etat pour faire respecter les normes de l'OIT.

95. L'intervenant propose qu'un certain nombre d'amendements soient apportés au projet de décision. Il conviendrait de supprimer les références faites aux difficultés qui persistent et aux travailleurs migrants les plus vulnérables, étant donné que la délégation tripartite a pris acte des mesures concrètes adoptées par le gouvernement du Qatar et de son engagement vis-à-vis de l'OIT, et que les travailleurs migrants qui arrivent jouissent de la même protection juridique et ont les mêmes droits et obligations que les autres personnes. En outre, la présentation par le Qatar du rapport sur le suivi de l'évaluation de la délégation tripartite et sur l'application de la loi n° 21 de 2015 devrait être reportée à la 331^e session du Conseil d'administration, qui se tiendra en novembre 2017, pour laisser plus de temps au gouvernement. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de reporter l'examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête à la 329^e session du Conseil d'administration, qui se tiendra en mars 2017, étant donné que ce mécanisme est inscrit dans la Constitution de l'OIT et peut être utilisé chaque fois que cela se justifie. Le recours à ce mécanisme à ce stade signifierait que le Conseil d'administration préjuge de l'issue de la plainte. Le Qatar continuera de coopérer avec le BIT et son Conseil d'administration et espère que les progrès à venir permettront de clore la plainte.
96. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Inde salue la décision du gouvernement du Qatar d'accueillir une visite tripartite de haut niveau et la transparence et coopération dont il a fait preuve à l'égard des membres de la délégation. Le rapport souligne un certain nombre de mesures concrètes prises par le gouvernement du Qatar dans le but d'améliorer les conditions d'emploi, de faciliter l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de plaintes et de renforcer les capacités de l'inspection du travail. Le GASPAC se félicite des efforts consentis par le gouvernement et demande au Conseil d'administration de prendre dûment note des progrès accomplis vers la résolution des problèmes soulevés dans la plainte.
97. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Serbie, Albanie, Norvège et Suisse. Il constate avec satisfaction que le gouvernement du Qatar a accepté d'accueillir la visite tripartite de haut niveau et qu'il a pris des mesures, en droit et en pratique, pour traiter les questions soulevées dans la plainte. Tout en reconnaissant les améliorations apportées à la réglementation des visas de sortie, l'orateur estime que des informations complémentaires sur les effets produits par la loi n° 21 et son application sont nécessaires pour évaluer les mesures adoptées, notamment celles qui concernent le fonctionnement de la Commission d'appel relative aux visas de sortie. Des inquiétudes persistent quant au fait qu'un changement d'employeur n'est permis qu'à l'échéance d'un contrat ou au terme d'une période de cinq ans. Le gouvernement devrait utiliser le temps qui reste avant l'entrée en vigueur de la loi n° 21 pour prendre les mesures nécessaires en vue de la pleine application de cet instrument. En ce qui concerne les mesures prises pour renforcer l'inspection du travail, il serait utile de disposer d'informations complémentaires concernant le nombre de visites effectuées par l'inspection et l'issue de ces visites. Malgré les initiatives mises au point par le gouvernement pour faciliter l'accès aux mécanismes de plaintes, les travailleurs migrants qui en auraient besoin n'y ont pas systématiquement recours. De telles initiatives devraient être accompagnées d'un éventail de mesures visant à mieux faire

connaître ces mécanismes et à en faciliter l'accès pour les travailleurs vulnérables, en particulier. L'orateur demande au gouvernement de fournir des informations sur le nombre de plaintes déposées et leur issue. Le Forum régional de l'Asie sur les entreprises et les droits de l'homme, qui se tiendra à Doha en avril 2016, sera l'occasion d'accélérer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de mieux les faire connaître. Il conviendrait que le gouvernement du Qatar continue de renforcer sa coopération avec les pays d'origine de la main-d'œuvre, dans le but de lutter contre les pratiques abusives de certaines agences de recrutement. La législation du travail ne s'applique toujours pas aux travailleurs domestiques, qui sont majoritairement des femmes, et le gouvernement devrait prendre des mesures sans tarder pour protéger ce groupe, dans la législation et dans la pratique. Le gouvernement devrait continuer de collaborer avec le BIT pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs migrants les plus vulnérables. Le représentant de l'UE et de ses Etats membres appuie le projet de décision.

- 98.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats arabes*, un représentant du gouvernement du Soudan déclare que la coopération dont a fait preuve le gouvernement du Qatar lors de la visite de la délégation témoigne de l'ouverture et de la volonté de ce pays d'honorer ses obligations vis-à-vis de l'OIT. Le rapport indique que le gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour protéger les travailleurs migrants et améliorer la transparence et le suivi. Le gouvernement a largement coopéré avec le BIT et d'autres organisations, il n'y a donc pas de raison de maintenir ce point à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Il convient de prendre note du rapport et d'encourager le gouvernement du Qatar à continuer de progresser dans ce sens.
- 99.** *S'exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe*, un représentant du gouvernement de Bahreïn déclare que l'attitude ouverte avec laquelle le gouvernement du Qatar a accueilli la délégation tripartite atteste de son honnêteté et de sa volonté de coopérer avec le Conseil d'administration. Le rapport fait état d'un certain nombre de mesures positives prises par le gouvernement pour modifier la législation et la pratique nationales, et ces mesures sont en train de porter leurs fruits. L'orateur salue les efforts consentis par le gouvernement et l'invite à continuer de coopérer avec le Conseil d'administration et plusieurs autres institutions. A ce propos, le Conseil de coopération du Golfe se dit favorable à la position exprimée par le président de la délégation du Qatar concernant les recommandations soumises au Conseil d'administration et propose que celles-ci soient ajoutées au projet de décision.
- 100.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* affirme que, malgré les mesures positives adoptées par le gouvernement du Qatar pour répondre aux questions soulevées dans la plainte, un grand nombre de difficultés persistent: application de la législation du travail, confiscation de passeports, pratiques de recrutement abusives, dispositions réglementaires qui empêchent les travailleurs de sortir de situations d'emploi abusives, manque d'accès des travailleurs à un mécanisme juridique efficace. En particulier, la nouvelle loi n° 21 ne permet pas d'assurer la protection de tous les travailleurs migrants: ainsi, les travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, sont exclus du champ d'application. A cet égard, il conviendrait que le gouvernement prenne d'autres mesures pour résoudre les problèmes persistants, notamment en donnant suite aux recommandations formulées tant par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence que par la délégation tripartite de haut niveau. A cette fin, les Etats-Unis encouragent le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT et appuient le projet de décision.

- 101.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que le gouvernement du Qatar a collaboré activement avec le Conseil d'administration et pris des mesures visant à améliorer la législation du travail et les conditions de travail des travailleurs migrants. La Chine soutient donc l'amendement du projet de décision proposé par le représentant de Bahreïn.
- 102.** *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* dit qu'il a pris note des mesures concrètes engagées par le gouvernement du Qatar pour respecter les conventions n^{os} 29 et 81 et estime qu'au stade actuel, il n'est pas approprié de constituer une commission d'enquête. En conséquence, la République bolivarienne du Venezuela appuie l'amendement du projet de décision.
- 103.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que les mesures prises par le gouvernement du Qatar témoignent de sa volonté de coopérer avec le BIT et prie instamment le Bureau d'adopter une attitude constructive pour parvenir à un compromis. L'orateur appuie la suppression de l'expression «travailleurs migrants les plus vulnérables» dans l'alinéa *a)*, étant donné qu'elle apporte peu au projet de décision. Il est également favorable à l'amendement de l'alinéa *b)* qui vise à laisser davantage de temps au gouvernement du Qatar pour l'examen des effets de la loi n^o 21, une fois qu'elle sera entrée en vigueur.
- 104.** *Un représentant du gouvernement du Soudan* constate que, malgré les nombreuses mesures prises par le gouvernement du Qatar, un certain nombre de problèmes persistent et que certaines des mesures adoptées n'ont pas encore été mises en œuvre. Toutefois, le gouvernement a fait preuve d'une coopération active et de bonne volonté, et cela n'est pas précisé dans le projet de décision. La raison d'être de la plainte n'existe plus, et le Conseil d'administration devrait supprimer ce point de l'ordre du jour. Si cela n'est pas possible, l'orateur souhaite ajouter des amendements au projet de décision, lesquels ont été communiqués au Conseil d'administration. Il n'est pas nécessaire de faire référence aux «travailleurs migrants les plus vulnérables» dans l'alinéa *a)*, étant donné que les nouvelles dispositions réglementaires traitent tous les travailleurs migrants sur un pied d'égalité. En ce qui concerne le suivi de la loi n^o 21 demandé au titre de l'alinéa *b)*, le Conseil d'administration devrait attendre que la loi entre en vigueur pour évaluer ses effets. De même, pour ce qui est de l'alinéa *c)*, il ne serait pas approprié de constituer une commission d'enquête à ce stade, étant donné que cela pourrait porter atteinte aux efforts constructifs que le Qatar a déployés et qu'il entend continuer de déployer.
- 105.** *Un représentant du gouvernement des Emirats arabes unis* déclare que le gouvernement du Qatar a montré sa volonté de faire des progrès et de coopérer avec le BIT et les partenaires sociaux. L'orateur salue les mesures positives prises par le gouvernement, qui ont notamment permis d'améliorer la protection des travailleurs. Il est encore trop tôt pour procéder à une évaluation de l'incidence des mesures récemment adoptées. Les Emirats arabes unis prient instamment le Conseil d'administration de tenir compte des efforts consentis par le gouvernement du Qatar et encouragent le gouvernement à poursuivre sur cette voie.
- 106.** *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* indique que le rapport fait état des mesures positives prises par le Qatar et prie instamment le gouvernement de continuer ses travaux en vue de résoudre les problèmes persistants.
- 107.** *Un représentant du gouvernement de l'Algérie* fait observer qu'au vu du rapport le gouvernement du Qatar a effectué des avancées considérables, notamment en ce qui concerne la protection des salaires et les conditions de vie et de logement des travailleurs migrants. Compte tenu de l'évolution positive de la législation et des mesures déjà mises en application, l'Algérie soutient les amendements proposés par le gouvernement du Soudan.

- 108.** *Une représentante du gouvernement du Pakistan* constate que le gouvernement du Qatar a coopéré sincèrement avec la délégation tripartite de haut niveau et accompli des progrès considérables. Le gouvernement du Qatar s'est également engagé à résoudre les problèmes persistants concernant les travailleurs. L'oratrice se félicite de l'adoption de la loi n° 21 de 2015 et de la mise en place du nouveau système de protection des salaires. Le Pakistan appuie les amendements du projet de décision proposés par le gouvernement du Qatar.
- 109.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que la délégation tripartite de haut niveau a eu une visite fructueuse et qu'elle a rencontré les parties concernées. La délégation a salué l'appui sans réserve du gouvernement du Qatar et l'esprit de coopération dont il a fait preuve. Dans son évaluation, elle a fait état d'un certain nombre de mesures mises en œuvre pour protéger les droits des travailleurs migrants. L'orateur encourage le gouvernement à poursuivre son processus de réforme et à continuer de renforcer la protection et les droits des travailleurs dans le pays. Il invite également le Conseil d'administration à tenir compte des mesures importantes déjà adoptées par le Qatar. L'Inde se déclare favorable à la clôture de la plainte à l'examen, ainsi qu'aux amendements du projet de décision proposés par le gouvernement du Qatar.
- 110.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* indique qu'il a pris note du rapport établi par la délégation tripartite de haut niveau et des informations communiquées par le gouvernement du Qatar. Ce dernier a pris des mesures dans le but d'améliorer les conditions de travail des migrants, notamment à travers l'adoption de la loi n° 21. Le respect des droits fondamentaux au travail est essentiel pour l'instauration du travail décent. L'orateur salue la volonté du gouvernement de collaborer avec le BIT et l'exhorte à poursuivre sur cette voie.
- 111.** *Un représentant du gouvernement de la Turquie* note avec satisfaction l'esprit de coopération dont a fait preuve le gouvernement du Qatar lors de la visite de haut niveau. Le rapport de la délégation tripartite comprend une évaluation des différentes mesures adoptées, en droit et en pratique, par le gouvernement pour traiter les questions soulevées dans la plainte. Parmi les progrès majeurs, on peut citer l'entrée en vigueur de la loi n° 21 de 2015, qui est prévue pour décembre 2016, et le nouveau système de protection des salaires. L'orateur félicite le gouvernement d'avoir renforcé les capacités de l'inspection du travail, facilité l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de plaintes et pris des mesures pour prévenir la substitution des contrats. Toutes ces mesures témoignent de la détermination du gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de protéger les droits des travailleurs migrants. L'orateur encourage le gouvernement à continuer de travailler en étroite collaboration avec le BIT. Il espère qu'un consensus se dégagera au sujet des amendements proposés par le gouvernement du Soudan.
- 112.** *Un représentant du gouvernement de la Mauritanie* rappelle que le gouvernement du Qatar a manifesté son engagement en faveur de l'application des conventions nos 29 et 81 en prenant des mesures pour résoudre les problèmes énoncés dans la plainte. L'orateur se déclare favorable aux amendements du projet de décision proposés par le gouvernement du Soudan et à la clôture de la plainte.
- 113.** *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* se dit satisfait de voir que le gouvernement du Qatar poursuit ses efforts pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants dans le pays et coopère avec des organisations internationales et régionales. La délégation tripartite de haut niveau qui s'est rendue au Qatar a reconnu que la promulgation de la loi n° 21 permet au gouvernement de résoudre les problèmes de longue date qui étaient liés au système de parrainage. Les systèmes de l'inspection du travail ont également été renforcés. La Thaïlande s'associe à la position du gouvernement du Qatar concernant le projet de décision.

114. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* constate que le gouvernement du Qatar a fait des progrès remarquables en ce qui concerne les problèmes énoncés dans la plainte et invite le Conseil d'administration à en tenir compte. Il se félicite de l'adoption de la loi n° 21 et encourage le Bureau à étendre la coopération pour le développement au Qatar. Le Bangladesh appuie les amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de décision.
115. *Un représentant du gouvernement de Cuba* fait observer que toutes les parties ont fait des efforts dans un esprit de coopération. L'orateur les invite à poursuivre sur cette voie.
116. *Un représentant du gouvernement de Bahreïn* estime que les mesures prises par le gouvernement du Qatar pour traiter les questions soulevées dans la plainte témoignent du respect que ce pays manifeste en faveur des normes internationales du travail. Le Qatar a résolu les problèmes auxquels il était confronté avec efficacité et transparence, grâce notamment à l'adoption de la loi n° 21, au nouveau système de protection des salaires et au renforcement des mécanismes de plaintes. L'orateur partage la position des Etats qui sont favorables aux amendements proposés par le gouvernement du Qatar et le gouvernement du Soudan.
117. *Un représentant du gouvernement du Canada* reconnaît les efforts déployés par le gouvernement du Qatar pour renforcer les droits des travailleurs migrants dans ce pays. Il se félicite du déroulement de la visite tripartite de haut niveau et de l'esprit de coopération dont a fait preuve le gouvernement. L'orateur salue les efforts du gouvernement visant à renforcer l'inspection du travail et indique qu'il a pris note de l'adoption de la loi n° 21 de 2015 et de la loi sur le système de protection des salaires. Il engage vivement le gouvernement à appliquer ces lois dès que possible et attend avec intérêt le rapport de mars 2017 sur l'application de la loi n° 21, ainsi que le complément d'informations concernant la suite donnée au rapport de la délégation. Le gouvernement du Qatar a pris des mesures, mais beaucoup reste encore à faire. Le Canada est prêt à soutenir le gouvernement dans ses efforts pour respecter les normes internationales du travail. L'orateur souscrit au projet de décision tel qu'il a été présenté par le Bureau.
118. *Un représentant du gouvernement de la Jordanie* se félicite de l'atmosphère positive dans laquelle les discussions se sont déroulées et espère qu'il sera possible de parvenir à un consensus.
119. *Un représentant du gouvernement du Qatar* remercie les participants d'avoir reconnu les efforts constructifs faits par son gouvernement. Il accueille favorablement l'amendement proposé par le gouvernement du Soudan. Dans un esprit de compromis, le Qatar souscrit aux vues exprimées, y compris la proposition de reporter l'examen de la plainte à la session de novembre 2017.
120. *Le Vice-président travailleur* indique qu'il n'appuiera pas les amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de décision. Bien que le rapport de la délégation tripartite de haut niveau fasse état de progrès dans certains domaines, des difficultés persistent. La suppression de la référence à ces difficultés dans l'alinéa *a)* fera obstacle aux efforts pour mettre fin au système de discrimination et n'est donc pas acceptable. Les alinéas *b)* et *c)* du projet de décision initial relèvent de la pratique habituelle. Le Conseil d'administration devrait être autorisé à évaluer la suite donnée à l'évaluation de la délégation, compte tenu de la gravité de la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants. Le Qatar ayant déjà bénéficié d'un délai supplémentaire pour faire rapport sur l'application de la loi n° 21, un nouveau report ne sera pas acceptable. L'orateur se dit profondément préoccupé par la proposition, dans l'alinéa *c)*, visant à supprimer le report de la constitution d'une commission d'enquête. L'orateur souligne qu'il s'agit d'une pratique habituelle et ne comprend pas pourquoi une exception devrait être faite pour le Qatar. Le groupe des travailleurs réitère son soutien au projet de décision initial, qui représente un point de vue objectif.

- 121.** *Le Vice-président employeur* rappelle que le gouvernement a volontiers accepté d'accueillir la visite de la délégation. Les progrès enregistrés sont consignés dans le rapport. Toutefois, les travailleurs ne peuvent toujours pas exercer les droits qui leur sont conférés en vertu des conventions n^{os} 29 et 81. En ce qui concerne l'alinéa *a*), le gouvernement est prié de rendre compte de la suite donnée à l'évaluation. Si, après la présentation de ce rapport, il apparaît clairement que les problèmes ont été résolus, il ne sera pas nécessaire de constituer une commission d'enquête, conformément à la procédure habituelle. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision initial.
- 122.** *Le représentant du gouvernement du Qatar* précise que les amendements qu'il a proposé d'apporter au projet de décision n'entraînent pas de modification majeure de son contenu; ils visent plutôt à mieux rendre compte des efforts consentis par les autorités du Qatar pour donner suite aux recommandations du Conseil d'administration et des résultats positifs qui ont été obtenus à cet égard. Il est vrai que certaines difficultés persistent, mais le libellé de la version actuelle du projet de décision a une connotation quelque peu négative qui ne rend pas compte de la bonne volonté dont ont fait preuve les autorités du Qatar en donnant une suite concrète aux recommandations du Conseil d'administration.
- 123.** La mention faite aux travailleurs migrants les plus vulnérables dans l'alinéa *a*) de la décision est superflue, car tous les travailleurs migrants au Qatar sont traités sur un pied d'égalité et aucun d'entre eux ne fait l'objet de discrimination. Les efforts consentis par les autorités du Qatar profitent à tous les travailleurs migrants. Le gouvernement du Qatar rédige actuellement un autre rapport sur les résultats des mesures prises à la suite de l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau. L'entrée en vigueur de la loi n^o 21, dont il est question dans l'alinéa *b*) du projet de décision, est prévue pour décembre 2016; cette échéance ne laissera pas assez de temps au gouvernement du Qatar pour élaborer un rapport complet sur l'application de cet instrument avant la session de mars 2017 du Conseil d'administration, raison pour laquelle il souhaite reporter la présentation de ce rapport à la session de novembre 2017. L'amendement que le représentant du gouvernement du Soudan propose d'apporter à l'alinéa *c*) n'exclut pas la possibilité d'envisager la constitution d'une commission d'enquête; il reporte simplement l'examen relatif à cette question à la session de novembre 2017.
- 124.** *La Présidente* déclare qu'elle suppose que le gouvernement du Qatar souhaite à présent modifier la proposition d'amendement de l'alinéa *c*) du projet de décision, pour faire en sorte que le report à la session de novembre 2017 concerne l'examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête, et non l'examen de la plainte proprement dite.
- 125.** *Le représentant du gouvernement du Qatar* signale que son gouvernement préférerait que l'alinéa *c*) soit supprimé dans sa totalité. Toutefois, étant donné qu'il appartient au Conseil d'administration de demander la constitution d'une commission d'enquête lorsque les conditions nécessaires sont remplies, le gouvernement du Qatar est prêt à envisager la possibilité qu'une telle commission soit constituée en novembre 2017, conformément à la proposition formulée par le représentant du Soudan. Cependant, il est toujours d'avis que l'alinéa *c*) comporte une connotation négative, car il anticipe les efforts que le gouvernement continuera de faire pour s'acquitter de ses obligations. Si les rapports sur la suite donnée à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau et sur l'application de la loi n^o 21 montrent que des progrès ont été, et continuent d'être enregistrés, il n'y a pas de raison de ne pas clore la plainte. En conséquence, le gouvernement du Qatar souhaite conserver l'amendement visant à reporter l'examen de la plainte proprement dite à la session de novembre 2017.
- 126.** *Un membre employeur des Emirats arabes unis* dit que les travailleurs migrants en Asie bénéficient eux aussi des améliorations apportées au régime du travail du Qatar. Le gouvernement du Qatar a donné, et continue de donner, une suite favorable aux

recommandations faites par la délégation tripartite de haut niveau. Par conséquent, il conviendrait que les amendements du projet de décision proposés par le représentant du Qatar soient dûment pris en considération. L'orateur appuie ces amendements.

127. *Un représentant du gouvernement du Japon* propose de reporter la décision au lendemain, afin que le gouvernement du Qatar dispose de davantage de temps pour examiner chaque solution.
128. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare qu'il appuie la proposition formulée par le représentant du gouvernement du Japon.
129. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique qu'il est toujours favorable au projet de décision initial et espère qu'il sera adopté sans délai.
130. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* réitère également son soutien au projet de décision initial et espère qu'il sera adopté sans délai.
131. *La Présidente* constate qu'il semble y avoir une majorité de participants favorables au projet de décision initial élaboré par le Bureau.
132. *Un représentant du gouvernement du Soudan* estime que les autorités du Qatar devraient être félicitées pour avoir mis fin au système de la *kafala* et avoir établi des relations de travail contractuelles entre employeurs et salariés. Même si des progrès peuvent encore être faits au Qatar, le Conseil d'administration ne devrait pas manquer de reconnaître les efforts et progrès déjà accomplis pour améliorer la situation des travailleurs migrants dans le pays. Le Soudan n'est donc pas en mesure d'appuyer l'adoption du projet de décision sans les amendements proposés par le représentant du Qatar.
133. *Un représentant du gouvernement de Bahreïn* précise que les amendements au projet de décision proposés par le représentant du Soudan, et soutenus par un certain nombre d'autres pays, n'entraînent pas de modification majeure du contenu de la décision, mais visent plutôt à mieux rendre compte des progrès accomplis par le gouvernement du Qatar dans un certain nombre de domaines. Le Conseil d'administration devrait reconnaître les efforts déployés par les autorités de ce pays et éviter d'envoyer un message négatif, qui pourrait freiner les prochaines réformes dans ce pays. L'orateur appuie le projet de décision tel qu'amendé. Si la discussion au sujet de ces amendements doit se poursuivre, Bahreïn souscrira à la proposition du représentant du Japon consistant à reporter la décision au lendemain.
134. *Le Vice-président travailleur* signale qu'une majorité de participants est favorable au projet de décision initial élaboré par le Bureau et que celui-ci devrait être adopté sans délai.
135. *Un représentant du gouvernement de la France* juge qu'il ne sera pas utile de poursuivre la discussion relative aux amendements, étant donné que la majorité s'est déjà prononcée en faveur de l'adoption du projet de décision initial.
136. *Les représentants des gouvernements de la Chine, de la République de Corée et des Emirats arabes unis* font savoir qu'ils appuient la proposition du représentant du Japon, qui consiste à reporter la décision au lendemain.
137. *Le Vice-président travailleur* réitère qu'une nette majorité demeure en faveur du projet de décision initial élaboré par le Bureau et que celui-ci aurait dû être adopté, comme cela a été demandé. Le groupe des travailleurs ne peut pas accepter les nouveaux amendements proposés, car cela risquerait de nuire à la procédure du Conseil d'administration relative au

traitement des futures plaintes au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. L'orateur demande que le projet de décision soit mis au vote.

- 138.** *Un représentant du gouvernement du Soudan* dit qu'il conviendrait de retenir l'amendement prévoyant un report à la session de novembre 2017, afin de disposer de suffisamment de temps pour évaluer les efforts consentis par le gouvernement du Qatar.
- 139.** *Le Vice-président travailleur* soulève une question d'ordre; il rappelle que, étant donné que son groupe a demandé le vote du texte initial du projet de décision, il n'est pas possible de relancer la discussion.
- 140.** *La Présidente*, après consultation du Conseiller juridique, indique qu'en pareil cas il appartient au président de séance de donner la parole à d'autres délégués et, après consultation des deux vice-présidents, de décider si un vote doit ou non avoir lieu.
- 141.** *Un représentant du gouvernement de Bahreïn* dit qu'il est favorable à la proposition formulée dans un esprit de consensus par le représentant du gouvernement du Soudan. Le représentant du gouvernement du Qatar n'a pas demandé que le contenu du projet de décision soit modifié, mais simplement qu'un délai supplémentaire soit accordé à son gouvernement pour qu'il achève ses travaux.
- 142.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit qu'il soutient l'appel au vote lancé par le Vice-président travailleur et qu'il appuie le texte initial du projet de décision.
- 143.** *La Présidente*, après consultation des deux Vice-présidents, déclare qu'il a été décidé de suivre la pratique habituelle du Conseil d'administration, qui consiste à adopter les décisions par consensus. Le document figurant dans l'annexe du rapport est un compte rendu détaillé de la visite de la délégation tripartite de haut niveau effectuée du 1^{er} au 5 mars 2016 par la Présidente et les Vice-présidents. Le fait que la délégation du Qatar soit, à la présente session du Conseil d'administration, conduite par le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales témoigne clairement de la volonté du gouvernement de coopérer avec le BIT, et le rapport sur la visite traduit l'esprit d'ouverture et l'attitude participative dont ont fait preuve les autorités du pays. Il reste toutefois des difficultés à surmonter. Tout en comprenant que le gouvernement veuille disposer de davantage de temps pour examiner les effets de la loi n° 21 du 27 octobre 2015 après son entrée en vigueur, l'oratrice relaie le souhait de la communauté internationale et des partenaires sociaux d'être tenus informés de l'évolution de la situation dans les meilleurs délais. Malgré les divergences d'opinions, les membres du Conseil d'administration ont un seul et même objectif: l'amélioration de la situation des travailleurs au Qatar.

Décision

- 144.** *Rappelant la décision adoptée à sa 325^e session (novembre 2015) et tenant compte de l'évaluation figurant dans le rapport de la délégation tripartite de haut niveau (annexe II au document GB.326/INS/8(Rev.)), qui a pris acte des mesures concrètes mises en œuvre par le gouvernement du Qatar mais aussi des nombreuses difficultés qui persistaient, le Conseil d'administration a décidé:*
- a) *de prier le gouvernement du Qatar de donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs migrants les plus vulnérables;*

- b) *de prier le gouvernement du Qatar de lui rendre compte, à sa 328^e session (novembre 2016), de la suite donnée à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau et de lui faire rapport, à sa 329^e session (mars 2017), sur l'application de la loi n° 21 de 2015, dès son entrée en vigueur;*
- c) *de reporter à sa 329^e session (mars 2017) tout nouvel examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête, à la lumière des informations visées aux alinéas a) et b) ci-dessus.*

(Document GB.326/INS/8(Rev.), paragraphe 11.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Plainte relative au non-respect par la République bolivarienne du Venezuela de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, déposée par plusieurs délégués à la 104^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/9(Rev.) et (Add.))

145. *Le porte-parole des employeurs rappelle les conclusions du rapport du Comité de la liberté syndicale concernant la République bolivarienne du Venezuela (document GB.323/INS/9) et du rapport de la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue dans ce pays (document GB.320/INS/8). Malheureusement, aucune mesure tangible satisfaisante n'a été prise pour lancer le dialogue social tripartite ou bipartite demandé par la mission, et le gouvernement n'a pas non plus fourni le plan d'action que la mission avait recommandé. De graves lacunes demeurent dans la mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.*
146. La République bolivarienne du Venezuela accuse le taux d'inflation le plus élevé au monde. Elle est victime d'une récession sévère, d'un chômage massif et de pénuries alimentaires qui affectent gravement la qualité de vie de ses citoyens et font obstacle à son activité industrielle et commerciale. Le non-respect de la liberté syndicale et l'absence de dialogue social sont en partie à l'origine de cette situation, qui a empiré pour deux raisons. En février 2016, le gouvernement a annoncé une série de mesures économiques sans consulter les employeurs, y compris l'augmentation du salaire minimum, en violation de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928. En outre, il a harcelé les dirigeants de la Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS) et de l'entreprise Polar, violant ainsi la convention n° 87. Le 10 mars 2016, l'Assemblée nationale a adopté une résolution demandant l'assistance technique du BIT. Les employeurs demandent qu'il soit mis fin aux menaces, au harcèlement, aux intimidations et à l'expropriation arbitraire et ils demandent aussi une indemnisation équitable pour compenser ces expropriations. Ils souhaitent la restauration d'un dialogue

social véritable ainsi que la mise au point d'un plan d'action assorti d'un calendrier de mise en œuvre. Le gouvernement a promis un calendrier du dialogue social qui prend en compte les représentants de la FEDECAMARAS, mais il a déjà fait de telles promesses par le passé et n'a pas été en mesure de les tenir. Tout nouveau délai dans l'adoption de mesures visant à faire obstacle à l'instabilité sociale aura de graves conséquences pour les travailleurs, les employeurs et la population du Venezuela en général. Par conséquent, les employeurs appuient le projet de décision.

- 147.** *Le porte-parole des travailleurs* dit qu'une réunion a eu lieu entre des représentants du groupe des employeurs et ceux du gouvernement vénézuélien sur la question de savoir comment traiter les questions soulevées par les employeurs dans leur plainte. Au cours de cette réunion, le gouvernement a présenté un plan d'action relatif au dialogue social visant à créer une table ronde bipartite, composée des représentants du gouvernement et des représentants de la FEDECAMARAS, pour discuter de la plainte, ainsi qu'une table ronde tripartite pour traiter des questions économiques et des questions salariales, des droits des travailleurs et d'autres questions liées aux conventions de l'OIT. C'est aux employeurs qu'il revient de préciser leur position quant à l'offre du gouvernement, qui contient plusieurs des recommandations faites par la mission tripartite de l'OIT, et qui pourrait être la base d'un mécanisme utile pour traiter des questions contenues dans la plainte. Les travailleurs appuient le projet de décision.
- 148.** *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* rappelle que, à la 325^e session du Conseil d'administration, sa délégation avait présenté des arguments juridiques pour justifier l'irrecevabilité de la plainte, ainsi que des informations et des réponses à l'OIT pour démontrer qu'il n'était nul besoin de constituer une commission d'enquête. Les informations présentées prouvaient non seulement la conformité de son gouvernement avec les conventions n^{os} 26, 87 et 144, mais aussi sa volonté politique de travailler avec le secteur privé et de continuer à renforcer le dialogue social. Dans le cadre du Conseil national de l'économie productive, des réunions avaient eu lieu entre le gouvernement et divers secteurs, y compris avec des représentants des entreprises privées; il y avait été décidé de préserver un agenda social en dépit de la chute internationale des prix du pétrole et de la situation économique nationale qui prévalait. Une réunion avait également été organisée entre des représentants des groupes employeurs et travailleurs, qui a mené à un dialogue fructueux et à la mise au point d'un plan d'action assorti de délais spécifiques pour la création de tables rondes chargées de traiter les questions liées à la plainte et de conclure un accord sur des mécanismes d'action. Le gouvernement a toujours répondu à toutes les demandes de l'OIT et des partenaires sociaux.
- 149.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique réitère que la plainte n'est pas recevable. Le gouvernement du Venezuela a répondu à la plainte dans les délais impartis et il a en outre démontré que la constitution d'une commission d'enquête était inappropriée. L'orateur se félicite des nouvelles informations contenues dans l'addendum, notamment de la référence à la volonté du gouvernement de travailler avec le secteur privé, ainsi que des politiques inclusives adoptées à l'égard des employeurs. Compte tenu de la bonne volonté manifestée par le gouvernement, le GRULAC est convaincu que le dialogue social sera renforcé. Le groupe s'associe donc au projet de décision.
- 150.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit que l'Albanie et la République de Moldova s'associent à sa déclaration. Tout notant l'évolution du climat politique en République bolivarienne du Venezuela et la difficile situation économique du pays, l'orateur demande au gouvernement de faire davantage d'efforts pour consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs, et pour s'engager dans un dialogue social tripartite constructif. L'intervenant appuie le projet de décision.

151. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* se félicite de l'approche adoptée par le gouvernement du Venezuela qui a permis de renforcer le dialogue social grâce à l'application de politiques inclusives à l'égard des partenaires sociaux. Le gouvernement doit impérativement poursuivre ses travaux pour résoudre les problèmes soulevés dans la plainte, et le Bureau doit l'aider à remplir ses promesses. L'orateur dit son soutien au projet de décision.
152. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que le gouvernement vénézuélien a montré qu'il était prêt à coopérer avec l'OIT et les partenaires sociaux pour assurer le respect de la liberté syndicale et d'autres droits en vertu des conventions de l'OIT; l'orateur dit son espoir de voir cette coopération fructueuse se poursuivre. La République bolivarienne du Venezuela a fourni à intervalles réguliers à l'OIT et aux organes de contrôle les informations dont ils avaient besoin, et le pays a pris des mesures pour promouvoir le dialogue social entre tous les partenaires sociaux, y compris la FEDECAMARAS. L'orateur appuie la demande faite au gouvernement de soumettre de nouvelles informations lors de la prochaine session du Conseil d'administration, et il exprime sa préoccupation concernant les tentatives de politiser les travaux de l'OIT en réitérant les mêmes plaintes dans ses divers organes. L'orateur rejette l'idée de la constitution d'une commission d'enquête.
153. *Un représentant du gouvernement de la Chine* espère que l'OIT fournira au gouvernement vénézuélien la coopération technique dont il a besoin. Il n'est pas nécessaire de désigner une commission d'enquête.
154. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* note que la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2014 ainsi que le rapport de la commission d'experts en 2015 n'ont pas fait état de l'inexécution par le gouvernement vénézuélien des conventions nos 26 et 144. Les questions liées à la convention n° 87 devraient être renvoyées au Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas n° 2254. Il n'est pas nécessaire de constituer une commission d'enquête. Le BIT devrait reconnaître la coopération et l'engagement du gouvernement vénézuélien et continuer à fournir une coopération technique pour soutenir les efforts du gouvernement d'une manière objective.
155. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* demande instamment au gouvernement vénézuélien d'accepter les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et il exprime son soutien au projet de décision.
156. *Une représentante du gouvernement de Cuba* note avec satisfaction que les documents relatifs à la plainte reconnaissent explicitement la volonté politique manifestée par le gouvernement vénézuélien. Il est important de faire fond sur les progrès qui ont déjà été accomplis. Elle appuie le projet de décision.
157. *Une représentante du gouvernement du Pakistan* se félicite de l'engagement constructif du gouvernement vénézuélien concernant le traitement des questions liées à la plainte, et de sa disponibilité s'agissant d'instaurer un dialogue social tripartite. L'oratrice appuie le projet de décision.
158. *Un représentant du gouvernement de la Mauritanie* félicite le gouvernement du Venezuela des efforts qu'il a consentis pour répondre aux exigences des conventions concernées, notamment d'avoir créé le Conseil national de l'économie productive en 2016. La poursuite du dialogue social dans le pays renforcera le climat propice au sein duquel travaillent les partenaires sociaux et facilitera l'amélioration de la vie des travailleurs. L'orateur appuie le projet de décision.

159. *Une représentante du gouvernement de la République dominicaine* dit qu'il n'est pas nécessaire de désigner une commission d'enquête et espère que le gouvernement vénézuélien continuera à fournir des informations sur les questions liées à la plainte. Elle appuie le projet de décision.
160. *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* s'associe à l'appel lancé en faveur d'un dialogue social fort en République bolivarienne du Venezuela et note l'engagement pris par le gouvernement vénézuélien à cet égard. Le Bureau devrait fournir davantage d'assistance technique dans ce domaine.

Décision

161. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration:

- a) *compte tenu du dernier examen effectué par la CEACR concernant beaucoup des questions soulevées dans la plainte déposée en vertu de l'article 26 figurant dans le document GB.326/INS/9(Rev.), a prié le gouvernement et les partenaires sociaux de fournir des informations détaillées sur toutes ces questions;*
- b) *a reporté à sa 328^e session (novembre 2016) la décision d'envisager l'établissement d'une commission d'enquête.*

(Document GB.326/INS/9(Rev.), paragraphe 6.)

Dixième question à l'ordre du jour

Suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102^e session (2013) (GB.326/INS/10)

162. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) indique que, bien qu'il n'ait pas été possible d'aboutir à un accord formel avec le gouvernement du Myanmar – ce dernier n'entrant pas en fonction avant la semaine suivante –, des discussions sont en cours entre le Chargé de liaison de l'OIT et la Ligue nationale pour la démocratie (LND). La présidente du parti, Aung San Suu Kyi, a indiqué souhaiter vivement que le prochain gouvernement et l'OIT travaillent en étroite collaboration en vue d'élaborer une stratégie globale visant à résoudre les difficultés concernant l'emploi et le marché du travail rencontrées par le Myanmar. Elle a réaffirmé l'importance de poursuivre la lutte contre le travail forcé, notamment au moyen du mécanisme de traitement des plaintes établi en vertu du Protocole d'entente complémentaire et de la révision et du renforcement du Mémoire d'accord et des plans d'action qui en découlent. Un accord sur les questions relatives au travail forcé et un cadre pour la future collaboration de l'OIT avec le Myanmar devraient être finalisés avec le prochain gouvernement dans les semaines à venir, et le Bureau informera le Conseil d'administration en novembre 2016 à ce sujet.
163. *Un représentant du gouvernement du Myanmar* déclare qu'une nouvelle culture politique de résolution des problèmes par le dialogue et la négociation se construit au Myanmar depuis 2011 pour forger la réconciliation nationale pacifique. Un accord national de cessez-le-feu a été signé en vue de trouver une issue politique au conflit armé et d'instaurer une union fédérale et démocratique par le dialogue politique. Après des élections générales historiques,

la formation du prochain gouvernement s'effectue dans le cadre d'une transition pacifique, inclusive et sans heurt. Des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne les plans d'action découlant de la stratégie commune pour l'élimination du travail forcé au Myanmar. Les travaux restants pourront être réalisés dans le cadre du programme de promotion du travail décent existant. L'orateur souhaiterait qu'un bureau de pays de l'OIT soit créé au Myanmar pour renforcer la coopération. Le représentant du gouvernement du Myanmar appuie le projet de décision.

- 164.** *Le porte-parole des travailleurs* indique que de nombreuses dispositions du Plan d'action pour l'élimination du travail forcé au Myanmar d'ici à 2015 ne sont pas appliquées ou ne sont que partiellement. L'armée continue de recourir au travail forcé, et les plaintes pour travail forcé liées à l'acquisition et à la confiscation de terres ne se sont pas taries. Les poursuites engagées pour recours au travail forcé ont pour l'essentiel cessé, et les personnes poursuivies ne sont généralement sanctionnées que par voie administrative. A son arrivée au gouvernement, la LND devrait le plus rapidement possible faire de l'éradication du travail forcé une priorité. Le groupe des travailleurs appuie la reconduction du Protocole d'entente complémentaire et du Mémoire d'accord et de son plan d'action et demande instamment au nouveau gouvernement de tirer les enseignements des erreurs commises par le gouvernement précédent. Les syndicats doivent être pleinement impliqués dans la mise en œuvre du plan d'action. Le groupe des travailleurs accueille favorablement l'idée d'un nouveau cadre pour la future collaboration avec le Myanmar. L'orateur demande instamment à l'OIT de continuer et de renforcer ses activités sur la liberté syndicale au Myanmar et de ne pas les diluer dans d'autres projets. A cette fin, il propose d'insérer «et de la promotion de la liberté syndicale» à l'alinéa a) du projet de décision.
- 165.** La priorité doit être donnée à la poursuite de la réforme de la législation du travail et à l'instauration d'un système de relations professionnelles solides. Le nouveau gouvernement devrait travailler avec les syndicats représentatifs en vue de modifier la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail, et le BIT devrait aider le gouvernement à identifier les réformes prioritaires. En outre, le BIT doit veiller à ce que les entreprises multinationales qui investissent au Myanmar respectent le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il devrait également organiser des discussions entre le gouvernement et les entreprises et les travailleurs des principaux secteurs d'activité en vue de promouvoir le travail décent et d'établir des conventions collectives sectorielles. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision avec l'amendement proposé.
- 166.** *Le porte-parole des employeurs* fait remarquer que le travail forcé est toujours une réalité dans certaines régions du pays et dans certains secteurs. Il se félicite de l'intention de la LND de poursuivre la mise en œuvre du Mémoire d'accord et du Protocole d'entente complémentaire. Convenant qu'il est temps pour le BIT de modifier son approche, l'orateur appuie la proposition d'un cadre de collaboration future plus large ainsi qu'un examen des priorités visant à élaborer une stratégie plus globale pour les activités de l'OIT au Myanmar.
- 167.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Inde salue les progrès accomplis par l'actuel gouvernement du Myanmar et encourage le prochain gouvernement à poursuivre les efforts visant à éliminer le travail forcé. Le GASPAC appuie la version initiale du projet de décision.
- 168.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique que la Serbie, la Norvège, la République de Moldova et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Il se félicite de l'engagement de la LND visant à poursuivre la mise en œuvre du Mémoire d'accord et du Protocole d'entente complémentaire. Il appuie l'examen des priorités du programme-cadre de l'OIT en vue de mettre en place une nouvelle stratégie globale qui pourrait servir de base à l'élaboration d'un

programme par pays de promotion du travail décent. La concertation avec les membres du Forum national de dialogue tripartite et la communauté nationale et internationale contribuera de manière substantielle au processus. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas appuie le projet de décision et pourrait approuver la proposition d'amendement.

169. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* se félicite de l'engagement du gouvernement visant à poursuivre ses efforts en faveur de l'élimination du travail forcé. Elle exhorte le gouvernement à poursuivre, en vertu de la loi révisée de 2012 sur l'administration des circonscriptions et des villages, les personnes qui recourent au travail forcé et à régler le problème de la détention du capitaine Chit Ko, emprisonné pour avoir cherché à obtenir des informations auprès du BIT. L'oratrice appuie l'élaboration d'un cadre pour la future collaboration de l'OIT qui favorise une croissance économique inclusive, notamment au moyen de la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective et du travail décent. Elle appuie le projet de décision avec l'amendement proposé.
170. *Un représentant du gouvernement du Japon* déclare que son pays fournit au Myanmar des services d'appui liés à l'emploi et prévoit de fournir des services de coopération technique en collaboration avec des partenaires, notamment le Bureau de l'OIT à Yangon, afin d'accélérer l'amélioration de la situation relative au travail dans le pays. Le représentant du gouvernement du Japon appuie la version initiale du projet de décision.
171. *Un représentant du gouvernement de la Chine* exprime l'espoir que le gouvernement et l'OIT étendront leur coopération en vue d'inclure la promotion de l'emploi et la sécurité sociale. Il espère également que l'OIT envisagera de créer un bureau de pays au Myanmar.
172. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* déclare qu'une approche globale mettant l'accent sur la création de possibilités d'emploi décent, le développement rural et la réduction de la pauvreté constitue le moyen le plus efficace d'éliminer le travail forcé. La représentante du gouvernement de l'Inde appuie la version initiale du projet de décision, de façon à donner au gouvernement davantage de temps pour élaborer un cadre global, notamment sur l'élimination du travail forcé.
173. *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* salue les évolutions socio-économiques au Myanmar, en particulier les mesures adoptées pour éliminer le travail forcé, et demande instamment à la communauté internationale de continuer à soutenir le pays. Il encourage le Myanmar à poursuivre sa collaboration avec l'OIT. Le représentant du gouvernement de la Thaïlande appuie la version initiale du projet de décision.
174. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) précise que le libellé du projet de décision est identique à celui de la décision adoptée en novembre 2015. La promotion soutenue de la liberté syndicale et de la négociation collective fait implicitement partie intégrante de tout cadre d'action de l'OIT.
175. *Le porte-parole des travailleurs* souligne que, en tant que norme fondamentale de l'OIT et condition préalable du dialogue social et d'une croissance économique sans heurt, la liberté syndicale devrait être explicitement mentionnée dans le projet de décision.
176. *Le porte-parole des employeurs, un représentant du gouvernement du Ghana et un représentant du gouvernement du Mexique* appuient la proposition d'amendement.
177. *Un représentant du gouvernement du Soudan* demande au représentant du gouvernement du Myanmar si l'amendement est compatible avec la politique nationale.

178. *Le représentant du gouvernement du Myanmar* indique que le gouvernement promeut activement la liberté syndicale. Le document portant sur l'élimination du travail forcé, le représentant du gouvernement du Myanmar appuie la version initiale du projet de décision, mais accepte la proposition d'amendement dans un souci de consensus.

Décision

179. *Le Conseil d'administration a pris note de la situation relative au transfert des pouvoirs au Myanmar après les élections générales de novembre 2015 et prié le Directeur général:*
- a) *de présenter au Conseil d'administration, à sa 328^e session (novembre 2016), un cadre pour la future collaboration de l'OIT avec le Myanmar, en vue notamment de l'élimination du recours au travail forcé et de la promotion de la liberté syndicale;*
 - b) *de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que, dans l'intervalle, le Protocole d'entente complémentaire et le Mémoire d'accord et son plan d'action soient reconduits.*

(Document GB.326/INS/10, paragraphe 14, tel qu'amendé.)

Onzième question à l'ordre du jour

Résultats de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et grandes lignes du plan d'action 2016-17 (GB.326/INS/11)

180. *Le porte-parole des employeurs* constate avec préoccupation que de nombreuses cibles du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 n'ont pas été atteintes; en effet, la situation s'est détériorée à certains égards. Le Bureau devrait se demander pourquoi le plan d'action contenait un aussi grand nombre de cibles différentes et pourquoi les progrès accomplis dans certains domaines, notamment la culture de gestion de l'Organisation, n'ont pu être mesurés. Tout nouveau plan d'action devra être simple, mesurable et réalisable, mais également ambitieux. Les responsables de la réalisation des objectifs visés doivent être tenus de rendre des comptes. Concernant le plan d'action 2016-17, le groupe des employeurs est favorable à l'utilisation des indicateurs et des critères de performance du Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), mais estime qu'ils ne vont pas assez loin. Le Bureau doit comprendre pourquoi les changements ont été insuffisants et quelles sont les modifications à apporter pour des résultats plus satisfaisants. Il serait dommageable que le rapport soumis au Conseil d'administration après 2017 fasse état de résultats comparables à ceux du plan d'action précédent. Le rôle de chef de file de l'OIT en matière de services consultatifs dans des domaines comme la protection de la maternité, l'égalité salariale et l'entrepreneuriat féminin pourrait à terme être remis en cause si l'Organisation se révélait incapable d'entreprendre une réforme interne. Le groupe des employeurs a participé aux activités d'ACT/EMP sur la place des femmes dans les entreprises et les postes de direction, qui ont conduit à la publication de rapports mondiaux et régionaux et à l'organisation de conférences de haut niveau à Londres, Singapour et Oman. A cet égard, le groupe des employeurs s'est félicité de la collaboration avec le Service des

questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) et du financement des activités de suivi accordé par la Norvège. Les membres du personnel concernés et les hauts fonctionnaires du BIT devraient examiner l'expérience des mandants afin d'identifier des pistes possibles. Le groupe des employeurs souhaiterait obtenir des informations supplémentaires sur la manière dont le plan d'action 2016-17 servira de socle aux activités futures, en particulier dans le contexte de l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail. Il exprime l'espoir que, comme le plan d'action antérieur, ce plan s'inspirera de la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail de 2009. L'égalité entre les sexes devrait être intégrée dans toutes les activités de l'OIT, y compris les réunions sectorielles et les conférences internationales, et devrait être prise en compte dans les futurs travaux de recherche. Le prochain plan d'action devrait ouvrir la voie à l'initiative du centenaire sur les femmes au travail, qui devrait être tournée vers l'avenir et approfondir certains sujets. Il devrait également être assorti d'une stratégie de communication, et les personnes ayant des responsabilités au titre du plan devront être tenues de rendre dûment compte, afin de veiller à ce qu'elles s'acquittent des tâches qui leur sont confiées. Enfin, ce plan devrait compléter le programme et budget de l'OIT en cours et à venir et traiter l'égalité entre hommes et femmes comme une question transversale. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 181.** *La porte-parole des travailleurs* attire l'attention sur le tableau 1 du rapport, qui montre que les cibles associées à plusieurs indicateurs n'ont pas été totalement atteintes. Le groupe des travailleurs est préoccupé par l'absence de progrès accomplis sur la parité entre hommes et femmes depuis 2010 et par l'augmentation du nombre d'hommes aux grades P4 et P5. Il déplore l'absence de résultats concernant un indicateur prioritaire et primordial: l'indicateur 7 sur les chefs responsables considérés par les subordonnés comme créant un environnement qui valorise la diversité, y compris la sensibilité aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe. Il est impératif de faire en sorte que les responsables au siège et sur le terrain règlent les problèmes d'égalité entre hommes et femmes. Il serait utile de savoir pourquoi la cible associée à l'indicateur 8 concernant les initiatives prises pour renforcer ou mettre en application l'accord collectif de prévention et de règlement des différends n'a pas été atteinte, et ce qui sera fait à ce sujet. Il est urgent de remédier à l'absence de la dimension hommes-femmes dans les projets de coopération technique, que les auteurs du rapport d'évaluation ont qualifiée d'«alarmante». Concernant l'indicateur 4, tous les membres du personnel devraient avoir accès à la formation. Il est regrettable que la cible associée à l'indicateur 11 n'ait pas été atteinte car les audits sur l'égalité entre hommes et femmes ont fait leurs preuves dans la prise en compte de cette question. Le groupe des travailleurs se félicite de la signature d'un accord collectif sur la protection de la maternité au titre de l'indicateur 5. Il demande au Bureau de fournir des informations complémentaires sur les mesures prises au début de la période biennale en cours pour veiller à ce que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination – qui font partie des éléments transversaux déterminants – soient encouragées et prises en compte dans tous les résultats stratégiques et dans l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail. Il est regrettable aussi que le rapport ne mentionne pas l'intersectionnalité et qu'il aborde à peine l'inclusion de la race, de l'orientation et de la capacité. L'oratrice appelle les membres de son groupe à accroître la part de femmes déléguées aux conférences et réunions de l'OIT. Elle appuie l'alignement du plan d'action 2016-17 sur les objectifs de l'ONU-SWAP. Elle prend note de la date limite pour la réalisation de toutes les exigences définies dans l'ONU-SWAP, fixée à 2017 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination; de la reprise des indicateurs et des critères de performance les plus pertinents du plan précédent; et de la mise en place d'un mécanisme spécial de haut niveau visant à garantir que la haute direction assume sa responsabilité et rend compte de son action, élément que l'oratrice qualifie d'important. Le groupe des travailleurs appuie la sensibilisation de l'ensemble du personnel au plan d'action et à son importance et la rédaction de notes de synthèse d'une page expliquant en quoi l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sous-tendent chacun des dix résultats stratégiques énoncés dans le programme et budget en cours. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 182.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare que, en dépit des efforts accomplis, l'évaluation dresse un tableau des importantes lacunes de la mise en œuvre du plan d'action 2010-2015, qui n'incite guère à l'optimisme. Les points à améliorer vont de la responsabilisation à la sensibilisation du personnel à la dimension hommes-femmes dans la coopération technique. Au titre des évolutions positives, on peut noter les bonnes pratiques concernant les processus d'évaluation de l'indicateur 18. Le GASPAC a pris note de l'engagement du Directeur général en tant que champion de l'égalité entre hommes et femmes dans la Genève internationale et encourage les autres responsables du BIT à participer à des initiatives comparables en termes de visibilité et à assurer que les mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes bénéficient de l'attention et des ressources nécessaires. Le GASPAC espère que le plan d'action 2016-17 apportera une solution aux problèmes identifiés par l'évaluation en intégrant les cibles de l'ONU-SWAP, et que la reprise des aspects les plus pertinents du plan précédent permettra d'assurer l'adéquation à la situation et aux besoins du BIT. Le plan d'action 2016-17 devrait être concis, simple et assorti d'une stratégie de communication et de promotion auprès de l'ensemble du personnel. L'évaluation devrait être considérée comme un catalyseur de progrès, en particulier alors que l'OIT engage des travaux en vue de l'initiative du centenaire sur les femmes au travail et œuvre en faveur de la mise en œuvre des ODD. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 183.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada fait remarquer que, selon l'évaluation, le plan d'action précédent était parfaitement aligné avec le cadre stratégique de l'OIT. Toutefois, le Bureau devrait intensifier ses efforts pour combler l'écart entre hommes et femmes aux plus hauts niveaux de l'Organisation, améliorer l'environnement de travail des femmes et mesurer les résultats en vue de montrer l'exemple. Le groupe des PIEM partage la vive préoccupation des auteurs de l'évaluation quant au fait que la dimension hommes-femmes est absente ou faible dans 73 pour cent des projets et programmes de coopération technique. L'orateur relève que, selon l'évaluation, les rapports de plus en plus abrégés ont pu conduire à ne pas rendre pleinement compte des réalisations de l'Organisation concernant des domaines d'action relatifs à l'égalité entre hommes et femmes dans lesquels l'OIT joue un rôle de premier plan au niveau mondial. Il souligne les faiblesses des modalités de gestion identifiées dans l'évaluation et qualifie d'inefficace ou de non viable la situation actuelle, où le suivi et le contrôle sont essentiellement laissés au Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité. Le groupe des PIEM convient que la direction du BIT pourrait jouer un rôle important de catalyseur. Concernant le plan d'action 2016-17, il se félicite que la responsabilisation, l'établissement de rapports et la visibilité soient davantage mis en avant. Il insiste sur la nécessité de faire en sorte que les conclusions et recommandations de l'évaluation soient intégrées dans le prochain plan d'action, dans la mise en œuvre du programme et budget actuel et, impérativement, dans la préparation du prochain cadre stratégique et des futures propositions de programme et de budget. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 184.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Soudan déclare que son groupe salue les efforts déployés pour préparer l'important document dont est saisi le Conseil d'administration, ainsi que les objectifs de l'évaluation, visant à fournir des informations pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes. Le groupe de l'Afrique se félicite que l'évaluation conclue que le plan d'action précédent était aligné sur le cadre stratégique et la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il en ressort aussi que ce plan s'inscrivait dans le droit fil de la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2009, et des énoncés de résultats du programme et budget concernant l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. S'exprimant sur les résultats programmatiques en matière d'égalité entre les sexes, le groupe de l'Afrique fait part de son accord avec l'évaluation du rôle de chef de file mondial de l'OIT dans les domaines de la protection de la maternité, de l'égalité salariale et des écarts salariaux entre

hommes et femmes, des travailleurs domestiques et de la place des femmes dans les entreprises et les postes de direction. L'orateur exprime l'espoir que le travail se poursuivra sur ces questions. Les indicateurs et critères de performance de l'ONU-SWAP pourraient être utilisés comme indicateurs clés de performance dans le plan d'action 2016-17. La mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes exige une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de chaque membre du personnel. Les hauts dirigeants, les directeurs régionaux et les directeurs de programme sont comptables de la réussite de cette mise en œuvre. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 185.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* indique qu'il conviendrait d'examiner les résultats du plan d'action lors d'une réunion ultérieure visant à réviser et actualiser les orientations pour les actions futures, en particulier dans les domaines dans lesquels les cibles n'ont pas été atteintes. Pour permettre aux femmes de s'autonomiser sur le plan économique et pour éliminer les lacunes en matière de relations professionnelles et d'égalité hommes-femmes, des cadres nationaux et internationaux de coopération doivent être établis. Le gouvernement du Mexique s'engage à encourager les conférences internationales et à promouvoir les politiques et stratégies à cet effet. Il appuie le projet de décision.
- 186.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* souligne que l'égalité entre les sexes est une condition préalable essentielle pour un développement durable inclusif. L'OIT devrait poursuivre son action en faveur de cet objectif et encourager la communauté internationale à promouvoir et réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Toutefois, l'OIT ne se limite pas au Bureau, et les partenaires tripartites ont leur part à prendre en la matière. Bien qu'ils soient chargés d'assurer l'équilibre hommes-femmes dans les délégations tripartites à la Conférence internationale du Travail, les gouvernements nationaux jouent un rôle très limité dans le choix des délégués par les partenaires sociaux. Pour cette raison, l'Inde propose que le BIT élabore des instructions précises et des orientations contraignantes pour la composition des délégations tripartites, ce qui favoriserait le renforcement des capacités et l'équilibre hommes-femmes pour chacun des mandants au niveau national. L'égalité entre les sexes devrait être intégrée au stade de la conception initiale des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des programmes de coopération pour le développement. L'Organisation devrait accroître le nombre de femmes dans ses bureaux régionaux et sous-régionaux, en particulier aux postes à responsabilités, et recruter des experts en politique d'égalité entre hommes et femmes. Le programme et budget pour 2016-17 ne contient aucun résultat spécifique sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination; cette question devrait être évaluée pour tous les domaines thématiques et résultats stratégiques. Le gouvernement de l'Inde appuie le projet de décision.
- 187.** *Une représentante du Directeur général* (cheffe, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED)) assure aux intervenants que leurs commentaires et orientations seront pris en compte dans la finalisation du prochain plan d'action. Les causes de l'absence de progrès dans certains domaines sont traitées dans le rapport d'évaluation détaillé et ont déjà été examinées avec les directeurs du Bureau et les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes. Le Département du développement des ressources humaines (HRD) a mis en place un nouvel outil de collecte de données concernant l'indicateur 7; ces données sont en cours de traitement et les résultats seront bientôt diffusés. Les questions de l'appropriation et de la responsabilisation seront abordées différemment dans le plan d'action 2016-17. Ce sont les départements, plutôt que le GED, qui seront responsables du suivi de leurs propres progrès; chaque département responsable (le «responsable» dans le cadre de l'ONU-SWAP) détermine les indicateurs et les cibles qu'il estime être réalistes; la volonté de dépasser les problèmes identifiés dans l'évaluation est réelle. Concernant la mise en œuvre de l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination, un marqueur est désormais

exigé pour tous les résultats des programmes par pays afin d'évaluer le degré de prise en compte de la dimension hommes-femmes et de la non-discrimination. Le prochain plan d'action ira au-delà de l'ONU-SWAP et contiendra des indicateurs propres à l'OIT. L'importance de l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail en tant que facteur de visibilité et de progrès sur les principales questions de fond est soulignée aussi dans l'évaluation et sera reflétée dans le plan d'action, tout comme les résolutions pertinentes adoptées par la Conférence internationale du Travail.

188. *Le Directeur général* convient que les résultats de l'évaluation font réfléchir et que, si des progrès ont été accomplis dans certains domaines, ils restent limités ou sont inexistant dans de trop nombreux cas. Les conclusions de l'évaluation doivent servir de catalyseur pour l'action et de meilleurs résultats. Il est urgent d'agir, en premier lieu car cela va de soi, mais aussi pour une question de principe. Dans le cas contraire, le rôle de chef de file de l'OIT dans les domaines d'action qui sont les siens risque d'être remis en cause, de même que sa crédibilité et la préparation de l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail; ce serait évidemment inacceptable et intolérable. Le Directeur général souligne la nécessité que la conception du plan d'action 2016-17 intègre trois dimensions: simplicité, mesurabilité et responsabilisation – ce dernier élément ayant été relevé par de nombreux orateurs. Il ajoute que des mécanismes de responsabilisation doivent être instaurés à l'échelle de l'Organisation aux fins de la réalisation des objectifs fixés. Le Directeur général convient qu'une stratégie de communication est un élément important du plan d'action, et que le secrétariat pourrait s'inspirer de l'action des mandants et des résultats obtenus. Il conclut en soulignant que la responsabilisation est l'élément central et qu'il lui incombe en dernier ressort. Tout sera mis en œuvre pour améliorer le bilan lors du prochain examen du plan d'action par le Conseil d'administration.

Décision

189. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a prié le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 à la lumière des recommandations du rapport d'évaluation du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 figurant dans le document GB.326/INS/11, et en tenant compte de ses orientations;*
- b) *a décidé d'examiner les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 au cours d'une prochaine session et de donner des indications sur l'orientation des futurs plans d'action;*
- c) *a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes conformément au mandat de l'OIT dans l'exécution du programme et budget pour 2016-17, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et de futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.*

(Document GB.326/INS/11, paragraphe 32.)

Douzième question à l'ordre du jour

Rapports du Comité de la liberté syndicale

377^e rapport du Comité de la liberté syndicale (GB.326/INS/12)

- 190.** *Le président du Comité de la liberté syndicale* indique que le comité est saisi de 175 cas, dont 17 ont été examinés quant au fond. Dans les cas n^{os} 2723 (Fidji), 3018 (Pakistan) et 3119 (Philippines), le comité n'a toujours pas reçu d'observations complètes de la part des gouvernements concernés, qui ont été priés de communiquer leurs observations de toute urgence. Dans le cas n^o 3104 (Algérie), le comité a dû examiner le cas sans pouvoir tenir compte des informations que le gouvernement aurait pu lui fournir. Le comité n'a pas été en mesure de rencontrer les représentants du gouvernement de la Somalie qu'il avait invités à se présenter devant lui en mars 2016 compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le cas n^o 3113. Il prie instamment le gouvernement de la Somalie de prendre immédiatement des mesures pour donner effet à ses recommandations de novembre 2015 et s'attend à ce qu'il se présente devant le comité à sa réunion de mai 2016 avec des informations détaillées à ce sujet. Les délégations de l'Algérie et de Bahreïn ont rencontré le président du comité, qui a dit espérer un engagement plus fort de leur part à l'avenir.
- 191.** Le comité a examiné huit cas à propos desquels les gouvernements l'ont informé des dispositions qu'ils avaient prises pour donner suite à ses recommandations. Il prend note avec satisfaction des progrès accomplis dans les cas n^{os} 2700 (Guatemala), 2533 (Pérou) et 2976 (Turquie). Les plaintes faisant l'objet des cas n^{os} 3048 (Panama) et 2868 (Panama) ont été retirées à la suite d'un accord conclu au niveau national auprès d'un organe de règlement des différends. Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent des cas n^{os} 2882 (Bahreïn) et 2923 (El Salvador). Dans le cas concernant Bahreïn, le comité note avec une profonde préoccupation les allégations faisant état de la détérioration de l'état de santé du président de l'Association des enseignants de Bahreïn et le fait que le personnel pénitentiaire ne lui permet pas de recevoir les médicaments dont il a besoin. Rappelant que le président de cette association est en détention depuis 2011, le comité a prié le gouvernement de veiller à ce que celui-ci soit immédiatement libéré s'il est établi qu'il a été placé en détention pour avoir exercé des activités syndicales légitimes. Dans le cas concernant El Salvador, le comité déplore profondément et condamne l'assassinat d'un dirigeant syndical. Le gouvernement d'El Salvador est instamment prié de transmettre des informations sur les poursuites pénales engagées et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour identifier les auteurs de cet assassinat.
- 192.** S'agissant de ses méthodes de travail, le comité poursuit l'examen de ses procédures, de sa visibilité et de son impact. Il est convenu de mettre en œuvre certaines mesures destinées à améliorer son fonctionnement. Le comité a décidé de constituer, à titre d'essai, un sous-comité qui se réunira à Genève avant les réunions du comité trois fois par an en vue de formuler des propositions qui seront soumises à la décision finale du comité. Il considère également que le traitement des plaintes et les méthodes de travail internes du Bureau doivent être modernisés. Le comité estime qu'il est indispensable de mettre à jour le *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*. Le *Recueil* fera l'objet d'une mise à jour et d'une publication papier, alors que les nouveaux développements feront l'objet d'un e-recueil. Ces mesures auront des incidences financières non prévues dans le programme et budget; les coûts estimatifs sont indiqués dans le document GB.326/INS/12(Add.), que le Conseil d'administration est invité à examiner et approuver.

- 193.** *Le vice-président employeur du comité* indique que le comité est saisi de 175 cas, un nombre en augmentation, et que 137 cas doivent faire l'objet d'un examen des suites données. Le comité a examiné 17 cas quant au fond, et quatre cas en cours ont été clos (cas n^{os} 3118 (Australie), 3053 (Chili), 2620 (République de Corée) et 3136 (El Salvador)). Six cas faisant l'objet d'un examen des suites données ont aussi été clos. Compte tenu de l'accord récemment conclu entre le gouvernement du Panama et les partenaires sociaux, les cas n^{os} 3048 (Panama) et 2868 (Panama) ont également été clos. Des progrès significatifs ont été accomplis concernant les méthodes de travail du comité, comme cela est exposé aux paragraphes 16 à 26 de son rapport, notamment la création du sous-comité tripartite, qui améliorera le fonctionnement du comité, et la décision de mettre à jour le *Recueil* et d'en publier une version électronique qui sera en permanence actualisée. La nomination d'un coordonnateur pour les gouvernements au sein du sous-comité renforcera le tripartisme. Le recours accru à l'audition de représentants des gouvernements a commencé à donner des résultats positifs. Il est à espérer que de nouveaux progrès seront réalisés concernant la pertinence des cas examinés par le comité. De nombreux cas pourraient être réglés par des organes nationaux, par le biais d'inspections du travail ou par le système juridique du pays s'il existe une séparation claire des pouvoirs. Les cas graves ou urgents doivent être portés plus rapidement devant le comité pour que des recommandations soient formulées en temps opportun et qu'elles soient utiles. Il est important d'assurer un équilibre géographique concernant les plaintes. Les employeurs appuient le recours à des comités pour le règlement des différends portés devant le BIT, tels que ceux qui ont été institués dans certains pays d'Amérique latine. Sur la base de cette expérience concluante, il est proposé d'accroître le rôle joué par les bureaux régionaux de l'OIT. Parmi les thèmes toujours en discussion figurent le mandat du Comité de la liberté syndicale, la possibilité, pour les membres du comité, d'avoir accès par voie électronique aux cas et à d'autres informations pertinentes, l'élaboration des conclusions et recommandations du comité, la possibilité de mettre un assistant à la disposition des vice-présidents lors des réunions tout en préservant la confidentialité et, enfin, l'adoption de règles pour clarifier les questions de confidentialité.
- 194.** Dans le cas n^o 3113 (Somalie), le gouvernement a été invité à se présenter devant le comité, mais n'a pas été en mesure de participer à l'audition. Le Directeur général a par conséquent été prié de demander au gouvernement de prendre d'urgence des mesures pour assurer le respect de la liberté syndicale. Le comité fait savoir qu'il attend des réponses et des solutions trouvées en temps opportun concernant les cas n^{os} 2882 (Bahreïn) et 2923 (El Salvador). Un principe positif a été établi dans le cas n^o 3118 (Australie), à savoir qu'un compromis équitable et raisonnable doit être recherché entre l'objectif de viabilité financière et la nécessité de préserver, autant que faire se peut, l'autonomie des parties à la négociation et que, dans la mesure du possible, les gouvernements devraient chercher un consensus général sur les politiques du travail et d'ordre social et économique adoptées dans un contexte de rigueur économique, étant donné que les partenaires sociaux doivent pouvoir contribuer au bien-être et à la prospérité de la communauté tout entière. Concernant le cas n^o 3107 (Canada), la question des services essentiels dépend du contexte national, et il n'est pas toujours possible d'appliquer une règle absolue. Dans le cas n^o 3140 (Monténégro), le comité est chargé d'évaluer le dilemme qui peut se poser lorsqu'il s'agit d'appliquer le principe de la liberté syndicale dans le cas où une entreprise faisant l'objet d'une procédure de faillite cesserait d'exister. Les cas à examiner étant moins nombreux, il est possible d'étudier les questions de fond de manière plus approfondie.
- 195.** *Le vice-président travailleur du comité* appuie l'adoption du 377^e rapport du Comité de la liberté syndicale. L'attention du Conseil d'administration est appelée sur les cas n^{os} 2882 (Bahreïn) et 2923 (El Salvador), qui sont des cas graves et urgents. Le cas n^o 2882 (Bahreïn) concerne de graves allégations selon lesquelles des syndicalistes et des dirigeants syndicaux ont été victimes d'arrestations massives, d'actes de torture, de licenciements, d'intimidation et de harcèlement. Le gouvernement de Bahreïn est instamment prié de promouvoir et de garantir la liberté d'expression. Le cas n^o 2923 (El Salvador) concerne l'assassinat du

secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana. Bien que cet assassinat ait eu lieu en janvier 2010, les autorités n'en ont toujours pas identifié les auteurs. Le gouvernement est instamment prié d'engager sans délai une procédure pénale. Par ailleurs, le gouvernement de la Somalie a été invité à se présenter devant le comité compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le cas n° 3113 (paragraphe 5), mais il a fait preuve d'un manque de coopération. La persistance des actes d'ingérence et de harcèlement, dont une tentative d'assassinat à l'encontre du secrétaire général de la Fédération des syndicats somaliens et du Syndicat national des journalistes somaliens, constitue un sujet de profonde préoccupation. Le gouvernement de la Somalie est instamment prié de donner effet aux recommandations du comité.

- 196.** L'orateur appuie les nouvelles méthodes de travail proposées visant à améliorer le fonctionnement du comité, y compris la constitution d'un sous-comité à titre d'essai. Il est important de mettre à jour le *Recueil* en version imprimée et de faire figurer les faits nouveaux dans une version électronique. Ces mesures ayant des incidences financières, l'orateur soutient le projet de décision figurant dans le document GB.326/INS/12(Add). Tous les membres du comité ont décidé de continuer de débattre des méthodes de travail de ce dernier. Pour que le comité puisse jouer efficacement son rôle, il est indispensable d'instaurer un sentiment de confiance.
- 197.** Dans le cas n° 3107 (Canada), la Commission de transport de Toronto, un organisme de transport public, a été considérée comme un service essentiel. Le comité a dû rappeler que cette commission ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme. C'est au gouvernement qu'il incombe d'entamer des négociations équitables avec les syndicats pour examiner si l'imposition d'un service minimum en cas de grève peut se justifier. Dans le cas n° 2620 (République de Corée), le gouvernement a refusé d'enregistrer le Syndicat des travailleurs migrants (MTU) et s'est engagé dans une campagne de répression ciblée contre ce syndicat. Le gouvernement a cependant indiqué que, le 25 juin 2015, la Cour suprême s'était prononcée en faveur de l'enregistrement du MTU. Le jugement de la Cour suprême devrait être pleinement respecté dans la pratique, de manière à garantir et protéger les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective de tous les travailleurs migrants. Dans le cas n° 3100 (Inde), l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental, l'organisation plaignante dont les membres sont des volontaires de police civile qui effectuent cependant des activités constituant un travail, devrait bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Le gouvernement de l'Inde est prié de mener une enquête sur les allégations. Dans le cas n° 2949 (Swaziland), deux syndicalistes de l'Association nationale des enseignants du Swaziland ont été arrêtés et accusés d'entrave à l'ordre public pour avoir participé à une manifestation. Le gouvernement du Swaziland doit veiller à ce que les travailleurs puissent exercer leurs droits syndicaux, y compris le droit de prendre part à une action de protestation et d'organiser des manifestations pacifiques. Dans le cas n° 3128 (Zimbabwe), deux nouveaux syndicats se sont vu refuser leurs demandes d'enregistrement, et la police a interdit des manifestations. La législation nationale devrait respecter les principes de la liberté syndicale, et la police et les forces de sécurité devraient adopter un code de conduite conforme aux droits humains et aux droits syndicaux universels. Les cas n°s 3048 (Panama) et 2868 (Panama) ont été clos avec l'assistance technique du BIT. Le cas n° 2533 (Pérou) a également été clos.
- 198.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental du comité*, dont les membres sont désignés par les gouvernements de l'Argentine, de la République dominicaine, de l'Espagne, du Japon, du Kenya et de la Roumanie, le membre représentant le gouvernement de l'Espagne déclare que la modernisation du comité bénéficiera aux futurs comités et permettra d'accroître la transparence, d'améliorer la gouvernance et de mettre en place un tripartisme efficace. Il est important de présenter les accords qui ont été conclus à cet égard, mais aussi les insuffisances auxquelles il faut encore remédier, de manière à pouvoir soumettre une liste complète pour examen et approbation avant la fin du mandat du comité. Le *Recueil* mis à

jour sera un outil utile pour les mandants, puisqu'il facilitera l'accès aux informations sur les décisions et recommandations antérieures. S'agissant de la logistique, l'orateur remercie le Bureau d'avoir mis des services d'interprétation à la disposition des membres gouvernementaux; il importe que les coordonnateurs pour les gouvernements puissent assurer leur participation sur un pied d'égalité avec les porte-parole des travailleurs et des employeurs. Il est en outre important de mener des discussions d'envergure, moins centrées sur les versions préliminaires des plaintes, et de permettre à tous les membres du comité de consulter le dossier complet. La création d'un sous-comité qui se réunira avant le comité est un pas important dans la bonne direction. Les cas graves et urgents devraient être examinés sans délai; quant aux cas qui ne sont ni graves ni urgents, ils pourraient être traités dans le cadre de mécanismes nationaux ou, dans certaines circonstances, par des comités chargés de régler les différends portés devant le BIT. Cela étant, ces recours ne devraient pas limiter la possibilité de faire appel au comité. La coopération technique joue un rôle déterminant dans le système de contrôle de l'OIT; les bureaux régionaux servent d'intermédiaires et permettent d'optimiser les résultats des organes qui composent ce système de contrôle. Les changements convenus et à venir nécessitent des ressources; le Conseil d'administration est prié instamment de réaffecter des ressources qui sont à la disposition du Bureau au renforcement des ressources humaines et matérielles du Département des normes internationales du travail. Le Conseil d'administration est prié instamment d'adopter le rapport du comité et le projet de décision figurant au paragraphe 6 du document GB.326/INS/12(Add.).

199. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que plus de la moitié des cas dont est saisi le comité concernent la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, ce qui soulève des questions quant à la cause du déséquilibre de la répartition géographique et à la manière d'y remédier. Ce déséquilibre témoigne de la détermination de la région à protéger les droits des travailleurs et des employeurs. Cependant, on peut s'inquiéter du fait qu'il semble refléter une éventuelle incapacité de promouvoir et de faire appliquer ces droits fondamentaux dans la région. Les gouvernements de la région sont déterminés à défendre le principe de la liberté syndicale et œuvrent inlassablement pour garantir aux organisations de travailleurs et d'employeurs le plein exercice de leurs droits. De plus, la région possède l'un des taux les plus élevés de ratification des conventions fondamentales de l'OIT. Le Bureau doit redoubler d'efforts pour promouvoir la ratification de ces instruments et pousser à un plus grand engagement pour assurer le plein exercice des droits fondamentaux au travail, et renforcer ainsi le système de contrôle de l'OIT. Les critères utilisés par le comité pour déterminer la recevabilité des plaintes qui lui sont soumises ont une incidence sur la transparence et l'objectivité avec lesquelles il conduit ses travaux. En effet, la qualité des travaux en question pourrait pâtir d'une charge de travail excessivement lourde, ce qui ne ferait que souligner la nécessité d'adopter des critères de recevabilité clairs et objectifs et de prendre des mesures en vue de concilier, d'une part, le droit des partenaires sociaux de porter plainte et, d'autre part, la modernisation nécessaire des méthodes de travail du comité. A cet effet, le comité devrait donner aux plaignants des indications pour que les informations qui accompagnent les plaintes soient complètes et à jour. A cet égard, il devrait également mettre à profit les bonnes pratiques au niveau régional en matière de règlement des différends au sein d'organes tripartites. De fait, en s'appuyant davantage sur les mécanismes de dialogue social tripartite, le comité pourrait à terme améliorer son fonctionnement.

200. Le GRULAC invite également le comité à se pencher sur les incohérences dans la classification des cas et leur état d'avancement, car il y a encore beaucoup d'incertitude quant aux délais impartis aux gouvernements pour présenter leurs observations avant que les cas ne soient considérés comme clos et quant au fait de savoir si un cas considéré comme «clos» peut être rouvert si le comité reçoit de nouvelles informations. Le groupe salue les efforts déployés par le comité pour améliorer ses méthodes de travail et son intention de mettre à jour le *Recueil*. Le GRULAC note avec intérêt la décision de constituer un

sous-comité composé d'un président, de deux vice-présidents et d'un coordonnateur pour les gouvernements et attend le bilan de son fonctionnement et de son impact qui sera présenté au Conseil d'administration en 2017. Néanmoins, le Bureau devrait fournir davantage d'informations sur les fonctions du sous-comité, la nature de ses recommandations et la durée du mandat des membres qui le composent. De même, si le groupe se félicite que le Bureau ait procédé à une étude du système de gestion des cas, il souhaiterait obtenir plus d'informations à ce sujet. Le GRULAC appuie le projet de décision sur les incidences financières des propositions de réforme figurant au paragraphe 6 du document GB.326/INS/12(Add.).

- 201.** *Une représentante du gouvernement du Panama* déclare que le renforcement de l'application des conventions fondamentales de l'OIT est effectivement une priorité dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Le Panama s'est engagé à renforcer le système de contrôle de l'OIT et invite le Conseil d'administration à prendre note de la création, en 2012, d'instances de concertation et de règlement des plaintes sur le territoire national à l'initiative du Département des normes internationales du travail du BIT. Le Panama tient également à remercier le Bureau pour l'aide technique qu'il a apportée en organisant un atelier et des réunions tripartites en février 2016. Il convient de noter que deux cas dont le comité est saisi ont été clos à l'issue des séances spéciales lors des réunions tripartites organisées pendant cette période et auxquelles ont participé des représentants du BIT. Le gouvernement du Panama soutient le projet de décision figurant dans le document GB.326/INS/12(Add.).

Décision

- 202.** *Le Conseil d'administration a pris note de l'introduction au rapport du comité telle qu'elle figure aux paragraphes 1 à 69 et a adopté les recommandations figurant aux paragraphes suivants du rapport: 118 (cas n° 3104: Algérie); 125 (cas n° 2987: Argentine); 185 (cas n° 3118: Australie); 199 (cas n° 2882: Bahreïn); 214 (cas n° 3064: Cambodge); 244 (cas n° 3107: Canada); 270 (cas n° 3017: Chili); 288 (cas n° 3053: Chili); 298 (cas n° 2620: République de Corée); 313 (cas n° 2923: El Salvador); 328 (cas n° 3136: El Salvador); 347 (cas n° 3094: Guatemala); 381 (cas n° 3100: Inde); 396 (cas n° 3140: Monténégro); 418 (cas n° 2889: Pakistan); 441 (cas n° 2949: Swaziland); 476 (cas n° 3128: Zimbabwe); il a approuvé le 377^e rapport du Comité de la liberté syndicale dans sa totalité.*

(Document GB.326/INS/12.)

Incidences financières (GB.326/INS/12(Add.))

- 203.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne dit que son groupe se félicite des réformes visant à améliorer les méthodes de travail du comité. Le groupe des PIEM attend avec intérêt l'examen du fonctionnement et de l'impact du nouveau sous-comité et appuie en outre la mise à jour du *Recueil*. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.

Décision

204. *Le Conseil d'administration a approuvé les propositions de réforme formulées par le Comité de la liberté syndicale figurant dans le document GB.326/INS/12(Add.) et décidé que les coûts de cette réforme, estimés à un montant total de 99 850 dollars E.-U., seraient financés en premier lieu par les économies qui pourraient être réalisées au titre de la partie I du budget ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (partie II). Si, par la suite, cela se révélait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale.*

(Document GB.326/INS/12(Add.), paragraphe 6.)

Treizième question à l'ordre du jour

Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail (GB.326/INS/13)

- 205.** *Le porte-parole des employeurs* souscrit au projet de décision.
- 206.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que, comme son groupe s'est dit préoccupé par la proposition visant à clore la Conférence le vendredi de la deuxième semaine, il est surpris de lire au paragraphe 3 du rapport que cette proposition est «largement» appuyée. Le groupe des travailleurs craint toujours qu'en adoptant cette formule la Commission de l'application des normes manque de temps, ce qui pourrait nuire à son importante tâche, notamment parce que le Sommet sur le monde du travail coïncidera avec la session de clôture de la commission. Le groupe des travailleurs pourrait accepter la proposition de clore la Conférence le vendredi, en l'occurrence le 10 juin 2016, uniquement à titre d'essai et donc appuyer le projet de décision à cette seule condition.
- 207.** *S'exprimant au nom des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada, se référant au quatrième alinéa du paragraphe 10, déclare qu'il n'y a eu aucun accord au sein du groupe de travail concernant la clôture de la liste des orateurs. De fait, tous les gouvernements étaient opposés à cette proposition. S'agissant du paragraphe 11, l'orateur fait observer qu'il n'y a aucun consensus autour de l'idée d'examiner plus avant la création de sous-commissions de la Commission de l'application des normes, idée qui n'irait pas sans difficultés, vu les coûts et le nombre de délégués disponibles pour participer aux travaux des sous-commissions. Sous réserve des amendements qui seront apportés aux paragraphes 10 et 11 pour tenir compte de ces points, le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 208.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique dit partager le point de vue exprimé par le représentant des PIEM au sujet du paragraphe 11. Avec cette réserve, il appuie le projet de décision.
- 209.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Kenya souligne l'importance de s'accorder en temps voulu sur la liste des cas soumis pour examen à la Commission de l'application des normes. Une liste préliminaire devrait être communiquée au moins trente jours avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail et la liste finale devrait être arrêtée par les porte-parole des employeurs et des travailleurs le vendredi précédant l'ouverture de la Conférence. Le groupe de l'Afrique est

favorable à la proposition d'étendre les services d'interprétation aux réunions des groupes régionaux.

- 210.** *La Présidente* propose que le terme «largement» au paragraphe 3 ainsi que le quatrième alinéa au paragraphe 10 et la dernière phrase du paragraphe 11 du rapport soient supprimés.

Décision

211. Le Conseil d'administration:

- a) *a décidé de proposer à la Conférence internationale du Travail d'appliquer les modalités proposées dans le document GB.326/WP/GBC/1(Rev.) à sa session de juin 2016;*
- b) *a demandé au Bureau de préparer, pour la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration, une analyse de la session de juin 2016 de la Conférence internationale du Travail, ce qui permettrait au Conseil d'administration de tirer des enseignements de cette expérience et de prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les dispositions à prendre pour les sessions futures de la Conférence;*
- c) *a demandé au Bureau de procéder à un examen complet du Règlement de la Conférence en vue de présenter des projets d'amendement à ce Règlement à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration;*
- d) *a demandé au Bureau de préparer, en vue de la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration, un document d'information sur la conduite des conférences (ou réunions) régionales, afin de permettre au groupe de travail de commencer son examen du fonctionnement et du rôle des réunions régionales, comme le Conseil d'administration en est convenu en juin 2011.*

(Document GB.326/INS/13, paragraphe 18.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation

(GB.326/INS/14(Rev.) et GB.326/INS/14(Add.)(Rev.))

- 212.** *La Présidente* présente le rapport ainsi que son addendum qui contient une proposition relative à la tenue d'une réunion technique tripartite sur l'intégration des réfugiés et autres personnes déplacées de force dans les marchés du travail. Elle explique qu'un compte rendu exhaustif de la réunion qui s'est tenue le lundi 21 mars 2016 sera publié sur le site Web de l'OIT.
- 213.** *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs* indiquent qu'ils approuvent le projet de décision.

214. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Ghana déclare que l'intensification de la crise des réfugiés atteint un niveau alarmant et que celle-ci a des effets traumatisants sur les réfugiés et les personnes déplacées de force, en particulier les femmes, les enfants, les personnes âgées, les malades et les personnes vulnérables. L'afflux massif de réfugiés et de personnes déplacées a de graves répercussions sur les marchés du travail des pays de destination, en particulier en Afrique. Le groupe de l'Afrique appelle donc l'OIT à travailler en étroite collaboration avec d'autres parties prenantes en vue de contribuer à la réinstallation des réfugiés et des personnes déplacées en Afrique et de leur apporter un soutien en matière d'emploi et de formation. Il appelle également l'OIT à soutenir la création d'entreprises et à mettre en place des programmes d'apprentissage pour les réfugiés. Le groupe de l'Afrique salue le rôle joué par l'OIT dans l'endigement du flux de réfugiés et sa participation active aux forums sur la crise des réfugiés, et lui demande instamment de continuer à œuvrer en faveur de la consolidation de la paix, la réconciliation et la résolution des conflits. Il appelle également l'OIT à intensifier ses activités dans les situations d'après-conflit. L'OIT devrait avoir un rôle de chef de file pour ce qui concerne les répercussions sur le marché du travail et la promotion du travail décent.

215. L'orateur propose que le paragraphe 7 du document GB.326/INS/14(Add.) soit modifié comme suit:

«Le Directeur général propose l'ordre du jour suivant:

- Formuler des orientations quant à l'élaboration de principes directeurs devant guider les mesures relatives à la contribution de l'OIT à l'examen de la question des réfugiés et autres personnes déplacées de force. De telles orientations s'appuieront sur l'analyse que fera le Bureau des principes pertinents énoncés dans les normes internationales du travail et les instruments universels relatifs aux droits de l'homme, ainsi que sur les bonnes pratiques mises en œuvre sur le terrain. Elles s'appuieront également sur la coopération internationale et sur les mécanismes de répartition de la charge entre les pays et communautés d'accueil, y compris par le biais de voies d'admission rapides dans des pays tiers et par une action visant à faciliter durablement le rapatriement librement consenti et la réintégration.
- Recommander des moyens de diffuser ces orientations et d'en assurer l'application effective, tout en les intégrant dans les discussions et les actions menées tant au niveau national que multilatéral.»

Il propose ensuite que le paragraphe 10 soit modifié comme suit:

«Le Conseil d'administration approuve l'ordre du jour, la composition et les modalités d'organisation d'une réunion technique tripartite destinée à examiner la question des réfugiés et autres personnes déplacées de force comme il ressort des débats menés à sa 326^e session.»

216. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada indique qu'il regrette que la proposition d'organiser une réunion technique tripartite sur l'intégration des réfugiés et autres personnes déplacées de force n'ait été communiquée que peu de temps avant la tenue de la réunion. Toutefois, comme il s'agit d'une question d'actualité, le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

217. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant gouvernemental de l'Inde demande comment la réunion tripartite sera financée.

218. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que son groupe appuie la version initiale du projet de décision.

- 219.** *Un représentant du gouvernement de la Jordanie* indique que sa délégation souhaite que sa déclaration sur la question soit reprise dans le rapport. La question soulevée au paragraphe 13 du rapport revêt une importance exceptionnelle pour son gouvernement. Les politiques qui ne sont pas élaborées en étroite collaboration avec les pays directement touchés ont peu de chance de produire des résultats. L'emploi des réfugiés ne devrait pas se faire au détriment de la main-d'œuvre nationale; quelles que soient les solutions qui seront trouvées, elles ne devraient pas aggraver les problèmes pour les autorités nationales. L'orateur exprime son désaccord avec les modifications apportées au titre de l'addendum du rapport, qui met l'accent non plus sur «les incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force», mais sur «l'intégration des réfugiés». Lorsque le sujet a été abordé pour la première fois, son gouvernement a demandé si une décision serait prise s'agissant des discussions, et on lui a répondu par la négative. Bien que la délégation de l'orateur n'ait pas d'objection quant au fait que l'OIT formule une politique claire sur son rôle en la matière, certaines limites doivent être scrupuleusement respectées afin d'éviter de créer des problèmes supplémentaires.
- 220.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* convient que le titre du rapport devrait être conservé dans l'addendum. Elle ajoute que le paragraphe 7 de l'addendum devrait aussi prendre en considération la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.
- 221.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) explique, en réponse à la représentante du gouvernement de l'Inde, qu'il existe des mécanismes permettant d'obtenir des financements pour les décisions adoptées par le Conseil d'administration qui n'ont pas été prévues dans le programme et budget, ainsi qu'un suivi régulier. Le paragraphe 8 de l'addendum présente le détail des coûts de la réunion proposée, et le paragraphe 9 indique que ces coûts peuvent être couverts non pas en annulant, mais en reportant une réunion précédemment approuvée. L'orateur donne à la délégation de la Jordanie l'assurance que le document examiné n'est qu'un bref rapport oral de la présidente et qu'un rapport complet de toutes les interventions figurera au procès-verbal.
- 222.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)) précise que, si le terme «intégration» a été employé dans le titre de la réunion proposée, c'est parce qu'au cours des discussions les délégués ont souligné l'importance de disposer de principes directeurs sur la manière d'intégrer les réfugiés et les personnes déplacées de force tout en gardant à l'esprit les intérêts et les besoins de la population des pays d'accueil. Les préoccupations exprimées par le représentant du gouvernement de la Jordanie sont pleinement prises en compte.
- 223.** *La Présidente*, en réponse au représentant du gouvernement de la Jordanie, propose d'ajouter la phrase «L'emploi des réfugiés ne devrait pas se faire au détriment de la main-d'œuvre nationale» après la deuxième phrase du paragraphe 13 du document GB.326/INS/14.
- 224.** *Un représentant du gouvernement de la Jordanie* déclare que cet ajout est acceptable sur le principe, les termes exacts restant à approuver. Toutefois, la question du changement de titre de l'addendum est plus importante. L'orateur comprend bien les explications fournies par le Bureau, mais il considère que la modification apportée marque une rupture par rapport au rôle de l'OIT, qui consiste à étudier les incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force.
- 225.** *La Présidente* déclare que l'on pourrait convenir d'une nouvelle phrase qui serait introduite au paragraphe 13 et invite le Conseil d'administration à se prononcer sur les modifications proposées.
- 226.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que modifier le titre n'est pas une tâche aisée et que le projet de décision figurant dans l'addendum devrait par conséquent être conservé.

- 227.** *Le porte-parole des employeurs* convient que le projet de décision ne devrait pas être modifié.
- 228.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* indique qu'il soutient le projet de décision figurant dans l'addendum. Tout en comprenant bien l'observation formulée par le groupe de l'Afrique, il estime que cela élargit la discussion à des domaines qui dépassent la compétence de l'OIT. L'accent devrait rester placé sur les aspects relatifs au travail qui sont mentionnés dans la version initiale du projet de décision.
- 229.** *Un représentant du gouvernement de la France* souscrit à la proposition figurant dans l'addendum, car elle porte à la fois sur l'incidence sur le marché du travail et sur l'intégration.
- 230.** *Un représentant du gouvernement de l'Allemagne* convient que le projet de décision devrait rester en l'état. L'ordre du jour de la réunion technique devrait être circonscrit aux mesures que l'OIT pourrait adopter en la matière, des orientations de la part de l'OIT étant nécessaires.
- 231.** *Un représentant du gouvernement de la Jordanie* déclare que, bien qu'il soit en effet difficile de modifier le titre de l'addendum, il a déjà été changé sans raison apparente et peut l'être à nouveau.
- 232.** *La porte-parole des travailleurs* souhaite préciser que, même si des orientations peuvent être fournies à propos de l'intégration sur le marché du travail, l'incidence sur le marché du travail est une question qui fait intervenir des statistiques et des chiffres. Dans ce contexte, l'orateur est satisfait du titre actuel.
- 233.** *Le Directeur général* déclare que l'apport et les contributions de l'OIT devraient s'attacher aux incidences sur le marché du travail et rester dans les limites du mandat de l'Organisation. La proposition devrait donc être conservée. La réunion proposée a pour objet d'élaborer des principes d'action pour l'OIT; elle ne se limite pas à réexaminer les répercussions de la situation sur le monde du travail. C'est la raison pour laquelle on a employé le mot «intégration». La réunion proposée vise à aider les gouvernements et les Etats Membres à trouver les meilleures voies d'accès aux marchés du travail pour les réfugiés et les personnes déplacées, et non à intégrer totalement toutes les personnes présentes sur leur territoire dans les marchés du travail ni à pousser les pays à aller au-delà de ce qui est réaliste ou de ce qu'il convient d'attendre de leur part.
- 234.** *Un représentant du gouvernement du Ghana* déclare que le mot «intégration» doit être mieux défini dans le point appelant une décision afin de dissiper les craintes des pays dont les marchés du travail sont sinistrés.
- 235.** *Un représentant du gouvernement du Soudan* appuie la déclaration prononcée par le Ghana au nom du groupe de l'Afrique ainsi que les observations de la Jordanie, qui s'inscrivent dans le droit fil du mandat de l'OIT.
- 236.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et ses protocoles additionnels considèrent que le principe le plus important sur lequel doivent reposer les actions menées pour faire face aux répercussions d'un afflux de réfugiés est le partage de la charge. Il serait peut-être plus pertinent de mentionner le partage de la charge plutôt que l'intégration, qui fait peser la responsabilité sur les gouvernements des pays d'accueil. Le terme «étude», utilisé dans le titre du rapport oral de la présidente, est suffisamment large pour inclure tous les types de solutions, notamment l'intégration et la fourniture d'orientations.

237. *Un représentant du gouvernement de la Jordanie propose d'ajouter le membre de phrase «tout en protégeant les intérêts de la main-d'œuvre nationale» à la fin du projet de décision.*
238. *La Présidente propose de modifier le projet de décision comme suit: «Le Conseil d'administration approuve l'ordre du jour, la composition et les modalités d'organisation de la réunion technique tripartite sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail» et, en conséquence, de remplacer le mot «intégration» par le mot «accès» au paragraphe 7.*
239. *Les représentants des gouvernements de l'Inde, du Ghana, de la Jordanie et du Soudan expriment leur appui aux modifications proposées.*

Décision

240. *Le Conseil d'administration a approuvé la tenue d'une réunion technique tripartite sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail, ainsi que la composition, l'ordre du jour, les dispositions financières et les autres arrangements présentés dans le document GB.326/INS/14/(Add.) (Rev.).*

(Document GB.326/INS/14(Add.) (Rev.), paragraphe 10, tel qu'amendé.)

Quinzième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général (GB.326/INS/15(Rev.2))

Partie I. Avis de décès

Décision

241. *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à transmettre ses condoléances au gouvernement de la Fédération de Russie ainsi qu'à la famille de Monsieur Yuriy Lyublin; au président de l'Histadrout ainsi qu'à la famille de Monsieur Yousef Kara; au syndicat Associated Labor Union des Philippines, au Congrès philippin des syndicats ainsi qu'à la famille de Monsieur Democrito Mendoza.*

(Document GB.326/INS/15(Rev.2), paragraphes 4, 8 et 13.)

Parties II, III, IV et V du rapport

Décision

242. *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le document GB.326/INS/15(Rev.2) concernant la composition de l'Organisation, l'évolution de la législation internationale du travail, l'administration interne et les publications et documents.*

(Document GB.326/INS/15(Rev.2), paragraphes 14 à 35.)

**Premier rapport supplémentaire: nomination
du directeur du Centre international
de formation de l'OIT, Turin**
(GB.326/INS/15/1)

Décision

243. Le Conseil d'administration a noté que le Directeur général, après avoir dûment consulté le bureau du Conseil d'administration, a nommé M. Yanguo Liu en qualité de directeur du Centre international de formation de l'OIT, Turin, au rang de sous-directeur général. M. Liu a fait et signé la déclaration de loyauté prescrite, conformément à l'article 1.4 b) du Statut du personnel.

(Document GB.326/INS/15/1, paragraphe 4.)

**Deuxième rapport supplémentaire:
nomination d'une directrice régionale**
(GB.326/INS/15/2)

Décision

244. Le Conseil d'administration a noté que le Directeur général, après avoir dûment consulté le bureau du Conseil d'administration, a nommé M^{me} Ruba Jaradat en qualité de directrice du Bureau régional pour les Etats arabes, au rang de sous-directrice générale. M^{me} Jaradat a fait et signé la déclaration de loyauté prescrite, conformément à l'article 1.4 b) du Statut du personnel.

(Document GB.326/INS/15/2, paragraphe 4.)

**Troisième rapport supplémentaire: Décennie
internationale des personnes d'ascendance
africaine (2015-2024)**
(GB.326/INS/15/3)

245. Le porte-parole des employeurs indique que l'OIT peut contribuer à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine en luttant contre la discrimination, notamment par la promotion de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. L'organisation devrait également travailler en collaboration avec les mandants tripartites pour lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, contre le chômage endémique des personnes d'ascendance africaine, leur surreprésentation dans les emplois non qualifiés et l'économie informelle, leur faible représentation à des postes à responsabilités ainsi qu'à la tête des organisations de travailleurs et d'employeurs. Quant à la discrimination structurelle, les Etats sont invités à abroger les lois et les politiques qui pourraient s'avérer discriminatoires et à lutter contre la discrimination et la marginalisation ancrées dans les institutions et les politiques du marché du travail. L'orateur appuie l'action proposée concernant le renforcement du dialogue, la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, l'élaboration de statistiques et d'un système de collecte de données fiables, le renforcement des capacités des mandants, la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et la

productivité de l'économie rurale. L'OIT devrait promouvoir les alliances stratégiques avec d'autres agences du système des Nations Unies.

- 246.** *La porte-parole des travailleurs* dit que le Programme d'action de Durban constitue un fondement solide pour mettre au point des mesures concrètes afin de lutter contre le racisme à l'encontre des personnes d'ascendance africaine dans le monde du travail. Concernant l'action de l'OIT, le groupe des travailleurs aurait souhaité des propositions supplémentaires pour s'attaquer aux obstacles institutionnels à l'égalité raciale sur le marché du travail, en particulier pour éliminer chacun des obstacles mentionnés dans le paragraphe 3 du rapport du Bureau. Il serait utile d'évaluer l'incidence des mesures de discrimination positive. Il faudrait créer des synergies avec les mandats dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent afin de définir des mesures assorties de délais qui auraient un impact tangible. L'OIT devrait promouvoir le droit à une éducation publique et gratuite de qualité pour établir l'égalité des chances et autonomiser les communautés défavorisées. Un dialogue social devrait être instauré entre les entreprises et les syndicats internationaux en vue de promouvoir la participation des personnes d'ascendance africaine au marché du travail et aux organes de décision; la Déclaration sur les entreprises multinationales pourrait être une référence utile. L'OIT devrait également faire du renforcement de la capacité des syndicats de négocier collectivement une priorité, de façon à améliorer l'accès à la formation professionnelle et à éliminer la ségrégation professionnelle. L'Organisation devrait jouer un rôle auprès des banques de développement et institutions similaires pour veiller à ce qu'elles associent les communautés locales au choix des plans de développement économique qui répondent le mieux à leurs besoins et qu'elles donnent la priorité à la création d'emplois et au travail décent dans les communautés défavorisées. Dans le cadre des alliances internationales qu'elle a nouées, l'OIT devrait préconiser des mesures spécifiques à tous les niveaux pour atteindre les objectifs du programme d'action. Elle pourrait également publier un rapport statistique biennal sur l'évolution du marché du travail concernant les personnes d'ascendance africaine, qui pourrait être relié aux objectifs de développement durable (ODD) et utilisé dans tout le système des Nations Unies. Il est impératif que les Etats Membres de l'OIT prennent des mesures urgentes et spécifiques pour obtenir des avancées. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 247.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Kenya prie instamment toutes les parties prenantes d'adopter les mesures nécessaires à la mise en œuvre du programme d'action. Elle appelle toutes les institutions des Nations Unies à lutter contre ces injustices historiques, conformément à leur mandat et à leur budget, et dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union africaine. La collecte de données pour la prise de décisions en faveur des personnes d'ascendance africaine nécessite un soutien technique. La marginalisation et l'exclusion des personnes d'ascendance africaine sont un phénomène profondément ancré dans les sociétés, y compris dans les institutions et les politiques du marché du travail. L'oratrice exhorte l'OIT à continuer de promouvoir le plein emploi productif et le travail décent afin de lutter contre la discrimination, y compris la discrimination multiple dont souffrent en particulier les femmes, et de surmonter les préjugés. Les activités menées au titre du résultat 8 du programme et budget de l'OIT, à savoir protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, devraient porter spécifiquement sur la situation des personnes d'ascendance africaine, tout comme les travaux intersectoriels sur les politiques relatives à l'égalité des sexes et à la non-discrimination. L'OIT pourrait également contribuer au programme d'activités à travers ses programmes par pays de promotion du travail décent. Par ailleurs, les partenariats internationaux et les discussions multipartites sont d'une importance cruciale pour la réalisation des objectifs du programme d'action. Conformément à ce qui est dit dans la Déclaration du Sommet mondial de la diaspora africaine à Johannesburg (Afrique du Sud) en 2012, il est essentiel de nouer des partenariats durables entre l'Afrique et la diaspora africaine, et la coopération Sud-Sud doit constituer un cadre pour le développement et la solidarité panafricaine. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

248. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique dit qu'il convient de mettre en œuvre des politiques internationales et régionales en faveur des personnes d'ascendance africaine afin de garantir une pleine égalité de traitement devant la loi et d'éliminer les obstacles concrets à l'intégration dans le monde du travail. Il se félicite de l'importance que l'OIT accorde à la collecte de données pour se faire une idée plus complète de l'ampleur de la discrimination raciale sur le marché du travail et, par conséquent, faire tomber les stéréotypes, autonomiser les jeunes et renforcer le dialogue social. Le GRULAC approuve l'action de l'OIT proposée dans le document, en particulier le renforcement des capacités concernant l'égalité et la diversité ethnique. Il est essentiel aussi d'étudier en profondeur comment mieux protéger les personnes d'ascendance africaine sur le lieu de travail afin de parvenir au travail décent pour tous, conformément à l'ODD 8. Les participants à la Réunion régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes sur la décennie internationale, organisée à Brasília en décembre 2015, ont appuyé les efforts déployés par les Nations Unies et formulé de nouvelles approches à cet égard. Le GRULAC soutient le projet de décision.
249. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas déclare que les pays ci-après s'associent à la déclaration: Turquie, Serbie et Géorgie. Il rappelle que tous les Etats membres de l'UE ont ratifié la convention n° 111 et appelle tout Etat Membre de l'OIT qui ne l'aurait pas encore fait à la ratifier. La législation européenne vise spécifiquement la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et offre un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Des mesures plus spécifiques ont également été prises en vue de promouvoir la diversité et la non-discrimination sur le lieu de travail – soutien financier aux organisations non gouvernementales et aux Etats Membres, projets de sensibilisation, publications spécifiques. L'UE appuie aussi les initiatives volontaires privées, telles que les chartes de la diversité. L'orateur indique que son groupe soutient sans réserve le programme d'activités mis en œuvre dans le cadre du dispositif des Nations Unies pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie. L'application du large éventail de normes de l'OIT relatives à l'égalité et à la non-discrimination permettrait de contribuer grandement à la décennie internationale. Le Bureau devrait accorder une attention particulière à l'égalité entre hommes et femmes dans ses activités. L'UE appuie le projet de décision.
250. *Une représentante du gouvernement du Brésil* réaffirme l'engagement pris par son pays en faveur de la décennie internationale, et indique que le Brésil a présenté la résolution adoptée en 2015 par le Conseil des droits de l'homme sur l'incompatibilité entre démocratie et racisme. La Réunion régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes sur la décennie internationale organisée à Brasília a débouché sur l'adoption d'une déclaration qui réaffirme l'engagement des Etats à mettre pleinement en œuvre la Déclaration et le Programme d'action de Durban, et à promouvoir les droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine, y compris par des mesures de discrimination positive. Le racisme est considéré comme un crime au Brésil, et des progrès sont accomplis grâce aux politiques publiques et à des programmes de discrimination positive, bien que le phénomène reste difficile à enrayer. Il est essentiel de se concentrer sur l'éducation des garçons et des filles pour parvenir aux objectifs actuels et à long terme. La discrimination raciale constitue un obstacle majeur à la réalisation des ODD, et le Brésil est tout disposé à travailler avec l'OIT sur l'élaboration de politiques efficaces visant à promouvoir l'égalité des chances et l'insertion sociale des personnes d'ascendance africaine à travers le monde. Le Brésil appuie le projet de décision.
251. *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* recommande que les nombreux exemples de réussite de personnes d'ascendance africaine et leurs contributions concrètes au marché du travail soient pris en compte dans l'élaboration du programme d'action de l'OIT et la promotion des meilleures pratiques. Une approche moderne du développement durable et de la croissance inclusive doit être axée sur la mise en œuvre de stratégies multidimensionnelles afin de mettre en avant les aspects positifs, et non pas seulement les problèmes.

252. *Un représentant du gouvernement de Cuba appuie les activités mises au point par l'OIT dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, ainsi que le plan d'action adopté par les Etats d'Amérique latine et des Caraïbes à son troisième sommet en 2015. Cuba est extrêmement fière de son héritage africain. L'orateur appuie le projet de décision*

Décision

253. *Le Conseil d'administration a rappelé l'importance qu'il y a à promouvoir l'égalité des chances et à éliminer la discrimination sous toutes ses formes, conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, notamment en ce qui concerne les personnes d'ascendance africaine, et il a demandé au Bureau, dans les limites des ressources disponibles, de mettre en œuvre des activités conformes aux mesures devant être prises par la communauté internationale et par les organisations régionales et internationales pour atteindre les objectifs de la décennie internationale dans le cadre des programmes et budgets en cours et futurs.*

(Document GB.326/INS/15/3, paragraphe 23.)

Quatrième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement (GB.326/INS/15/4)

254. *Le porte-parole des employeurs demande si, compte tenu de son importance, le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) devrait être discuté, plutôt que simplement noté, par le Conseil d'administration à l'avenir.*
255. *Le porte-parole des travailleurs estime lui aussi que la question devrait être étudiée à un stade ultérieur, étant donné que le rapport a été discuté à la Conférence.*

Résultat

256. *Le Conseil d'administration a pris note de l'information contenue dans les documents énumérés en annexe au document GB.326/INS/15/4.*

(Document GB.326/INS/15/4, paragraphe 4.)

Cinquième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le gouvernement du Chili de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée par le Syndicat interentreprises n° 1 de boulangers mapuches de Santiago en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/15/5)

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

Décision

257. Au vu des conclusions ayant trait aux questions soulevées dans la réclamation figurant dans le rapport contenu dans le document GB.326/INS/15/5, le Conseil d'administration:

- a) a approuvé le rapport;*
- b) a invité le gouvernement à communiquer à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations des informations sur les questions traitées dans le rapport et dans les conclusions formulées par le comité afin que la commission d'experts puisse les examiner à sa 87^e session (novembre-décembre 2016); et*
- c) a rendu public le rapport et déclaré close la procédure de réclamation.*

(Document GB.326/INS/15/5, paragraphe 203.)

Sixième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Chili de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, présentée par le Collège des professeurs du Chili A.G. en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/15/6)

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

Décision

258. Au vu des conclusions figurant dans le rapport contenu dans le document GB.326/INS/15/6, le Conseil d'administration:

- a) a approuvé le rapport;*
- b) sur la base des éléments figurant aux paragraphes 50, 55, 59, 64 et 67 du rapport, a demandé au gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour garantir la pleine application de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;*
- c) a chargé la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du suivi des questions soulevées dans le rapport en ce qui concerne l'application de la convention n° 187;*
- d) a rendu public le rapport et déclaré close la procédure engagée à la suite de la réclamation présentée par le Collège des professeurs du Chili A.G. alléguant l'inexécution par le Chili de la convention n° 187.*

(Document GB.326/INS/15/6, paragraphe 68.)

**Septième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par les Emirats arabes unis de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale (CSI)
(GB.326/INS/15/7)**

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

Décision

259. A la lumière des conclusions qui figurent aux paragraphes 34 à 55 du rapport contenu dans le document GB.326/INS/15/7 concernant les questions soulevées dans la réclamation, le Conseil d'administration:

- a) *a approuvé le rapport;*
- b) *a salué les mesures prises peu de temps auparavant par le gouvernement en ce qu'elles constituaient une avancée significative pour la protection des travailleurs migrants, et a encouragé le gouvernement à continuer de prendre des initiatives à cet égard;*
- c) *a prié le gouvernement de tenir compte des mesures préconisées aux paragraphes 37, 39, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 53 et 54 du rapport pour que les travailleurs migrants bénéficient de la protection accordée par la convention;*
- d) *a invité le gouvernement à inclure, dans le rapport qu'il soumettrait en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, des informations sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du comité;*
- e) *a invité le gouvernement à continuer de se prévaloir de toute assistance technique que le Bureau international du Travail pourrait fournir à cet égard;*
- f) *a rendu public le rapport et déclaré close la procédure de réclamation.*

(Document GB.326/INS/15/7, paragraphe 56.)

**Huitième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération des employés et cadres de la Confédération générale du travail - Force ouvrière
(GB.326/INS/15/8)**

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

Décision

260. *A la lumière des conclusions qui figurent aux paragraphes 42 à 60 du rapport contenu dans le document GB.326/INS/15/8, le Conseil d'administration:*

- a) a approuvé le rapport;*
- b) a prié le gouvernement de tenir compte des observations exprimées aux paragraphes 47, 48, 51, 54, 55 et 60 du rapport;*
- c) a prié le gouvernement de soumettre un rapport à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations afin qu'elle puisse l'examiner dans le cycle régulier;*
- d) a rendu public le rapport et déclaré close la procédure de réclamation.*

(Document GB.326/INS/15/8, paragraphe 61.)

Seizième question à l'ordre du jour

Rapports du Bureau du Conseil d'administration

Premier rapport: mesures à prendre pour la nomination du Directeur général (GB.326/INS/16/1)

261. *Le porte-parole des employeurs et la porte-parole des travailleurs appuient le projet de décision.*

Décision

262. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a adopté le calendrier suivant pour la nomination du Directeur général:*

- 326^e session du Conseil d'administration (mars 2016): le Conseil d'administration approuve le calendrier fixé pour l'élection;*
- 18 avril 2016: la Présidente du Conseil d'administration lance un appel à candidatures;*
- 15 juillet 2016: dernier délai pour la réception des candidatures;*
- 328^e session du Conseil d'administration (octobre/novembre 2016):*
 - 31 octobre 2016: le Conseil d'administration procède aux auditions du/des candidat(s);*
 - 7 novembre 2016: le Conseil d'administration procède au scrutin pour l'élection du Directeur général;*
- 1^{er} octobre 2017: le nouveau mandat du Directeur général prend effet.*

(Document GB.326/INS/16/1, paragraphe 7.)

**Deuxième rapport: dispositions relatives
à la dixième Réunion régionale européenne
(GB.326/INS/16/2)**

263. *Le porte-parole des employeurs et la porte-parole des travailleurs* appuient le projet de décision.

Décision

264. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour proposé et les dispositions relatives à la dixième Réunion régionale européenne, tels qu'ils sont décrits dans le document GB.326/INS/16/2.*

(Document GB.326/INS/16/2, paragraphe 8.)

**Troisième rapport: réclamation alléguant l'inexécution
par la Colombie de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale
et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98)
sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949,
de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951,
et de la convention (n° 111) concernant la discrimination
(emploi et profession), 1958, présentée par la Confédération
des travailleurs de Colombie (CTC) en vertu de l'article 24
de la Constitution de l'OIT
(GB.326/INS/16/3)**

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

Décision

265. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation n'était pas recevable.*

(Document GB.326/INS/16/3, paragraphe 5.)

**Quatrième rapport: réclamation alléguant l'inexécution
par la Colombie de la convention (n° 111) concernant
la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée
par la Confédération générale du travail en vertu
de l'article 24 de la Constitution de l'OIT
(GB.326/INS/16/4)**

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

Décision

266. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation n'était pas recevable.*

(Document GB.326/INS/16/4, paragraphe 5.)

Cinquième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et la République tchèque de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, présentée par Solidarité, Indépendance, Démocratie (SID), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/16/5)

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

Décision

267. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation n'était pas recevable.*

(Document GB.326/INS/16/5, paragraphe 5.)

Sixième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Thaïlande de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/16/6)

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

Décision

268. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation était recevable et a désigné un comité tripartite chargé de l'examiner.*

(Document GB.326/INS/16/6, paragraphe 5.)

Septième rapport: réclamation alléguant l'inexécution par la Croatie de la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, présentée par l'Association des syndicats de pensionnés de Serbie (USPS) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.326/INS/16/7)

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

Décision

269. *Au vu des informations présentées dans le rapport figurant dans le document GB.326/INS/16/7, et sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation était recevable et a constitué un comité tripartite chargé de l'examiner.*

(Document GB.326/INS/16/7, paragraphe 9.)

Dix-septième question à l'ordre du jour

Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions (GB.326/INS/17)

Décisions

Réunion d'experts chargée d'adopter des principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables en milieu rural, axés sur les secteurs agroalimentaires (Genève, 26-30 septembre 2016)

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

270. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à inviter les organisations internationales non gouvernementales suivantes à se faire représenter à la réunion en qualité d'observateur:*

- *Initiative en faveur du commerce durable (IDH);*
- *Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA);*
- *Oxfam;*
- *Forum mondial de la banane (FMB).*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 4.)

Réunion d'experts sur la violence contre les femmes
et les hommes dans le monde du travail
(Genève, 3-6 octobre 2016)

Ordre du jour

271. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour suivant pour cette réunion:

- *examiner ce qu'on entend actuellement par «violence dans le monde du travail», les formes que peut prendre cette violence, ses effets et les tendances dans ce domaine;*
- *examiner les aspects sexospécifiques de la violence dans le monde du travail;*
- *examiner l'impact de la violence dans le monde du travail sur les travailleurs et les entreprises, notamment sur le bien-être et la productivité des travailleurs et sur les résultats des entreprises;*
- *recenser des groupes de travailleurs, des entreprises, des secteurs et des professions particulièrement exposés au risque de violence;*
- *examiner les dispositions visant à prévenir et à combattre la violence dans le monde du travail dans les législations nationales et internationales, les conventions collectives et les politiques d'entreprise;*
- *fournir, sur la base des éléments ci-dessus, des orientations sur la question normative concernant la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de juin 2018. Ces orientations pourraient notamment recenser des formes de violence méritant une attention et une action prioritaires.*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 8.)

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

272. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à inviter les organisations internationales non gouvernementales suivantes à se faire représenter à la réunion en qualité d'observateur:

- *Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB);*
- *Internationale de l'éducation (IE);*
- *Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA);*
- *Fédération internationale des journalistes (FIJ);*
- *IndustriALL Global Union;*
- *Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF);*

- *Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA);*
- *Promundo;*
- *Internationale des services publics (ISP);*
- *Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation (WIEGO);*
- *Union Network International (UNI).*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 11.)

Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers (Genève, 24-26 octobre 2016)

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

273. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à inviter les organisations internationales non gouvernementales suivantes à se faire représenter au forum de dialogue mondial en qualité d'observateur:*

- *Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT);*
- *UNI Global Union (UNI).*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 15.)

Réunion d'experts chargée d'adopter une version révisée du Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports (Genève, 21-30 novembre 2016)

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

274. *Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à inviter les organisations internationales non gouvernementales suivantes à se faire représenter à la réunion en qualité d'observateur:*

- *Federation of European Private Port Operators (FEPOR);*
- *Association internationale pour la coordination de la manutention des marchandises (ICHCA);*
- *ISP Technical Panel;*
- *Association internationale des ports (AIP);*
- *Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF);*

- *Fédération internationale des armateurs (ISF);*
- *World Shipping Council (WSC).*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 19.)

Seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique
(Bali, Indonésie, 6-9 décembre 2016)

Invitation d'organisations internationales non gouvernementales

275. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à inviter les organisations internationales non gouvernementales suivantes à se faire représenter à la réunion en qualité d'observateur:

- *Arab Trade Union Confederation (ATUC);*
- *Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE);*
- *Conseil des syndicats de l'ASEAN;*
- *Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB);*
- *Confédération des employeurs de l'Asie et du Pacifique (CAPE);*
- *Organisation mondiale des personnes handicapées (OMPH);*
- *Internationale de l'éducation (IE);*
- *Confédération générale des syndicats (GCTU);*
- *Union générale des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture des pays arabes;*
- *IndustriALL Global Union;*
- *Fédération internationale des journalistes (FIJ);*
- *Institution of Occupational Safety and Health (IOSH);*
- *Conseil international des infirmières (CII);*
- *Association internationale de la sécurité sociale (AISS);*
- *Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF);*
- *Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA);*
- *Jeunesse ouvrière chrétienne internationale;*
- *Union interparlementaire (UIP);*

- *Internationale des services publics (ISP);*
- *Conseil régional sud-asiatique des syndicats (SARTUC);*
- *Conseil des syndicats du Pacifique Sud et de l'Océanie (SPOCTU);*
- *Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (TUAC-OCDE);*
- *UNI Global Union (UNI).*

(Document GB.326/INS/17, paragraphe 24.)

- 276.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Soudan se félicite de l'invitation des organisations énumérées dans la liste à participer à la Conférence internationale du Travail et à la réunion d'experts en tant qu'observateur, étant entendu qu'il faut veiller à la pertinence du mandat de ces organisations eu égard aux ordres du jour de ces événements.
- 277.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique demande que la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine (CEPAL) soit invitée en tant qu'observateur à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, étant donné que des questions présentant une grande pertinence pour la région y seront discutées.
- 278.** *La porte-parole des travailleurs* dit que son groupe est en mesure d'appuyer la requête, bien que la procédure habituelle au sein du Conseil d'administration n'ait pas été suivie, et il demande qu'à l'avenir les organisations suivent la procédure correcte.
- 279.** *Le porte-parole des employeurs* dit qu'il est d'accord avec le porte-parole des travailleurs.
- 280.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique dit qu'il a pris note des observations qui ont été faites concernant la procédure et il remercie les partenaires sociaux d'avoir accepté que la CEPAL soit invitée à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail.

Autres questions

- 281.** *La Présidente et les membres du Conseil d'administration* expriment leurs condoléances et leur solidarité au peuple belge et au gouvernement de la Belgique à la suite des attentats terroristes perpétrés à Bruxelles dans la matinée du 22 mars 2016.
- 282.** *La porte-parole des travailleurs* dit qu'il souhaite attirer l'attention du Conseil d'administration sur la disparition suspecte et le décès de M. Giulio Regeni, un doctorant italien de 28 ans qui aurait été torturé. Il faisait de la recherche en développement social au Caire, notamment dans les domaines de la liberté d'expression, la liberté syndicale, les droits des travailleurs et les conditions de travail dans le pays. Les médias nationaux et internationaux ont désigné les forces de sécurité égyptiennes en tant qu'auteurs du crime, dans ce cas et dans d'autres cas similaires. L'orateur demande au gouvernement de l'Égypte de diligenter immédiatement une enquête indépendante pour identifier et poursuivre les auteurs et les commanditaires du crime. Il présente les condoléances de son groupe à la famille de M. Regeni, à ses collègues, à ses amis et au peuple italien.

- 283.** En outre, selon certaines sources, le ministre du Travail de l’Egypte s’en prend systématiquement aux organisations syndicales indépendantes. Dans sa revue n° 6 de 2016, l’Autorité du statut civil a interdit la reconnaissance d’organisations syndicales indépendantes dans les organismes officiels du pays, empêchant ainsi les syndicats de produire ou de publier tous documents officiels portant leur logo. Cette autorité a également interdit aux syndicats de négocier et elle expose leurs dirigeants au risque d’être injustement licenciés, arrêtés ou emprisonnés. Cette décision constitue une violation flagrante de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949. Par ailleurs, elle viole l’article 76 de la Constitution égyptienne de 2014. L’orateur prie le Directeur général de bien vouloir rappeler au gouvernement de l’Egypte les obligations qu’il a contractées lorsqu’il a ratifié les conventions citées ci-dessus, de lui demander instamment d’abroger la décision d’interdire les organisations indépendantes et de l’encourager à instaurer des conditions favorables à un dialogue social inclusif permettant la participation de tous les partenaires sociaux.
- 284.** *Une représentante du gouvernement de l’Italie* s’associe au groupe des travailleurs pour rendre hommage à la mémoire de M. Regeni et pour demander une enquête approfondie sur cette affaire afin que les auteurs du crime puissent être remis à la justice.
- 285.** *S’exprimant au nom de l’Allemagne, de l’Autriche, de la Belgique, de la Bulgarie, du Danemark, de l’Espagne, de la Finlande, de la France, de la Lituanie, des Pays-Bas, de la Pologne et de la Suède*, un représentant du gouvernement de l’Allemagne présente ses plus sincères condoléances à la famille de M. Regeni et demande que soit diligentée une enquête approfondie sur cette affaire.

Section de l'élaboration des politiques

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Première question à l'ordre du jour

Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes

(GB.326/POL/1)

- 286.** *Le porte-parole des employeurs* note que le groupe des employeurs a toujours activement défendu la cause de l'emploi et a soutenu aussi bien le domaine de première importance (ACI 1) que l'ACI 2, qui sont désormais réunis dans le résultat 1. Le document est louable à bien des égards, mais appelle des commentaires. L'interprétation qui y est donnée de la situation de l'économie mondiale aurait gagné à être plus équilibrée, compte tenu des améliorations attendues dans plusieurs pays. En outre, pour que le résultat 1 se concrétise, il faut remédier aux rigidités à la fois cycliques et structurelles, notamment sur le marché du travail. Le programme de travail proposé contient de nombreux points positifs, notamment l'attention accordée aux partenariats public-privé. Si le document reconnaît le rôle central du secteur privé dans la création d'emplois, la stratégie décrite ne tient toutefois pas suffisamment compte du moteur essentiel que ce secteur représente pour l'emploi. Les gouvernements devraient instaurer un cadre propre à donner confiance aux employeurs afin qu'ils embauchent et investissent dans la pérennisation de l'emploi des jeunes.
- 287.** Le groupe des employeurs s'attendait à ce que des travaux de plus grande ampleur soient effectués au titre de l'indicateur 5 relatif aux institutions du marché du travail, en particulier au sujet des politiques actives du marché du travail, à travers une approche globale portant à la fois sur les politiques relatives au marché du travail et les politiques relatives à la protection sociale. Les travaux de promotion des entreprises relevant du résultat 4 devraient être menés en synergie avec les travaux réalisés au titre du résultat 1 compte tenu du rôle clé joué par le secteur privé dans la création d'emplois, la croissance de l'emploi et l'entrepreneuriat. L'OIT devrait poursuivre ces activités, qui font partie de la solution au chômage des jeunes. L'élaboration du plan d'action a fait l'objet d'une réflexion approfondie, mais il est essentiel d'y incorporer les enseignements du passé, d'entreprendre des activités moins nombreuses et de les mener à bien, et de veiller à ce que les activités telles que le renforcement des capacités soient déterminées par les mandants en fonction de leur situation et de leurs besoins particuliers.
- 288.** S'il est vrai que les politiques industrielles et sectorielles sont essentielles à la transformation structurelle de l'économie, c'est souvent sur les données du marché que les entreprises fondent leurs décisions en matière d'investissement, non sur les préférences des gouvernements. Les meilleures pratiques devraient être axées sur la capacité des gouvernements à créer des conditions favorables à la compétitivité et à la productivité des entreprises plutôt que sur les moyens d'influencer les décisions des entreprises en matière d'investissement. Le progrès technologique devrait être analysé selon une approche globale dans toutes les entreprises afin de permettre une meilleure évaluation de son impact sur l'emploi et les compétences. Un programme plus ambitieux doit être mis en place sur la question des compétences, en particulier dans le contexte de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail. Le résultat 1 pourrait aussi contribuer à cette initiative, à travers l'analyse des défis démographiques et de

l'évolution de la nature de l'emploi. Des travaux supplémentaires doivent être menés pour étudier de nouvelles modalités de travail en dehors des formes atypiques d'emploi. Il n'est pas nécessaire d'organiser une réunion tripartite d'experts consacrée aux déficits de régulation et aux éventuelles nouvelles normes qu'il conviendrait d'élaborer sur les formes atypiques d'emploi puisque le mécanisme d'examen des normes (MEN) se chargera de cette question. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision sous réserve que ses vues soient prises en considération.

- 289.** *La porte-parole des travailleurs* félicite le Bureau pour le travail impressionnant accompli au titre du résultat 1, qui s'inscrit dans le droit fil des discussions tenues aux sessions de 2012 et 2014 de la Conférence internationale du Travail. Toutefois, la lutte contre le chômage, notamment le chômage des jeunes, appelle une stratégie plus engagée et plus large qui prenne en considération les effets, sur le marché du travail, des innovations technologiques et d'autres changements, y compris la crise des réfugiés et les problèmes qu'elle pose en termes d'emploi.
- 290.** Il semble que le cadre global de politiques de l'emploi adopté en 2014 ne soit pas uniformément mis en œuvre par tous les pays qui n'en appliqueraient que certains éléments; or la force et la logique de ce cadre reposent sur le fait que ses différentes composantes se renforcent mutuellement et accroissent les résultats lorsqu'elles sont mises en œuvre dans leur intégralité. Les efforts doivent être intensifiés pour mettre intégralement en œuvre le cadre et l'accompagner de mesures spécialement destinées à combattre le chômage des jeunes. L'OIT devrait participer au débat sur l'avenir du travail et la numérisation, définie comme la quatrième révolution industrielle, veiller à la qualité des emplois et effectuer des recherches dans ce domaine. Une approche plus proactive s'impose pour ce qui est des travaux sur l'avenir du travail.
- 291.** La transition vers une approche axée sur les politiques macroéconomiques et la qualité de l'emploi est une bonne chose, mais il faut aller plus loin pour relancer la croissance économique, et envisager aussi des mesures portant sur la demande. Le Bureau devrait intensifier les travaux destinés à promouvoir la ratification de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et son application. Le groupe des travailleurs est d'accord avec la proposition d'organiser une réunion tripartite d'experts au sujet des lacunes en matière de réglementation et estime lui aussi nécessaire d'élaborer une nouvelle norme sur les formes atypiques d'emploi. Le guide sur les droits des jeunes est une initiative bienvenue. En outre, les efforts en matière d'investissement devraient s'orienter vers l'économie sociale et les coopératives. Les aspects des nouveaux outils sur les systèmes d'apprentissage relatifs à la qualité sont importants, et les syndicats et la négociation collective ont un rôle déterminant à jouer dans la réglementation des apprentissages. Toutefois, l'élaboration d'un cadre international pour des stages de qualité n'est pas une priorité pour le groupe des travailleurs. Davantage d'attention et d'activités devraient être consacrées au renforcement de la participation et des capacités des organisations de travailleurs, y compris en ce qui concerne la définition de cadres de compétences, le passage de l'école au monde du travail et la formation continue. Une plus grande attention devrait être accordée à la formation et à l'enseignement professionnels. L'accès à l'aide au développement des entreprises devrait être exempt de toute corruption.
- 292.** Le tripartisme est important pour remédier aux problèmes d'emploi dans les Etats fragiles, et le rôle clé qu'il joue dans ce contexte devrait être à la base de toutes les initiatives prises dans ce domaine. Une attention particulière doit être accordée aux jeunes et à leur participation. L'utilisation d'outils macroéconomiques pour créer des emplois devrait être une priorité essentielle. Des conseils stratégiques et une assistance technique devraient être fournis pour faciliter la mise en œuvre des politiques macroéconomiques, avec la participation active des partenaires sociaux. L'expertise requise faisant actuellement défaut sur le terrain, il serait bon de savoir si l'OIT dispose de moyens suffisants pour fournir l'assistance nécessaire.

- 293.** Les politiques industrielles sont capitales pour réaliser la transformation structurelle dans tous les pays. Il faudrait toutefois consacrer davantage d'efforts à l'élaboration d'un cadre et d'outils relatifs à ces politiques. L'aide et les conseils stratégiques aux Membres de l'OIT aux fins de la définition des politiques industrielles au niveau national devraient occuper une place de premier plan dans le programme de travail.
- 294.** La porte-parole des travailleurs se félicite de l'excellent travail accompli au titre de l'indicateur 5 sur les institutions du marché du travail et souhaiterait qu'il soit renforcé. Dans le cadre des travaux déjà réalisés sur les salaires, l'OIT devrait s'atteler à la question du minimum vital.
- 295.** La porte-parole des travailleurs demande qu'ACTRAV et le secrétariat du groupe des travailleurs soient tenus informés de la collaboration avec la Confédération internationale des agences d'emploi privées et voudrait savoir si les recherches concernant l'insécurité de l'emploi et ses conséquences économiques et sociales ont été menées à bien. Des recherches doivent être effectuées sur la nouvelle utilisation qui est faite des plates-formes numériques et les formes d'emploi précaire qui en résultent, ainsi que sur les moyens de permettre aux travailleurs concernés d'exercer leurs droits fondamentaux.
- 296.** Lorsqu'elle collabore avec d'autres organismes, l'OIT devrait veiller à l'application, au respect et à la promotion de l'Agenda du travail décent et du concept de tripartisme, qui devraient également être utilisés, acceptés et intégrés dans les activités conjointes, et tirer parti de la dynamique créée par l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en partageant ses connaissances et son expérience. Les gouvernements devraient s'atteler sans tarder à la création d'un fonds pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris adopté à l'issue de la COP21 et intégrer à ce processus une perspective axée sur la création d'emplois et les travaux en faveur d'une transition juste. La Conférence ayant conclu à sa session de 2014 qu'un mécanisme d'examen volontaire de la politique de l'emploi par les pairs devrait être créé, les modalités de ce mécanisme devraient être définies et soumises au Conseil d'administration pour examen à sa session de novembre 2016. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 297.** *Prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Lesotho souligne que le chômage des jeunes reste un problème majeur et que le Bureau devrait déployer des activités ciblées spécialement conçues pour promouvoir l'emploi des jeunes. Les partenaires sociaux devraient tirer parti de l'appui fourni par le BIT et rendre compte des progrès accomplis relativement aux cinq indicateurs. La priorité devrait être accordée à l'extension des activités de renforcement des capacités, à l'assistance technique destinée à l'élaboration des cadres de politiques, au partage des connaissances et à l'aide financière. L'accent doit être mis sur la mise en œuvre et le suivi du résultat 1 pendant la période biennale 2016-17. L'orateur invite instamment les Etats Membres à ratifier la convention n° 122 et prie le Bureau de fournir aux pays l'assistance technique nécessaire à la mise en œuvre de cet instrument.
- 298.** Compte tenu de la crise actuelle, davantage de pays devraient recevoir un appui technique pour améliorer leurs politiques industrielles et sectorielles ainsi que leurs politiques relatives au commerce, au développement des compétences, aux infrastructures, à l'investissement et à l'environnement. En outre, il faudrait mieux coordonner et renforcer les activités d'appui technique pour qu'elles donnent de meilleurs résultats. L'attention particulière accordée aux politiques et systèmes de développement des compétences est bienvenue. Le BIT devrait envisager de rendre permanent le cours régional sur les politiques de l'emploi plutôt que de l'organiser à tour de rôle dans une région puis une autre afin de permettre à davantage de personnes d'en bénéficier. Le renforcement des initiatives régionales en faveur des jeunes devrait se poursuivre. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 299.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit que la Turquie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, la République de Moldova et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Les efforts déployés par l'OIT en faveur de l'amélioration de la qualité des emplois pour une croissance inclusive et de l'emploi des jeunes sont appréciables. Les politiques de l'UE et de ses Etats membres recourent en grande partie les cinq domaines thématiques décrits dans le rapport, et les Etats européens sont disposés à partager des informations sur les travaux menés et les bonnes pratiques.
- 300.** L'investissement continu dans une éducation et une formation de qualité ainsi que dans la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences est essentiel, et les systèmes d'apprentissage facilitent l'insertion des jeunes sur le marché du travail. L'investissement social peut prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale et améliorer les perspectives d'emploi. Des programmes conjoints et une approche fondée sur le principe de l'unité d'action des Nations Unies seront utiles pour relever les défis à venir dans le respect du Programme de développement durable à l'horizon 2030. La mention de l'application de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, est bienvenue, de même que l'intérêt porté aux petites et moyennes entreprises (PME) quant à la création d'emplois décents et productifs. L'UE applique une approche consistant à penser d'abord aux petites entreprises et s'efforce en particulier, lorsqu'elle adopte de nouvelles lois, de tenir compte de leurs possibles répercussions sur ces entreprises. Par ailleurs, la discussion sur les bonnes pratiques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu à la session de 2016 de la Conférence sera utile pour les travaux relatifs au résultat 1. La coopération avec d'autres organismes des Nations Unies en vue de tirer parti des possibilités offertes par le commerce international devrait inclure la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED).
- 301.** Dans la mesure où l'emploi est un moyen d'action déterminant pour remédier à la fragilité des pays, il serait bon d'avoir de plus amples informations sur le programme phare de l'OIT intitulé «Des emplois au service de la paix et de la résilience». Il est essentiel d'assurer une plus grande cohérence entre les initiatives internationales, en particulier en ce qui concerne les objectifs de développement durable (ODD). L'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes lancée en février 2016, l'étroite collaboration avec le secteur privé sur la question de l'emploi des jeunes et les importantes contributions de l'OIT aux travaux du Groupe de travail du G20 sur l'emploi sont des éléments particulièrement positifs. Une plus grande attention devrait être accordée, dans le cadre des travaux au titre du résultat 1, aux défis liés à l'avenir du travail. L'UE est prête à coopérer avec le Bureau aux fins du résultat 1.
- 302.** *S'exprimant au nom des pays du groupe BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud)*, un représentant du gouvernement de l'Inde fait observer que le développement des compétences, les nouvelles technologies et la protection sociale sont les piliers d'une croissance profitable à tous et riche en emplois. Pour offrir aux jeunes et aux autres groupes défavorisés des possibilités d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, il faut que les politiques nationales de l'emploi s'accompagnent de programmes adaptés et d'efforts concertés leur garantissant l'accès à des formations appropriées. L'échange d'informations sur le travail et l'emploi est également une priorité.
- 303.** L'OIT devrait promouvoir les concepts de travail décent et de développement inclusif en tant que vecteurs de croissance économique. Il faudrait, pour surmonter les obstacles à une croissance inclusive et à un développement durable, soutenir les industries nationales, notamment les PME, susciter des investissements internationaux à grande échelle, réduire la disparité des salaires et promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre. L'OIT devrait encourager la mobilité des travailleurs aux niveaux national et international afin qu'ils puissent accéder aux possibilités d'emploi les plus intéressantes partout dans le monde.

- 304.** L'appui technique fourni par l'OIT a enrichi les débats dans les pays du groupe BRICS. De son côté, l'OIT gagnerait à examiner la situation de ces pays car cela lui permettrait d'adapter ses outils stratégiques aux besoins de l'économie et du marché du travail des pays émergents. C'est une bonne chose que le Directeur général ait reconnu que, face à l'évolution des modalités d'emploi, l'action de l'OIT ne doit pas être entravée par une conception figée de la réalité. Le groupe BRICS souscrit au projet de décision.
- 305.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que le développement des entreprises et l'investissement privé devraient occuper une place de premier plan dans les cadres globaux pour les politiques de l'emploi. Les systèmes d'information sur le marché du travail et le renforcement des capacités pour établir des statistiques fiables sont essentiels pour évaluer l'efficacité des stratégies et des programmes. Il importe de disposer d'informations sur les interventions dont l'efficacité pour ce qui est d'accroître le nombre et la qualité des emplois offerts aux jeunes a été constatée. L'OIT devrait définir des méthodes pour atténuer le déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences, en collaboration avec les organisations internationales concernées par cette question. Le Bureau devrait envisager de prendre des mesures pour aider les Etats Membres à soutenir les jeunes qui sont sans emploi, ne font pas d'études et ne suivent pas de formation. Les bases de données de l'OIT sur les jeunes et l'emploi sont utiles et devraient être tenues à jour. Les conclusions des recherches sur les politiques macroéconomiques devraient servir à l'élaboration d'outils pratiques et de notes de synthèse.
- 306.** Le Bureau devrait élaborer des plans d'action destinés spécialement aux pays touchés par des catastrophes dans le but d'aider ces pays à intégrer l'emploi productif dans leurs stratégies de redressement et de prévention. Dans le domaine des emplois et des qualifications pour les jeunes, le Bureau devrait faire le bilan de toutes les initiatives prises à l'échelle internationale et évaluer leurs effets. Les pays sélectionnés aux fins de la mise en œuvre du résultat 1 devraient être les pays les plus directement concernés, afin que l'évaluation aboutisse à des conclusions réalistes.
- 307.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique salue les travaux menés par l'OIT au titre du résultat 1 mais aurait souhaité recevoir davantage d'informations concernant les activités déployées dans les pays et leurs résultats. Il est favorable à l'incorporation des résultats des recherches dans des outils pratiques afin de promouvoir un dialogue éclairé sur les politiques, notamment sur le rôle des politiques monétaires et budgétaires dans la promotion de la transformation structurelle.
- 308.** Le GRULAC soutient la proposition relative au recensement des initiatives qui se sont révélées efficaces pour promouvoir l'emploi des jeunes. L'OIT devrait continuer de faire preuve d'initiative pour lutter contre la crise du chômage des jeunes. L'appui technique destiné à aider les pays à élaborer des politiques et des programmes en faveur des emplois décents et des qualifications pour les jeunes est bienvenu. Il importe qu'une collaboration s'établisse avec les ministères de l'éducation et les entreprises pour adapter l'offre de qualifications aux besoins du marché du travail. Les stages de qualité jouent un rôle important en ce qu'ils facilitent l'insertion sur le marché du travail mais ils ne doivent pas devenir la norme et priver les jeunes de véritables emplois. Les mesures prises pour faciliter la transition des jeunes vers l'économie formelle et la priorité accordée aux jeunes défavorisés sont des points positifs. Enfin, il importe que les travaux menés au titre du résultat 1 cadrent avec la cible 8.b du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

- 309.** *Un représentant du gouvernement de l’Ethiopie* salue les efforts déployés par le Bureau pour mettre en œuvre la stratégie et le félicite d’avoir inclus 35 pays d’Afrique parmi les pays cibles pour les cinq indicateurs. L’Afrique aurait intérêt à ce que des stratégies adaptées à ses besoins soient mises en œuvre car l’expérience a montré qu’une forte croissance n’était pas nécessairement synonyme de croissance inclusive et riche en emplois. L’orateur accueille avec satisfaction les stratégies innovantes envisagées aux fins du résultat 1 et note qu’il est temps de revoir le programme d’action et d’élaborer une stratégie inclusive qui génère de l’emploi et une croissance durable et qui réponde aux besoins des jeunes. Un complément d’information devrait être fourni au sujet des programmes et des stratégies que le Bureau prévoit de mettre en œuvre pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le respect de l’Accord de Paris. L’Ethiopie appuie le projet de décision.
- 310.** *Un représentant du gouvernement de la France* dit qu’il approuve la stratégie, en particulier les actions menées en faveur d’une croissance inclusive, proactive et axée sur l’emploi. Cette approche, qui accorde la priorité au service de l’emploi en direction des groupes vulnérables, permettra de mettre en place une réelle collaboration avec d’autres acteurs et renforcera l’impact des actions à venir. Le Bureau devrait poursuivre son effort de synthèse des bonnes pratiques afin de favoriser la mise en place de stratégies appropriées dans chaque pays. La France partage l’analyse du Bureau quant aux mesures à prendre pour faire face aux défis posés par la transformation du monde du travail, à savoir: améliorer le fonctionnement du marché du travail, assurer une protection sociale adéquate et renforcer le niveau d’instruction et de formation ainsi que le dialogue social. La concrétisation du résultat 1 est liée à la reconnaissance des droits fondamentaux au travail. Après avoir rappelé la participation de la France à plusieurs projets de coopération technique du BIT, l’orateur conclut qu’une approche globale est nécessaire.
- 311.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que le résultat 1 est particulièrement important dans le contexte mondial actuel et qu’il aidera les Etats Membres à restaurer la croissance économique et à garantir un développement durable. La Chine a mis en œuvre des politiques énergiques en matière d’emploi. Grâce à la stabilité de la croissance économique, à la réforme structurelle de l’économie, à des politiques volontaristes en matière d’emploi et à l’amélioration des services pour l’emploi, les jeunes Chinois ont de bonnes perspectives professionnelles. Des difficultés subsistent toutefois, et la réforme de l’offre implique des licenciements. La Chine se félicite de l’assistance technique fournie par le BIT. Elle continuera de partager ses bonnes pratiques et espère avoir des échanges avec d’autres Etats Membres au sujet des enseignements tirés de leurs expériences respectives. La Chine compte sur un appui accru du BIT pendant sa présidence du G20.
- 312.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* encourage le Bureau à continuer de recenser et de diffuser les bonnes pratiques pour améliorer les marchés du travail dans le monde entier. Elle souligne l’importance des recherches et de la stratégie de l’OIT en matière de connaissances et se félicite des vastes partenariats du Bureau avec des organisations régionales et internationales dans des domaines où l’Organisation peut mettre à profit ses compétences techniques. Compte tenu de la multiplicité des défis posés par le chômage des jeunes, c’est une bonne chose que des synergies soient créées entre les activités prévues et les autres résultats pertinents. Les Etats-Unis approuvent l’approche proposée concernant l’amélioration et la reconnaissance des compétences, la prise en considération des questions d’égalité entre hommes et femmes, le suivi de la recommandation n° 204 et les activités relatives aux formes atypiques d’emploi. Ils encouragent le Bureau à élaborer le rapport et le guide mentionnés au paragraphe 57 pour faciliter l’examen de la proposition relative à la convocation d’une réunion tripartite d’experts chargée d’examiner les lacunes pouvant exister en matière de réglementation et la nécessité, le cas échéant, d’élaborer de nouvelles normes relatives aux formes atypiques d’emploi. Les Etats-Unis appuient le projet de décision.

- 313.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* souligne le rôle déterminant de l'emploi dans l'instauration et le renforcement de la cohésion sociale. En 2008, l'Argentine a lancé un programme de mesures intégrées pour l'emploi des jeunes, auquel plus de 800 000 jeunes – dont un peu plus de 50 pour cent de femmes – ont participé à ce jour. Dans le cadre de ce programme, des services chargés de la formation et de l'emploi des jeunes ont été créés au niveau municipal et une attention prioritaire a été accordée à la production de connaissances; il a été constaté que les jeunes ayant participé au programme avaient deux fois plus de chances d'accéder à un emploi formel que les autres. Le programme met essentiellement l'accent sur les compétences liées aux emplois verts et au secteur des services à la personne, en accord avec les besoins réels du marché. L'Argentine appuie le projet de décision.
- 314.** *Le représentant du gouvernement du Mexique* relève l'importance accordée dans le résultat 1 aux transitions démographiques et au changement climatique. Il souhaite un complément d'information sur les 16 pays d'Amérique latine sélectionnés pour les cinq indicateurs, ainsi que sur le cours régional itinérant. Les politiques publiques en matière d'emploi sont une priorité au Mexique. Qu'il soit tenu compte des enseignements tirés des résultats obtenus lors de la précédente période biennale au titre des ACI 1 et 2 est donc une bonne chose. Les recherches sur les effets des changements démographiques et la diffusion des données d'expérience concernant les politiques de l'emploi favorables à l'insertion des groupes vulnérables sont également des points positifs. Il est essentiel de promouvoir l'augmentation de la productivité en faisant en sorte que les formations dispensées aux jeunes leur permettent d'acquérir les compétences correspondant aux besoins du marché du travail, et le document intitulé «Eléments clés de l'apprentissage de qualité», adopté par le G20 en 2012, devrait être pris en considération aux fins de la mise en œuvre de la stratégie relative à l'indicateur 2. Toutes les parties prenantes doivent se mobiliser pour faciliter le passage de l'école à la vie active et promouvoir un système de stages adapté aux besoins du marché du travail qui garantisse des droits aux stagiaires, facilite leur accès à la sécurité sociale, soit accessible à tous dans des conditions d'égalité et encourage la participation des femmes, des jeunes et des handicapés. Le Mexique est sensible à l'appui fourni par l'OIT au G20. Il appuie le projet de décision.
- 315.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* insiste sur les mesures prises par son gouvernement pour stimuler l'emploi des jeunes, parmi lesquelles la fourniture de services d'assistance psychologique et d'orientation professionnelle, en particulier à l'intention des jeunes handicapés. Un large éventail d'activités sont mises en œuvre pour améliorer le système national de qualification professionnelle et garantir l'évaluation indépendante des qualifications. L'orateur remercie le Directeur général et le Département des politiques de l'emploi pour l'aide apportée à la Fédération de Russie, laquelle se réjouit de poursuivre sa collaboration avec le BIT en vue d'élaborer des normes professionnelles et des critères d'évaluation des qualifications.
- 316.** *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* explique que son pays met actuellement en place des cadres stratégiques destinés à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. Le centre national de formation professionnelle œuvre en faveur de l'entrepreneuriat et de l'apprentissage des jeunes. D'autres politiques ont été mises en œuvre pour stimuler la création d'emplois. L'Indonésie collabore avec le BIT à la mise en œuvre du programme de promotion du travail décent et a l'intention de poursuivre cette coopération. Elle appuie le projet de décision.
- 317.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* accueille avec satisfaction l'approche globale qui ressort de la stratégie et invite instamment le Bureau à collaborer étroitement avec les gouvernements pour réviser les cadres des politiques nationales de l'emploi. L'OIT devrait renforcer les capacités des partenaires sociaux pour faire en sorte que les processus de dialogue social tiennent pleinement compte des enjeux actuels du travail et de l'emploi. En outre, le Centre international de formation de l'OIT devrait mettre en œuvre des programmes

de formation aux niveaux régional et infrarégional en collaboration avec le V.V. Giri National Labour Institute. La mobilité des travailleurs devrait être encouragée. L'Inde attend beaucoup des travaux de recherches, dont elle espère qu'ils contribueront à l'adoption de décisions éclairées.

- 318.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* note que les faibles niveaux de qualifications des jeunes sans emploi limitent leur accès au marché du travail et les contraignent à accepter de mauvaises conditions de travail. Les initiatives prises par le Bureau ne porteront leurs fruits que si le contexte de chaque pays et les priorités locales sont prises en considération et les qualifications correspondent à la demande. Le Bureau devrait concentrer ses efforts sur l'insertion des groupes vulnérables dans l'emploi productif. Les tendances démographiques et le changement climatique entravent la mobilité de la main-d'œuvre et l'accès à l'emploi, et ces difficultés appellent des mesures spéciales. Il est essentiel que les ressources soient allouées en fonction des besoins pour que les activités de l'OIT au titre du résultat 1 soient efficaces. Le Bangladesh appuie le projet de décision.
- 319.** *Une représentante du gouvernement du Japon* dit que son pays a récemment adopté une loi visant à promouvoir l'emploi des jeunes et à améliorer leurs perspectives d'emploi grâce à la formation professionnelle et au développement des compétences. Le Japon appuie le projet de décision.
- 320.** *Une représentante du gouvernement de l'Italie* note que les activités de l'OIT restent essentielles pour soutenir les pays et promouvoir le travail décent dans l'optique d'une croissance inclusive. Les réformes menées par son gouvernement ont débouché sur une augmentation du taux d'emploi et du nombre de contrats à durée indéterminée et d'emplois stables, qui tendent à se généraliser. Malgré une réduction des incitations aux entreprises en 2015, des jeunes continuent d'être embauchés, signe que l'économie reprend de la vigueur.
- 321.** *Une représentante de la Banque mondiale* dit que l'emploi est une priorité absolue pour la Banque mondiale, qui travaille quotidiennement avec les pays clients pour trouver des moyens de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, notamment pour les groupes les plus défavorisés. La mise en place de politiques destinées à encourager le développement des technologies de l'information et de la communication pourrait élargir les perspectives d'emploi, y compris pour les femmes, en rendant accessibles des emplois qui n'existent pas localement. Le partenariat de la Banque mondiale avec la Fondation Rockefeller a pour mission d'ouvrir des possibilités durables d'emploi et de formation pour les jeunes en Afrique. Il est unanimement admis que quiconque veut un emploi devrait pouvoir en trouver un et que les personnes qui travaillent, quel que soit leur emploi, devraient toutes avoir accès aux mêmes prestations et à des conditions de travail respectueuses de leur dignité.
- 322.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des politiques de l'emploi) remercie les membres du Conseil d'administration d'avoir majoritairement bien accueilli les cinq domaines thématiques proposés au titre du résultat 1 et d'avoir reconnu les efforts déployés par le Bureau pour mettre en œuvre l'appel à l'action pour l'emploi des jeunes lancé en 2012 et les conclusions sur l'emploi adoptées à la session de 2014 de la Conférence. Il a été pris bonne note des avis donnés quant aux domaines auxquels une attention particulière devrait être accordée.
- 323.** En ce qui concerne le nombre de pays bénéficiant de l'appui du BIT et les critères régissant leur sélection, il y a lieu d'indiquer que 134 résultats par pays ont été identifiés pour la période biennale au titre du résultat 1, qu'ils couvrent les cinq indicateurs et que la moitié concernent des pays d'Afrique. Les pays ont été sélectionnés en fonction des priorités définies dans les programmes par pays de promotion du travail décent, des demandes adressées directement au Bureau et de l'évaluation de l'applicabilité des mesures concernées et de la durabilité de leurs résultats. Une trentaine de pays ont sollicité une assistance pour élaborer des cadres globaux

pour les politiques et 38 pays ont demandé de l'aide au sujet des programmes en faveur de l'emploi des jeunes. L'envergure des activités que le BIT entreprendra en réponse à ces demandes dépendra toutefois du personnel technique et des ressources financières disponibles. La représentante du Directeur général remercie les gouvernements qui ont soutenu le portefeuille de la coopération technique de l'OIT dans ces domaines et ont ainsi rendu possibles des actions de grande ampleur qui se sont souvent étendues sur plusieurs périodes biennales. Elle souligne que le Bureau veille systématiquement à adapter les cadres et les directives à la situation et aux besoins particuliers de chaque pays.

- 324.** En réponse à la remarque du groupe des travailleurs sur le caractère sélectif du plan d'action proposé par le Bureau qui semblait privilégier des éléments différents du cadre global de politiques selon les pays, la représentante du Directeur général explique qu'en réalité les 14 éléments du cadre global de politiques définis dans les conclusions adoptées à la session de 2014 de la Conférence sont intégrés dans la méthode de diagnostic utilisée pour élaborer les politiques nationales de l'emploi et favoriser un dialogue tripartite éclairé sur ces politiques. Il appartient ensuite aux gouvernements et aux partenaires sociaux de déterminer les priorités et les éléments qu'ils souhaitent combiner dans le cadre des politiques appliquées dans leur pays. Bon nombre des résultats par pays portent sur des domaines d'action très larges. Les trois éléments mis en exergue dans le document – à savoir les environnements favorables aux entreprises durables, les politiques salariales et la négociation collective, et les emplois verts – appellent des stratégies innovantes à même de renforcer leurs liens avec les travaux relatifs aux cadres globaux pour les politiques de l'emploi. Les activités relatives aux cadres globaux pour les politiques de l'emploi contribuent à la mise en œuvre effective de la convention n° 122, et le Bureau continuera de promouvoir activement la ratification de cette convention dans un plus grand nombre de pays pendant la période biennale. Le Bureau a déjà publié un guide thématique facile d'utilisation sur les droits au travail des jeunes et met actuellement la dernière main à un autre guide qui contient une analyse systématique des normes internationales du travail et des droits des jeunes. Une application mobile très largement utilisée est également disponible sur ce thème. Les connaissances macroéconomiques sur cette question ont été renforcées grâce au recrutement de nouveaux spécialistes de l'emploi, et tous les bureaux régionaux sont désormais dotés de capacités dans ce domaine. En ce qui concerne le mécanisme d'examen des politiques de l'emploi par les pairs, le Bureau est disposé à soumettre une proposition au groupe tripartite de sélection pour examen à une prochaine session du Conseil d'administration. Les mécanismes d'examen par les pairs expérimentés au niveau régional suscitent un vif intérêt. Pour ce qui est de la crise des réfugiés, les travaux menés au titre du résultat 1 sont centrés sur l'appui aux moyens de subsistance et aux emplois et sur l'assistance technique destinée à faciliter l'insertion sur le marché du travail. Il est rappelé que le plan de suivi adopté à la session de 2014 de la Conférence s'étend jusqu'en 2020. Des recherches sur les différentes formes d'insécurité de l'emploi sont en cours et un rapport contenant une analyse globale de la question pourrait être établi au cours de la période biennale suivante.
- 325.** La représentante du Directeur général assure le groupe des employeurs que le Bureau s'emploie à créer autant de synergies que possible dans le cadre des résultats 1 et 4 et que les effets des politiques du marché du travail sur l'emploi sont évalués. Pour ce qui est des activités relatives au développement des compétences, un vaste projet consacré à l'inadéquation des compétences est proposé, qui fait intervenir plusieurs organismes des Nations Unies, des universités et les mandants tripartites, et vise à livrer une analyse globale de l'emploi et du décalage entre l'offre et la demande de compétences et à définir des outils stratégiques.
- 326.** En réponse à plusieurs commentaires du groupe des employeurs, du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental au sujet des activités menées au titre du résultat 1 et de l'initiative sur l'avenir du travail, la représentante du Directeur général dit que les conclusions de l'analyse susmentionnée, ainsi que d'autres travaux, contribueront à enrichir

l'initiative. Le Bureau participe en outre très activement au suivi de l'Accord de Paris sur le changement climatique et s'intéresse plus particulièrement aux effets de cet accord sur l'emploi, le développement des compétences et le cadre d'action pour une transition juste.

- 327.** Répondant au groupe gouvernemental, la représentante du Directeur général insiste sur le fait qu'un complément d'information sur l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes sera fourni en temps utile. Le Bureau collabore déjà avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et l'Organisation mondiale du commerce pour tout ce qui concerne le commerce et l'emploi. Le Bureau aligne ses stratégies sur les initiatives et stratégies régionales, comme le montrent les exemples cités par le groupe de l'Afrique. Les travaux au titre du résultat 1 seront utiles à la discussion à venir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Bureau est fermement déterminé à poursuivre son partenariat avec les pays du groupe BRICS et le G20 et à continuer de leur apporter son soutien.
- 328.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que bon nombre des idées envisagées pour accroître l'emploi des jeunes nécessitent, pour être mises en œuvre, des investissements monétaires et financiers, des investissements dans les infrastructures, des politiques publiques novatrices et du courage. L'approche consistant à penser d'abord aux petites entreprises est excellente; si les politiques publiques sont favorables aux petites entreprises, elles bénéficieront nécessairement aux grandes. La question du minimum vital est controversée. Le groupe des employeurs s'accorde avec le groupe des travailleurs sur l'importance de disposer de socles de protection sociale appropriés et souscrit à la manière globale d'analyser la problématique de l'emploi des jeunes, à la fois sous l'angle du chômage et sous l'angle de la protection sociale. La réforme macroéconomique doit viser à garantir la réalisation d'investissements et l'adéquation des politiques de développement des compétences aux objectifs visés. Les cadres globaux des politiques doivent être spécialement adaptés aux pays afin que ceux-ci puissent se les approprier.
- 329.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* invite instamment le Bureau à inscrire le document relatif au mécanisme d'examen par les pairs à l'ordre du jour de la prochaine réunion du groupe de sélection et indique que la possibilité d'un examen de plusieurs pays par les pairs pourrait être envisagée. Elle accueille avec satisfaction la réponse relative à la convention n° 122. L'approche consistant à penser d'abord aux petites entreprises n'est pas le meilleur moyen d'accroître le nombre d'emplois de qualité, qui se trouvent plutôt dans les grandes entreprises. Il est généralement difficile pour les employés des petites entreprises de défendre leur droit de négociation collective ou leur liberté syndicale ainsi que d'affirmer d'autres droits internationalement reconnus aux travailleurs.

Décision

- 330.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie relative au résultat 1 du programme et budget pour 2016-17 «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes».*

(Document GB.326/POL/1, paragraphe 65.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre (GB.326/POL/2(&Corr.))

331. *Le porte-parole des employeurs* salue les efforts déployés par le Directeur général en vue de donner un nouvel élan et une visibilité accrue aux questions touchant à la migration, notamment dans le cadre de sa présidence récente du Groupe mondial sur la migration. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a reconnu la contribution positive que les migrants apportent à une croissance inclusive et au développement durable. Il a reconnu aussi que les migrations internationales occupaient une place importante dans le développement des pays d'origine, de transit et de destination et qu'elles appelaient de ce fait des réponses cohérentes et globales. Les conclusions adoptées en 2013 à la réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre ont servi de feuille de route pour les activités de l'OIT dans ce domaine. L'approche stratégique et les domaines d'intervention exposés dans le document couvrent dans l'ensemble les quatre domaines recensés à la réunion technique, mais l'accent y est trop mis sur une approche fondée sur les droits. Tout en étant favorable à la protection des droits des travailleurs migrants, le groupe des employeurs souhaite que l'on adopte une approche équilibrée qui permette aux migrants eux-mêmes ainsi qu'aux pays d'origine et de destination de tirer le meilleur parti de la migration, tout en minimisant les risques qui y sont associés. Par le passé, l'OIT a plus souvent mis l'accent sur les problèmes liés à la migration que sur la contribution positive des migrants pour ce qui est de combler les déficits de compétences dans les pays de destination. Pour cette raison, le Bureau devrait veiller à ce que le Service des migrations de main-d'œuvre travaille en étroite coordination avec le Service des compétences et de l'employabilité. Renforcer la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi devrait, comme proposé dans le document, faire partie intégrante de l'approche stratégique suivie. Pour éviter la fuite des cerveaux, la migration légale et ordonnée doit être facilitée par la reconnaissance et l'accréditation des compétences. Les efforts destinés à assurer l'intégration des migrants sur le marché du travail des pays de destination sont par ailleurs cruciaux.
332. L'Union européenne, consciente que la mobilité à l'intérieur de ses frontières ne suffirait pas pour combler le déficit de compétences au sein de ses Etats membres, a conclu des partenariats pour la mobilité avec des pays couverts par la Politique européenne de voisinage comme l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Jordanie, le Maroc, la République de Moldova et la Tunisie. Le BIT pourrait jouer un rôle important en guidant les pays intéressés par de tels accords. Les normes de l'OIT relatives aux travailleurs migrants devraient être actualisées et adaptées à la réalité migratoire actuelle. La réunion tripartite d'experts qui est proposée pourrait s'inspirer des nombreuses initiatives qui existent sur le recrutement équitable; l'Organisation internationale des employeurs (OIE), par exemple, collabore avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) à développer le Système d'intégrité du recrutement international (IRIS). L'intervenant se félicite de la création d'une équipe de mise en œuvre et de suivi du résultat au sein du Bureau. Avec la participation d'ACT/EMP et d'ACTRAV, et plus particulièrement du Département des politiques de l'emploi, cette équipe devrait contribuer à une approche plus équilibrée des migrations au sein de l'OIT. Le groupe des employeurs approuve les alinéas *a)* et *b)* du projet de décision, sous réserve de l'éclaircissement demandé à propos de l'alinéa *c)* – le Bureau devant préciser si les fonds nécessaires à l'organisation de la réunion tripartite d'experts proposée sont de fait disponibles.

- 333.** *La porte-parole des travailleurs* salue le résultat 9 compte tenu de l'importance de la migration dans le monde et déclare que la crise des réfugiés n'a fait que renforcer la nécessité d'aborder rapidement les questions de l'emploi et des droits des travailleurs migrants. Elle se félicite de l'accent mis sur les quatre domaines d'intervention sélectionnés. Pour ce qui est de la protection des droits des travailleurs migrants, le travail qu'a fait le Bureau pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à la migration de main-d'œuvre a été important, en particulier l'assistance pratique et juridique qu'il a fournie. Le Bureau devrait aussi aider les mandants tripartites dans les pays qui ont fait état d'obstacles à la ratification dans le cadre de l'étude d'ensemble. Dans plusieurs régions, un certain nombre de syndicats se sont engagés dans des campagnes en faveur de la ratification des conventions applicables aux travailleurs migrants, et le groupe des travailleurs est prêt à coopérer avec les ministères du Travail et les employeurs concernés pour promouvoir une ratification rapide et une mise en œuvre effective. De telles campagnes devraient aussi promouvoir l'élaboration de politiques migratoires nationales visant à protéger les travailleurs migrants, en particulier les femmes.
- 334.** Le groupe des travailleurs est tout à fait favorable à la proposition consistant à tenir une réunion tripartite d'experts chargée d'adopter des directives sur le recrutement équitable. Il est particulièrement important pour l'OIT d'élaborer aussi vite que possible de telles orientations tripartites consolidées, du fait qu'il existe plusieurs initiatives en cours dans le domaine du recrutement équitable auxquelles les mandants de l'OIT ne sont pas associés. L'élaboration de directives sur le recrutement relève clairement du mandat de l'OIT, et ces directives doivent se fonder sur les valeurs de l'Organisation et sur les normes internationales du travail. Le groupe des travailleurs soutient en outre pleinement les travaux relatifs au recrutement sur les axes migratoires, à la protection sociale, aux secteurs spécifiques et aux travailleurs migrants vulnérables. L'OIT doit faire en sorte que les travailleurs migrants reçoivent un traitement équitable en termes de salaire, de protection sociale et de couverture par les conventions collectives. L'égalité d'accès à la protection sociale est essentielle. Les événements survenus récemment en Europe, qui mettent à mal ce principe, sont préoccupants.
- 335.** La cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi aux niveaux national, régional et international est importante; l'exercice consistant à recenser les bonnes pratiques en matière de politique d'intégration est une bonne idée. La migration doit être intégrée dans un cadre politique plus large sur l'emploi, et l'impact des nouveaux accords commerciaux sur la migration doit être évalué. Le développement des compétences et leur reconnaissance sont essentiels pour que les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées de force puissent être véritablement intégrés dans le marché du travail. L'élaboration de directives sur la reconnaissance des compétences et la mise en œuvre de celles-ci à titre expérimental le long des principaux axes migratoires est une bonne chose. Il convient de lutter contre les causes de la migration involontaire, et l'intervenante se félicite que le Bureau prévoie à cet égard d'intervenir sur deux fronts au cours de la période 2016-17.
- 336.** Soulignant combien il est important de disposer en temps utile de données fiables et ventilées par sexe pour apporter des solutions durables aux migrations de main-d'œuvre, le groupe des travailleurs soutient les travaux statistiques proposés ainsi que les recherches qui doivent être conduites, notamment avec le Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Le dialogue social et la coopération multilatérale sont essentiels à la mise en place de politiques équitables sur les migrations de main-d'œuvre, et il est donc positif que l'OIT prépare des directives et des outils qui faciliteront le dialogue tripartite en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Le Bureau devrait continuer à promouvoir une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et à mettre en avant les avantages du dialogue tripartite au sein des forums nationaux, régionaux et mondiaux.

- 337.** Le groupe des travailleurs souhaiterait que la priorité soit accordée aux domaines d'intervention suivants: la protection des droits des travailleurs migrants, en particulier la promotion des conventions relatives aux migrations et l'élaboration de directives tripartites sur le recrutement équitable; la protection des migrants vulnérables; la mise en place de mécanismes de dialogue social pour l'élaboration des politiques migratoires et la protection des droits des travailleurs migrants, notamment dans le cadre des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux de coopération; et le renforcement de la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi, en mettant l'accent sur le dialogue social. Le Bureau, et plus particulièrement son Service des migrations de main-d'œuvre, devrait donner suite aux recommandations auxquelles ont abouti les discussions à la Section de haut niveau de la session en cours concernant les répercussions que l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force peut avoir sur le marché du travail. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision, soulignant que la réunion d'experts proposée devrait aboutir à un ensemble de lignes directrices de l'OIT sur le recrutement équitable, comme indiqué au paragraphe 9 de l'annexe du document.
- 338.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Lesotho se félicite de l'approche stratégique proposée dans le cadre du résultat 9, tout en faisant observer que la mise en œuvre des instruments internationaux est insuffisante pour remédier aux déficits de travail décent qui sont particulièrement flagrants dans le cycle de la migration de main-d'œuvre. La migration est un phénomène qui est en rapport avec le marché du travail et le travail décent. Ses causes profondes doivent être abordées de manière holistique au moyen de programmes de développement économique bien ciblés. La cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi est importante et il s'agit, au départ, de promouvoir des politiques migratoires équitables et efficaces. La nécessité d'harmoniser les politiques migratoires nationales et les normes internationales devrait être soulignée. Les accords multilatéraux et bilatéraux jouent un rôle majeur dans la gouvernance de la migration, et certains s'appliquent spécifiquement au continent africain. Un dialogue stratégique interrégional axé sur l'emploi des jeunes et des femmes, le développement des compétences et la protection sociale est important pour assurer la réalisation de l'Agenda du travail décent. De meilleures statistiques sur les migrations de main-d'œuvre sont nécessaires et constituent une priorité pour pouvoir évaluer les incidences de la migration sur les marchés du travail. On ne peut gérer les migrations de main-d'œuvre sans dialogue social. Le Bureau devrait donc renforcer la capacité des mandants à apporter leur soutien au processus de ratification et de mise en œuvre des normes internationales du travail et à faire respecter les droits des travailleurs migrants. L'élaboration de directives de l'OIT sur le recrutement équitable est essentielle. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision, y compris la proposition consistant à tenir une réunion tripartite d'experts, ainsi que les modalités proposées aux fins du financement de la réunion.
- 339.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique souligne la nécessité de promouvoir des flux migratoires réguliers, sûrs et ordonnés de façon à ce que les droits de l'homme et la dignité des migrants et de leur famille soient protégés. Le GRULAC soutient les quatre domaines d'intervention recensés par le Bureau et considère que la même importance doit être conférée à chacun de ces domaines. Pour ce qui est des priorités, une attention particulière devrait être accordée aux demandes formelles d'assistance technique, en tenant compte également des tendances régionales. Le Bureau pourrait s'inspirer des approches suivies dans la région et notamment de celles qui ont été adoptées aux deux dernières Conférences interaméricaines des ministres du Travail. Il devrait par ailleurs également continuer de participer activement aux forums nationaux, régionaux et mondiaux tels que la Conférence sud-américaine sur les migrations. L'intervenant dit espérer qu'il sera possible d'organiser une réunion tripartite régionale sur les migrations de main-d'œuvre en 2016-17. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 340.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que, compte tenu des incidences particulières qu'ont les migrations sur les marchés du travail de la région, le Bureau devrait fournir une assistance sur mesure pour aider les Etats Membres à surmonter efficacement les difficultés qui s'y posent. Il est essentiel d'avancer dans la mise en œuvre du Programme pour une migration équitable pour que les objectifs de développement durable puissent être atteints. Une approche holistique devrait être adoptée en matière d'assistance, et il faudrait aussi tenir compte des difficultés nationales spécifiques, de l'ampleur de la migration et des causes de celle-ci. Il est essentiel d'intégrer la question des migrations dans les politiques touchant à l'emploi, à l'éducation, à la formation et au développement pour faire progresser la mise en œuvre du Programme pour une migration équitable. Et il est également vital de créer une base de connaissance mondiale dans les domaines où il y a pénurie de données fiables; à cet égard, les nouvelles estimations mondiales de l'OIT sur les travailleurs migrants sont les bienvenues et appellent des travaux complémentaires. Plus particulièrement, le projet qu'a l'OIT d'élaborer des directives sur le recrutement équitable (l'intervenant soutient l'organisation d'une réunion tripartite d'experts à cette fin) exige la production et le partage de connaissances et de bonnes pratiques, ainsi que le renforcement des capacités institutionnelles des mandants de l'OIT. Les formations sur les migrations de main-d'œuvre dispensées par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) sont essentielles à cette fin. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 341.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement des Pays-Bas dit que la Turquie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège et la Géorgie s'alignent sur sa déclaration. Notant que le rôle de l'OIT est essentiel pour ce qui est des migrations de main-d'œuvre et des mesures assurant un traitement équitable aux migrants dans le monde du travail, elle se dit satisfaite du rôle actif du Directeur général au sein du Groupe mondial sur la migration des Nations Unies. La migration et la mobilité contribuent à la réalisation de bon nombre des objectifs du Millénaire pour le développement, et le Programme 2030 contient des cibles importantes en matière de migration. Compte tenu des abus et des pratiques frauduleuses dans le domaine du recrutement, qui représentent un problème de plus en plus préoccupant, une réunion tripartite d'experts destinée à l'élaboration de directives sur le recrutement équitable est opportune. L'Approche globale de la question des migrations et de la mobilité de l'UE est un large cadre dans lequel s'inscrit la politique extérieure de l'UE en matière de migration. Mais, même si les pays doivent dialoguer à l'échelon international et renforcer la gestion bilatérale et régionale des migrations de main-d'œuvre, la réussite dépend aussi d'un engagement véritable du secteur privé, des partenaires sociaux, des institutions universitaires, de la société civile et des organisations de défense des droits des migrants et des droits de l'homme. L'OIT devrait s'employer à accélérer la ratification et la mise en œuvre du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et à promouvoir activement la coordination, la cohérence et la complémentarité entre toutes les institutions et organisations régionales compétentes, ainsi qu'avec l'OIM et le Forum mondial sur la migration et le développement. L'OIT devrait également poursuivre les efforts qu'elle a engagés pour remédier au manque de statistiques fiables sur les migrations de main-d'œuvre et aider les mandants à renforcer leurs capacités. Une équipe de coordination des activités liées au résultat 9 est essentielle pour garantir la cohérence, et les activités du Centre de Turin devraient être mises à profit pour diffuser du matériel didactique et des outils d'apprentissage dans l'intérêt des mandants de l'OIT. Il faut aussi avoir recours à des activités plus systématiques et plus facilement comparables pour bâtir une base de connaissance suffisante sur les incidences de la migration. L'UE appuie le projet de décision.
- 342.** *Un représentant du gouvernement de l'Ethiopie* dit que, pour améliorer la protection des droits des migrants et réduire le coût de la migration, il faut adopter un cadre pour que la migration soit bien réglementée et équitable et établir des processus de recrutement éthiques

respectueux des droits de l'homme. Dans le cadre de l'approche stratégique adoptée, l'OIT devrait donner la priorité aux quatre interventions incluses dans le premier domaine, à savoir la protection des droits des travailleurs migrants. L'OIT devrait continuer à nouer des partenariats avec d'autres acteurs pertinents du système des Nations Unies, car les partenariats sont la pierre angulaire de la promotion de politiques migratoires équitables et effectives et de la mise en œuvre du résultat 9. L'Ethiopie appuie le projet de décision.

- 343.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit que des engagements de plus longue durée contribueraient à réduire les coûts de la migration en termes relatifs; la longueur des engagements devrait donc être fixée de manière rationnelle, eu égard aux coûts et aux revenus des travailleurs migrants. Les pays d'origine et les pays d'accueil devraient collaborer afin de simplifier les processus de recrutement, le but étant de prévenir les abus. Les mesures prises au titre du résultat 9 devraient tenir compte du contexte économique, politique et social; elles devraient aussi renforcer les capacités institutionnelles et de suivi dans les pays d'origine et de destination, et garantir la protection des migrants. Il est important d'assurer la coordination entre les pays d'origine et de destination, et il faudrait s'employer à élaborer des outils acceptés à l'échelon international pour la reconnaissance des compétences informelles dans des secteurs clés tels que la construction. Le Bangladesh appuie le projet de décision.
- 344.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* déclare qu'il est important de mettre en place des systèmes de recrutement équitables et transparents et de renforcer l'autosuffisance des travailleurs migrants. A cette fin, l'OIT devrait s'employer à recenser les déficits de compétences et à améliorer l'employabilité des travailleurs migrants. Elle pourrait renforcer encore son soutien aux travailleurs migrants dans la région Asie-Pacifique en ouvrant un centre régional de formation pour remédier au problème de l'inadéquation des compétences dans la région et favoriser les possibilités d'emploi. La principale priorité pour la période 2016-17 devrait être la protection des droits des travailleurs migrants. La République de Corée appuie le projet de décision.
- 345.** *Une représentante du gouvernement de l'Italie* dit que les politiques relatives au marché du travail et à l'intégration sociale doivent être mises en œuvre dans un cadre complémentaire, car la bonne intégration des migrants, y compris les réfugiés, dans le marché du travail exerce une influence positive sur la croissance sociale et économique dans le pays d'accueil. Les dernières données démontrent que, en Italie, les migrants génèrent plus de recettes que de dépenses pour l'Etat. Une loi a récemment été adoptée en Italie pour prévenir les pratiques frauduleuses dans le secteur agricole. Une autre prévoit l'instauration du 3 octobre en tant que Journée nationale à la mémoire des victimes de l'immigration. Parvenir à l'intégration nécessite une bonne compréhension de la migration, de même qu'une culture de la solidarité à tous les niveaux.
- 346.** *Un représentant du gouvernement de la Bulgarie* explique que son pays s'emploie à transposer les directives européennes relatives aux migrations de main-d'œuvre dans sa législation nationale. L'accès aux droits sociaux pour les citoyens de pays tiers est important pour attirer les travailleurs étrangers. Le dialogue multilatéral sur la gestion des migrations de main-d'œuvre est encouragé et, à ce propos, la conférence ministérielle qui va être organisée à Sofia en mai 2016 devrait adopter une déclaration conjointe comprenant des dispositions sur la qualité des ressources humaines, le travail décent, l'aide à la mobilité des travailleurs et la gestion des migrations de main-d'œuvre dans l'Europe du Sud-Est.
- 347.** *Une représentante du gouvernement du Kenya* demande au Bureau si l'assistance fournie au titre de la promotion des normes du travail prendra la forme de projets ou de conseils techniques. L'expérience a montré que, pour un coût comparable, ces deux approches ont un impact très différent. Les actions menées par le Bureau pour promouvoir la ratification des normes pertinentes devraient être plus affirmées, conformément aux appels formulés à

la 103^e session (juin 2014) de la Conférence internationale du Travail. Le gouvernement du Kenya reste ouvert à toute proposition qui pourrait être faite à l'issue de la discussion générale sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre qui se tiendra pendant la 106^e session (juin 2017) de la Conférence. En dépit des contraintes financières, la liste des pays recensés comme pays et axes migratoires majeurs devrait être réexaminée et élargie afin d'inclure d'autres pays ayant des besoins similaires ou plus critiques. La protection des travailleurs migrants en situation de vulnérabilité dans certains secteurs comme le travail domestique revêt une importance particulière pour le gouvernement du Kenya, qui s'emploie notamment à cette fin à conclure des accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre et à réglementer les activités des agences de recrutement. Le Kenya appuie le projet de décision.

348. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* soutient les quatre grands domaines d'activité proposés au titre du résultat 9. Il est essentiel de renforcer la base de connaissance du BIT sur la migration et les marchés du travail pour pouvoir mettre en place des interventions stratégiques efficaces et assurer la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi. Le Bureau devrait par conséquent aider les mandants à renforcer leurs capacités à générer des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre. L'intervenante soutient la proposition consistant à organiser une réunion tripartite d'experts, mais elle aimerait des informations sur la relation entre cette initiative et le système IRIS de l'OIM. Elle demande aussi des renseignements complémentaires sur les travaux prévus pour créer dans certains secteurs des corridors de recrutement équitable, et souhaite savoir comment les directives sur le recrutement seraient appliquées dans les pays où des activités d'assistance technique ont déjà commencé. Elle demande également si, compte tenu des répercussions positives que peuvent avoir pour d'autres domaines les directives de l'OIT sur la reconnaissance des compétences, une coordination sera assurée au BIT entre le Service des migrations de main-d'œuvre et le Service des compétences et de l'employabilité. L'oratrice salue les efforts de l'Organisation en vue de conclure des partenariats extérieurs, de même que sa collaboration avec le Partenariat mondial pour les connaissances sur le développement et les migrations (KNOMAD) du Groupe de la Banque mondiale et avec l'OCDE en matière de recherche sur la contribution économique des migrants dans les pays d'accueil à revenu faible et à revenu intermédiaire. L'OIT devrait continuer à participer à des forums nationaux, régionaux et mondiaux tels que le Groupe mondial sur la migration et le Forum mondial sur la migration et le développement. Le Bureau devrait réfléchir à la nécessité d'élaborer de nouveaux outils fondés sur les bonnes pratiques et d'autres documents d'orientation. L'intervenante apprécierait par ailleurs des informations complémentaires sur les modalités de mise en œuvre et de suivi, et sur le rôle et le fonctionnement de l'équipe de coordination qui sera chargée des activités au titre du résultat 9, en particulier pour ce qui est des rapports qu'elle devra soumettre et des consultations prévues pour l'allocation des ressources et le suivi de la mise en œuvre. Les Etats-Unis appuient le projet de décision.

349. *Un représentant du gouvernement des Emirats arabes unis* dit qu'il est favorable à la tenue d'une réunion tripartite d'experts en septembre 2016 et espère que cette réunion apportera des solutions et des orientations pour améliorer les pratiques de recrutement. Le gouvernement des Emirats arabes unis a lancé une initiative au début de l'année devant garantir la transparence des procédures régissant les relations professionnelles contractuelles, l'idée étant de permettre aux travailleurs de consulter les offres d'emploi, notamment les conditions contractuelles, dans une langue qu'ils comprennent. Le travailleur doit pouvoir examiner les conditions d'emploi avant son entrée sur le territoire des Emirats arabes unis et, à son arrivée, il doit signer le contrat de travail correspondant à l'offre concernée. L'initiative vise à promouvoir les droits des travailleurs comme ceux des employeurs. Le recrutement et l'emploi exigent une coopération intégrée entre les pays d'origine et de destination, et l'orateur espère que les pratiques à mettre en œuvre au titre de cette coopération intégrée seront examinées et adoptées à la réunion d'experts.

- 350.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que la Fédération de Russie est l'un des premiers pays au monde en termes d'accueil de travailleurs migrants sur son marché du travail. La migration joue un rôle important dans son développement économique, social et démographique. C'est pourquoi il lui est essentiel de veiller à ce que les droits sociaux et les droits du travail des travailleurs migrants soient pleinement respectés. La Fédération de Russie s'emploie à actualiser sa législation nationale du travail et à en assurer la bonne application. Un nouveau chapitre du Code du travail a été introduit en 2014 pour couvrir les travailleurs étrangers. L'intervenant expose brièvement les mesures prises par son pays pour protéger les droits sociaux et les droits du travail des travailleurs migrants. Pour conclure, il fait remarquer que bon nombre des questions examinées ont été réglées ou sont en passe de l'être dans la législation de la Fédération de Russie.
- 351.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que des politiques migratoires équitables et efficaces sont nécessaires et qu'elles doivent inclure des conditions de travail décentes, des salaires justes, la sécurité sociale et la reconnaissance des compétences. Des salaires justes sont essentiels pour garantir des conditions de vie décentes aux travailleurs migrants et atténuer les distorsions de salaire dans le pays de destination. Les pratiques en matière de recrutement doivent être équitables et transparentes, les informations doivent être publiques et il faut prévoir des mécanismes standard et d'un bon rapport coût-efficacité pour favoriser l'acquisition des compétences adéquates. En Inde, un grand nombre de travailleurs migrants, y compris des femmes, travaillent dans le secteur domestique et celui de la construction. Les mesures prises par le gouvernement de l'Inde comprennent l'extension de la sécurité sociale et des services de santé, ainsi que la reconnaissance des compétences acquises en cours d'emploi. L'intervenant appuie la stratégie de l'OIT en matière d'application des normes du travail aux travailleurs migrants et attend de celle-ci qu'elle définisse les éléments qui constituent un traitement équitable et décent des travailleurs migrants afin que les Etats Membres puissent s'en servir comme lignes directrices. L'orateur se félicite des travaux réalisés par le bureau de pays de l'OIT à New Delhi.
- 352.** *Un représentant du gouvernement de Cuba* dit appuyer le projet de décision. Il mentionne une initiative régionale, la Déclaration spéciale de janvier 2016, adoptée au quatrième Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de la Communauté des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes, qui va dans le sens des objectifs à atteindre au titre du résultat 9. Soulignant que la déclaration met en lumière l'importance qu'accordent les pays d'Amérique latine et des Caraïbes à la gouvernance des migrations internationales et à la contribution apportée par les travailleurs migrants au développement d'un pays, l'intervenant cite plusieurs points clés de la déclaration. Il fait aussi observer que les chefs d'Etat et de gouvernement concernés se sont engagés à revoir leurs cadres législatifs nationaux et à prendre des mesures pour lutter contre les flux migratoires irréguliers.
- 353.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* dit que la loi argentine sur la migration consacre le droit fondamental et inaliénable à la migration sur la base des principes d'égalité et d'universalité. La meilleure façon de prévenir l'exploitation au travail des travailleurs migrants est de mettre en œuvre des politiques efficaces réglementant le travail et la migration. La législation argentine garantit les droits des travailleurs quel que soit leur statut migratoire et permet aux travailleurs migrants et à leur famille d'accéder gratuitement aux services publics de santé et d'éducation. D'autres mesures ont été prises en Argentine, notamment le Programme national pour la normalisation des documents migratoires, visant à régulariser la situation des migrants dans le pays. A l'échelon régional, les principes de l'accord sur la résidence des ressortissants des Etats membres du Marché commun du Sud (MERCOSUR) ont été incorporés dans les législations nationales relatives à la migration des pays de la région. L'Argentine soutient le projet de décision.

- 354.** *Un représentant du gouvernement de la Colombie* dit qu'il est important d'examiner les répercussions sur le marché du travail de l'arrivée de réfugiés ou d'autres personnes déplacées de force, et de traiter cette question dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. A cette fin, il est essentiel de pouvoir échanger connaissances et bonnes pratiques et de renforcer les capacités institutionnelles dans le cadre de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre du Centre de Turin. La promotion du recrutement équitable, la réduction des coûts de la migration de main-d'œuvre, l'accès à la protection sociale et l'élargissement de la couverture sociale constituent des priorités. L'intervenant est favorable à l'élaboration de politiques destinées à éradiquer le travail des enfants et le travail forcé. La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants est bénéfique aux travailleurs, à leur famille et au pays de destination. La Colombie a demandé à inscrire la migration à l'ordre du jour de la Conférence ibéro-américaine des ministres du Travail et des Affaires sociales. Une des priorités de celle-ci sera la reconnaissance des compétences, qui permettra aux jeunes travailleurs migrants, en particulier, d'accéder au marché du travail dans des conditions équitables et encadrées. La Colombie appuie le projet de décision.
- 355.** *Une représentante du gouvernement de l'Indonésie* déclare souscrire à la stratégie relative au résultat 9. Les travailleurs migrants jouent un rôle important dans le développement des pays d'origine et de destination, et il est de ce fait essentiel d'avoir des politiques migratoires équitables et efficaces. L'Indonésie a continué de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs migrants aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral. Le gouvernement de l'Indonésie a soutenu l'élaboration d'un instrument de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) pour la protection des travailleurs migrants, elle a ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et elle a participé activement à des forums internationaux destinés à promouvoir la migration équitable. Le gouvernement a également pris d'autres mesures pour renforcer la protection des travailleurs migrants indonésiens à l'étranger, notamment la promotion d'accords bilatéraux sur le placement et la protection des droits sur le lieu de travail, en particulier dans le secteur domestique. L'assistance technique du BIT a été sollicitée dans le domaine des migrations de main-d'œuvre et plus particulièrement en ce qui concerne le recrutement équitable. L'Indonésie est favorable au projet de décision.
- 356.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* explique que son gouvernement a facilité la régularisation des migrants sans papiers grâce à des programmes périodiques d'amnistie. Les migrants apportent une contribution précieuse à la société brésilienne. Les flux migratoires entre les pays d'origine, de transit et de destination sont beaucoup plus complexes qu'auparavant. Dans un monde de plus en plus interconnecté, la mobilité humaine devrait être au cœur des débats internationaux. La réglementation des migrations devrait être un des principaux moyens d'assurer que les migrants seront des moteurs de développement. L'intervenant mentionne la politique migratoire spéciale adoptée par le Brésil pour accueillir des ressortissants haïtiens à la suite du tremblement de terre de 2010. Il termine en disant que la mise en place de voies migratoires sûres, légales et adaptées, qui répondent à la demande existante, est indispensable pour éviter le trafic et la traite des personnes, ainsi que d'autres violations des droits de l'homme.
- 357.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que la mobilité de la main-d'œuvre va de pair avec la mondialisation. Les migrations de main-d'œuvre génèrent de la richesse et favorisent la croissance sociale et économique du pays de destination. Toutefois, les travailleurs migrants ont souvent des emplois peu rémunérés et de mauvaises conditions de travail, ce qui constitue un problème important pour les marchés du travail et la stabilité sociale. L'orateur appuie les activités prévues par le BIT pour la période 2016-17 dans les quatre grands domaines stratégiques, de même que l'Initiative mondiale sur le recrutement équitable. La Chine demande au BIT de ne pas se limiter à fournir une assistance technique aux pays d'origine, mais aussi de tenir compte des besoins des pays de destination. L'OIT est invitée à élaborer des directives sur la reconnaissance des compétences et à mobiliser des

ressources afin d'aider les mandants à offrir les programmes de formation nécessaires aux travailleurs migrants pour améliorer leur employabilité. L'intervenant appuie les activités de renforcement des capacités prévues par le BIT pour ce qui est des services publics de l'emploi. Il appelle instamment l'Organisation à renforcer sa coopération avec l'OIM, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et les autres organisations concernées.

- 358.** *Une représentante du Directeur général* (directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)) prend note de la large approbation recueillie par les orientations proposées, s'agissant des quatre grands domaines et de l'approche stratégique au titre du résultat 9. Le Bureau se félicite de l'évolution positive des politiques migratoires dans beaucoup de pays et régions, en particulier de la Déclaration de l'Organisation des Etats américains adoptée il y a peu par les chefs d'Etat et de gouvernement, qui cite la migration de la main-d'œuvre parmi les principales priorités de la région. Le Bureau a pris note des avis formulés par les mandants sur la manière dont les priorités devraient être fixées au vu de la pénurie de ressources. Un consensus semble se dégager quant à la nécessité, pour le Bureau, d'adopter une approche en matière de migration de main-d'œuvre qui soit équilibrée, qui accorde la même attention aux quatre grands domaines énoncés dans le plan de travail et qui donne la priorité aux demandes d'assistance émanant directement des mandants.
- 359.** Le Bureau continuera à suivre une approche équilibrée en matière de migration de main-d'œuvre dans le souci de réconcilier la protection des droits des travailleurs migrants et les besoins du marché du travail. Il poursuivra sa coopération avec le Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT) pour mesurer l'impact des différents systèmes de reconnaissance des compétences sur les travailleurs migrants, le but étant de formuler des orientations sur ces systèmes à l'intention des pays ayant des besoins spécifiques en la matière et de renforcer la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi.
- 360.** L'intervenante reconnaît que l'alinéa c) du projet de décision n'est peut-être pas suffisamment clair; il y a en fait des fonds suffisants pour organiser la réunion tripartite d'experts, mais ils proviennent de plusieurs sources. En réponse à la question sur la façon dont le Bureau gère les demandes d'assistance relatives à la ratification ou à la mise en œuvre des normes internationales du travail, elle dit que le chapitre 10 de l'étude d'ensemble qui traite des instruments applicables aux travailleurs migrants énumère les pays qui ont manifesté leur intérêt à bénéficier d'une telle assistance de la part du Bureau. Le Bureau donne la priorité aux demandes d'assistance émanant de gouvernements. Pour ce qui est de la mise en œuvre et du suivi des activités menées dans le cadre du résultat 9, une équipe pluridisciplinaire comprenant des fonctionnaires du siège et du terrain examine les demandes d'assistance passées et aide à préparer un plan de travail à partir des nouvelles demandes d'assistance et des priorités exposées dans le rapport. Elle est également chargée de repérer les lacunes en matière de financement et d'y remédier. Un système pour le suivi de la mise en œuvre du plan de travail du résultat 9 a aussi été mis en place. Du fait des ressources limitées allouées au résultat 9, le Bureau va rencontrer des difficultés. Il y a aura certainement un écart considérable entre la demande et les capacités disponibles. Une assistance a déjà été demandée par 61 pays; parmi ceux-ci, 26 pays cibles ont été sélectionnés et des résultats concrets devront y être réalisés d'ici le terme de la période biennale. Les problèmes de financement sont plus apparents dans certaines régions que dans d'autres.
- 361.** *Une représentante du Directeur général* (chef du Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)) précise que les normes de l'OIT resteront la référence principale pour la préparation de la réunion tripartite d'experts et l'élaboration de directives sur les pratiques de recrutement équitable dans le cadre de l'Initiative mondiale sur le recrutement équitable,

mais que le Bureau tiendra compte aussi d'autres principes directeurs comme les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le Bureau a engagé des projets dans plusieurs pays afin de déterminer si les pratiques du recrutement équitable peuvent effectivement être mises en œuvre et faire l'objet d'un suivi satisfaisant, et il examine différents types d'outils de suivi qui pourraient être utilisés à cette fin.

- 362.** La coopération bilatérale ou multilatérale est nécessaire pour que le recrutement sur certains axes migratoires soit correctement supervisé. Les travaux du Bureau dans ce domaine visent principalement à renforcer la capacité des mandants à exercer leur gouvernance sur ces axes, en particulier lorsqu'il est notoire que les migrants sont vulnérables dans certains secteurs. En outre, le Bureau va organiser sous peu un atelier destiné à améliorer la coopération trilatérale entre les Etats africains, asiatiques et arabes pour ce qui est du suivi du recrutement de travailleurs domestiques migrants. Les participants à la réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable décideront de l'approche à adopter pour traduire dans la pratique les directives sur le recrutement. Le Bureau fournira toutes les orientations nécessaires avant la réunion.
- 363.** *La porte-parole des travailleurs* dit que le groupe des travailleurs est satisfait du solide soutien apporté par le groupe gouvernemental à la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable, ainsi qu'à l'inclusion des notions de traitement équitable et de droits des travailleurs dans l'approche qui sera adoptée sur cette question. Elle ajoute que la notion de traitement équitable doit s'appliquer aux salaires et à la négociation collective.

Décision

364. Le Conseil d'administration:

- a) *a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour la mise en œuvre du résultat 9 du programme et budget pour 2016-17;*
- b) *a décidé d'organiser en septembre 2016 une réunion tripartite d'experts de trois jours qui serait chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable et lui communiquerait ses conclusions à sa 328^e session (novembre 2016), et il a approuvé l'ordre du jour et la composition de la réunion tels que proposés en annexe au document GB.326//POL/2(&Corr.);*
- c) *a décidé que le déficit de financement de cette réunion tripartite d'experts, d'un montant de 153 300 dollars E.-U., serait financé en premier lieu par des ressources extrabudgétaires ou, à défaut, par des économies qui pourraient être réalisées dans la Partie I du budget pour 2016-17 ou, à défaut, par l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues (Partie II), étant entendu que, si par la suite cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale.*

(Document GB.326/POL/2(&Corr.), paragraphe 37.)

Troisième question à l'ordre du jour

Résultats obtenus dans le cadre du mandat du Directeur général en tant que président du Comité des organismes coparrainants (COC) de l'ONUSIDA en 2015 (GB.326/POL/3)

- 365.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que le mandat du Directeur général en tant que président du COC de l'ONUSIDA en 2015 a permis de mieux faire connaître l'action de l'Organisation au sein de l'ONUSIDA, ainsi que d'attirer l'attention sur la stratégie révisée de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail de l'OIT et sur les efforts que l'Organisation déploie pour promouvoir la ratification de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Rappelant que l'année 2015 est l'échéance fixée pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en particulier l'objectif 6, le groupe des travailleurs se félicite du rôle de premier plan joué par l'OIT dans l'élaboration de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021 et, notamment, dans l'intégration d'une cible concernant la discrimination au travail et de références expresses à la protection sociale et au rôle des ministères du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le groupe remercie le Bureau d'avoir associé les mandants aux consultations et note avec satisfaction l'inclusion de produits relatifs au lieu de travail dans le nouveau Cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités (UBRAF) 2016-2021 de l'ONUSIDA. La stratégie de l'OIT en matière de VIH/sida devrait renforcer les liens entre la lutte contre l'épidémie et les autres domaines d'action prioritaires de l'Organisation et favoriser la promotion de la recommandation n° 200. Cette approche intégrée devrait suivre la structure du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- 366.** Des difficultés persistent en ce qui concerne la lutte contre le VIH/sida et la discrimination sur le lieu de travail fondée sur la séropositivité, réelle ou supposée. La réduction des ressources financières allouées aux coparrainants pour 2016 étant une source de grande préoccupation, les travailleurs sont favorables à la création d'un groupe de travail du COC chargé de cette question. Le BIT devrait non seulement s'employer à mobiliser d'urgence des ressources supplémentaires, mais aussi axer ses efforts sur l'intégration de la lutte contre le VIH/sida dans ses autres domaines d'activité, ainsi que dans les bureaux de pays et les équipes de promotion du travail décent. En outre, il importe de veiller à ce que les produits de l'UBRAF définis par le BIT comme des priorités correspondent aux domaines d'action prioritaires sur la question du VIH/sida établis dans le programme et budget pour 2016-17. En conclusion, le porte-parole demande que les partenaires sociaux puissent participer aux travaux préparatoires de la réunion de haut niveau sur le VIH/sida, qui est organisée par l'ONU et se tiendra en juin 2016. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 367.** *La porte-parole des employeurs* félicite le Directeur général pour les bons résultats obtenus pendant son mandat en tant que président du COC ainsi que le BIT pour son initiative VCT@WORK, qui apporte une réponse concrète au besoin de renforcer le dépistage du VIH et est mentionnée dans la résolution adoptée en 2015 par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). Le groupe salue le rôle central joué par l'OIT dans l'élaboration de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021, laquelle souligne la nécessité d'accélérer la riposte pour atteindre les cibles fixées au titre de l'objectif de développement durable 3. L'inclusion, dans la nouvelle stratégie, de références expresses à la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail, au rôle des ministères du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs, à la protection sociale et au secteur privé est très appréciée. De plus, le groupe des employeurs relève avec satisfaction que le Bureau a déjà défini des domaines dans lesquels l'OIT pourrait renforcer ses activités à l'appui de la riposte accélérée contre le sida.

L'intégration de la question du VIH dans l'action menée par l'OIT conformément au programme et budget pour 2016-17 est un élément crucial. Avec l'assistance du Service du VIH/sida dans le monde du travail (ILOAIDS) du BIT, le groupe des employeurs a organisé une manifestation consacrée au sida au Sommet des partenaires sociaux pour l'emploi en Afrique en 2015; une manifestation semblable se tiendra au Kenya en mai 2016. Néanmoins, la réduction des ressources affectées au BIT pour poursuivre ses travaux est un sujet de grave préoccupation. Le Bureau s'efforce de mobiliser des ressources extérieures pour remédier au déficit de financement. Il devrait aussi intégrer la lutte contre l'épidémie dans les domaines d'action prioritaires définis dans le programme et budget pour 2016-17 et renforcer les liens entre la question du VIH/sida et les autres domaines d'activité de l'Organisation. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.

- 368.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Lesotho salue l'OIT pour avoir contribué aux efforts de l'ONUSIDA en vue d'atteindre l'objectif 6 du Millénaire pour le développement et les cibles fixées dans la Déclaration politique de l'ONU sur le VIH et le sida et pour avoir coordonné les discussions sur la résolution adoptée par l'ECOSOC. Cependant, malgré les progrès accomplis au niveau mondial, de nombreux problèmes subsistent en Afrique subsaharienne, et il importe de se concentrer sur les pays qui sont toujours touchés de façon disproportionnée par l'épidémie. Le groupe de l'Afrique se félicite de l'adoption de la stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021 qui, grâce à la contribution du BIT, comprend une nouvelle cible concernant la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail. Le Bureau et les mandants devraient intégrer la lutte contre le VIH/sida dans leurs activités, notamment dans les propositions visant à donner effet au Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'orateur appelle toutes les parties prenantes et les partenaires du développement à continuer d'appuyer la mise en œuvre de la feuille de route de l'Union africaine intitulée «Responsabilité partagée et solidarité mondiale pour la riposte au sida, à la tuberculose et au paludisme en Afrique». La diminution du financement des programmes dans le domaine du VIH/sida est regrettable et pourrait avoir de graves répercussions sur les progrès déjà enregistrés dans la lutte contre l'épidémie. Le Bureau devrait mobiliser des ressources pour compenser le déficit et intégrer la question du VIH/sida dans les domaines d'action prioritaires définis dans le programme et budget pour 2016-17. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
- 369.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique indique que la présidence du COC de l'ONUSIDA exercée par le Directeur général a permis à l'OIT de souligner combien il est important de mettre en place une riposte tripartite au VIH/sida sur le lieu de travail. Rappelant la recommandation n° 200 de l'OIT, l'orateur souligne qu'il ne faut pas négliger les personnes travaillant dans l'économie informelle, puisque l'accès au travail décent et, partant, aux systèmes de protection sociale favorise la prévention et le traitement de l'infection à VIH. Le GRULAC se félicite de l'inclusion, dans la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021, de références expresses au rôle que devraient jouer les ministères du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs à cet égard. Les gouvernements des pays membres du GRULAC allouent les ressources nécessaires pour combattre le VIH/sida et soutenir les personnes vivant avec la maladie. Toutefois, un certain nombre de problèmes persistent dans la région: de nombreuses personnes ne reçoivent pas de traitement, et le taux de nouvelles infections n'a diminué que de 3 pour cent entre 2005 et 2013. Les participants au deuxième Forum d'Amérique latine et des Caraïbes sur le continuum de soins du VIH, qui s'est tenu en août 2015, ont pris des engagements qui vont dans le sens de la stratégie accélérée de l'ONUSIDA visant à éradiquer l'épidémie de sida d'ici à 2030. Le Bureau devrait persévérer dans ses efforts en vue de mobiliser les fonds dont il a besoin pour poursuivre ses activités en faveur des principales populations cibles de la région. La riposte au VIH/sida doit être multisectorielle, adaptée aux besoins particuliers des pays et reliée au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le GRULAC souscrit au projet de décision.

- 370.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), un représentant du gouvernement de la France félicite le Bureau pour le rôle central qu'il a joué dans l'obtention du consensus ayant abouti à l'adoption de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021. Il note avec satisfaction que le BIT a su promouvoir et mettre en œuvre les principes généraux de la recommandation n° 200, que la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA comprend une cible qui se rapporte explicitement à la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail et que des efforts sont également faits dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes et de l'accès à l'information et aux services de traitement, de soin et de soutien. Le groupe des PIEM appuie les propositions du Bureau en vue de renforcer la formulation et l'application de politiques et de programmes visant à protéger les travailleurs les plus vulnérables de la discrimination et à promouvoir l'autonomisation et la participation de tous les travailleurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Le groupe soutient en outre l'Agenda pour atteindre zéro discrimination dans les soins de santé, lancé par l'ONUSIDA et l'Alliance mondiale pour les personnels de santé. Prenant note des contraintes financières auxquelles l'ONUSIDA est confronté, le groupe des PIEM est favorable à la création d'un groupe de travail du COC chargé de résoudre ce problème. L'orateur demande au Bureau d'expliquer la manière dont il entend faire un meilleur usage des ressources existantes dans ses activités liées au VIH/sida. La stratégie de l'OIT en la matière, présentée au paragraphe 28 du rapport, devrait être intégrée dans l'ensemble des programmes et des politiques de l'Organisation. La lutte contre la discrimination liée au VIH/sida dans le monde du travail devrait rester une priorité pour le BIT dans les années à venir, et l'orateur invite instamment le Bureau à intégrer cette question dans l'action qu'il entreprend pour donner effet au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.*
- 371.** *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe rappelle que son pays a présidé le Conseil de coordination du programme (CCP) de l'ONUSIDA en 2015, pendant que le Directeur général du BIT présidait le COC. Il remercie le Bureau d'avoir facilité la participation des bureaux de pays et des mandants à la formulation de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA. La résolution de l'ECOSOC revêt une importance particulière en cette période où le VIH/sida n'est plus considéré comme une priorité, notamment par certains pays donateurs. L'orateur espère que la visite sur le terrain effectuée par le CCP au Zimbabwe a permis au Bureau d'observer des pratiques exemplaires qui pourraient être adoptées par d'autres pays. Une coordination renforcée entre les gouvernements, les organisations internationales et les partenaires coopérants au moyen de programmes conjoints pourrait réduire les déficits de financement qui compromettent la mise en œuvre des programmes en matière de VIH/sida. L'OIT devrait pleinement intégrer la lutte contre l'épidémie dans l'ensemble de ses activités. Les institutions et les partenariats tripartites nationaux doivent être renforcés pour atteindre les groupes vulnérables et tous les secteurs, y compris dans l'économie informelle. Le Zimbabwe souscrit au projet de décision.*
- 372.** *Un représentant du gouvernement du Brésil déclare que le BIT pourrait et devrait contribuer aux efforts mondiaux déployés pour éradiquer le VIH/sida d'ici à 2030 et mettre fin à cette menace qui pèse sur la santé publique. Il félicite le Directeur général d'avoir fait en sorte que les mesures de lutte contre la stigmatisation et la discrimination, notamment sur le lieu de travail, soient un aspect essentiel d'une riposte accélérée au VIH/sida dans la stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021. Il conviendrait d'intégrer les initiatives de santé publique dans l'action des pouvoirs publics, en prenant en considération le monde du travail et le point de vue des mandants tripartites. Le gouvernement du Brésil appuie les objectifs de traitement 90-90-90 fixés pour l'accélération de la riposte et estime que les mesures visant à encourager l'insertion sociale et à combattre la pauvreté sont une condition préalable à l'accès universel aux services de santé. Les participants au deuxième Forum d'Amérique latine et des Caraïbes sur le continuum de soins du VIH ont fixé de nouveaux objectifs régionaux pour 2020. Depuis l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, il importe plus que jamais de garantir l'accès universel à la santé sexuelle*

et reproductive ainsi que le respect des droits de l'homme, dans le cadre d'une approche globale de la santé et du développement. La lutte contre le VIH/sida devrait être incorporée dans les autres domaines d'action de l'OIT. Le Brésil souscrit au projet de décision.

- 373.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le BIT d'avoir intégré l'action menée pour lutter contre le VIH/sida dans le monde du travail. Le Bureau devrait encourager une participation plus proactive des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA, et les bureaux de pays devraient coopérer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour influencer la politique nationale. L'Inde a mis en place une politique nationale en matière de VIH/sida dans le monde du travail, la campagne du BIT «Objectif zéro au travail», un projet VCT@WORK et un modèle d'intervention contre le VIH/sida à l'initiative des employeurs, qui a donné de bons résultats. Le plus important des six produits de l'UBRAF est celui relatif à des socles nationaux de protection sociale qui tiennent compte de la question du VIH/sida, et le BIT devrait tirer parti de sa présence dans les enceintes internationales pour promouvoir de tels socles. Un moyen de compenser les déficits de financement mentionnés au paragraphe 22 du rapport pourrait être de renforcer les synergies avec les programmes nationaux de lutte contre la tuberculose. Le BIT travaille de concert avec des partenaires nationaux en Inde pour collecter des données sur les personnes vivant avec le VIH/sida et devrait apporter un soutien semblable à d'autres pays. L'Inde souscrit au projet de décision.
- 374.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, ILOAIDS) note avec satisfaction que, bien que les priorités en matière de développement soient très diverses, tous les orateurs ont exprimé leur soutien au rôle joué par l'OIT dans la riposte à l'épidémie. Le mandat du Directeur général en tant que président du COC a permis à ce dernier de faire connaître la vision de l'OIT en matière de dialogue social dans des cercles de discussion non traditionnels, tels que le CCP. Le fait que le Directeur général ait invité les autres membres du Conseil à apporter leur contribution au rapport, ce qui n'avait jamais été fait auparavant, a été très apprécié. La nouvelle stratégie de l'ONUSIDA reconnaît la pertinence du travail de l'OIT et le rôle joué par les mandants tripartites; elle est conforme au programme et budget du BIT pour 2016-17 et se fonde sur les droits de l'homme et les droits au travail, notamment ceux inscrits dans la recommandation n° 200 de 2010. Diverses initiatives prises par le Bureau pourraient contribuer à remédier aux restrictions budgétaires auxquelles tous les organismes coparrainants font face. L'Organisation devrait systématiquement intégrer la question du VIH dans les programmes existants. Les mandants de l'OIT devraient participer directement aux efforts déployés au niveau des pays pour mobiliser des ressources, notamment auprès du Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. L'oratrice note que, depuis 2013, les pays allouent plus de ressources nationales à la riposte au VIH/sida qu'ils n'en reçoivent des donateurs. Il conviendrait de réfléchir à des moyens d'orienter ces ressources croissantes vers des programmes liés au monde du travail. ILOAIDS coopérera avec ACTRAV et ACT/EMP pour garantir la participation des partenaires sociaux aux travaux préparatoires de la réunion de haut niveau sur le VIH/sida organisée par l'ONU, qui se tiendra en juin 2016. L'oratrice remercie le secrétariat de l'ONUSIDA et les gouvernements du Zimbabwe et de la Suisse, qui ont assuré respectivement la présidence et la vice-présidence du CCP en 2015, pour leur soutien et leur collaboration exemplaire.
- 375.** *Le porte-parole des travailleurs* note avec satisfaction que le rapport fait référence au «VIH et [au] sida» plutôt qu'au «VIH/sida» et encourage le Bureau à garder cette distinction à l'esprit à l'avenir.
- 376.** *La porte-parole des employeurs* déclare que son groupe reconnaît qu'il est difficile de mobiliser des ressources pour la lutte contre le VIH et le sida, surtout au niveau national.

Décision

377. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note avec intérêt du rapport du Bureau figurant dans le document GB.326/POL/3 sur les résultats obtenus dans le cadre du mandat du Directeur général en tant que président du Comité des organismes coparrainants du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida en 2015;*
- b) *a invité le Bureau à tenir compte, dans ses propositions concernant les travaux qu'il pourrait mener à l'avenir en vue de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier l'objectif 8, des mesures de suivi et des possibilités offertes à l'OIT et à ses mandants d'intégrer la question du VIH/sida dans leur action.*

(Document GB.326/POL/3, paragraphe 30.)

Segment du dialogue social

Quatrième question à l'ordre du jour

Suivi de la discussion récurrente sur le dialogue social qui s'est tenue à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013): mise en œuvre du plan d'action (GB.326/POL/4)

378. *Le porte-parole des employeurs* félicite le Bureau pour les activités et les progrès de grande ampleur réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action. Il souligne que les partenaires sociaux devraient se voir accorder un rôle plus important dans les activités du Bureau visant à intégrer le dialogue social. Alors que le dialogue social ne s'instaure véritablement qu'entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ou entre les partenaires sociaux, il semble, à la lecture du paragraphe 19, que ces derniers ont été laissés de côté. L'orateur souligne qu'il importe de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et le rôle qu'ils jouent. Les mandants tripartites soutiennent les buts et objectifs de l'OIT, mais doivent aussi servir les intérêts de leurs propres membres. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

379. *La porte-parole des travailleurs* remercie le Bureau pour le rapport et réaffirme l'attachement du groupe des travailleurs au dialogue social. Elle estime que le rapport ne met pas suffisamment en relief les nombreux obstacles qui nuisent à l'instauration du dialogue social, en particulier le non-respect de la liberté syndicale, ou à l'efficacité des mécanismes existants. Tout en prenant note des progrès accomplis grâce aux campagnes de ratification des normes internationales du travail, le groupe des travailleurs insiste une fois encore sur la nécessité de parvenir à la ratification universelle de l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT, en particulier les conventions n^{os} 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective, qui sont les principaux moteurs de la réalisation du travail décent et deux piliers du dialogue social. S'agissant de l'approfondissement et du partage des connaissances, la publication de divers documents et outils sur le dialogue social et la création de plusieurs bases de données aideront l'OIT à rester l'institution de référence dans

le domaine des relations professionnelles. L'oratrice souligne l'intérêt marqué de son groupe pour les travaux de recherche en la matière et pour la réunion d'experts sur le dialogue social transnational, qui devrait constituer une partie essentielle de la suite donnée par le Bureau à la discussion de la Conférence sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

- 380.** Malgré les efforts accomplis par le Bureau pour renforcer la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT à participer au dialogue social, les partenaires sociaux ne sont toujours pas suffisamment associés à l'élaboration des politiques sectorielles. Indépendamment du rôle joué par le Bureau pour aider les mandants grecs à parvenir à un consensus sur une politique d'ajustement structurel, la sévérité des mesures imposées par la troïka, notamment celles qui visent à décourager le dialogue social, est problématique. L'oratrice demande que l'on fournisse des informations actualisées sur la situation du dialogue social en Grèce. Le Bureau doit réagir plus fermement aux programmes d'austérité imposés par les institutions financières lorsque ceux-ci contreviennent aux droits fondamentaux ou vont à l'encontre des valeurs fondamentales de l'OIT. Compte tenu du fait qu'environ 20 pour cent des Etats Membres de l'OIT ne disposent pas de mécanisme tripartite national pour le dialogue social et que les mécanismes existants ne fonctionnent pas toujours d'une manière efficace, un programme devrait être mis en place pour créer de nouvelles institutions de dialogue social et renforcer les capacités de celles qui existent déjà. De plus, des réunions devraient être organisées à intervalles réguliers pour permettre aux dirigeants de ces institutions d'échanger des données d'expérience et des informations. Il conviendrait de réaliser une analyse critique pour déterminer l'efficacité réelle des institutions tripartites en plus de celle des académies sur le dialogue social. Le dialogue social et le tripartisme doivent être mis en œuvre aux échelons national, sectoriel et local et servir de point de départ au développement des relations professionnelles.
- 381.** Le programme du Bureau visant à renforcer les capacités des mandants de l'OIT devrait dûment insister sur l'importance de la négociation collective en tant qu'élément clé du dialogue social, notamment au niveau sectoriel, et de l'extension des conventions collectives afin qu'elles couvrent les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Le Bureau doit consacrer davantage d'efforts à la promotion de la négociation collective au niveau national, y compris par le biais d'un appui technique aux mandants. Il devrait de surcroît accorder une plus grande attention à la négociation collective et au dialogue social avec les entreprises multinationales. Etant donné que la révision de la législation du travail aboutit souvent à un affaiblissement de la négociation collective et à une dégradation des conditions de travail, le Bureau devrait renforcer l'appui qu'il apporte aux organisations syndicales pour que les travailleurs soient mieux à même de faire face aux défis posés par ces réformes.
- 382.** L'OIT devrait prendre une part active dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 tout en veillant à ce que le tripartisme soit respecté aux niveaux national et mondial. Si le groupe des travailleurs se félicite de la contribution du Bureau au Sommet du G20, il nourrit quelques craintes quant aux conséquences sociales qui pourraient découler des interventions des institutions financières internationales. Au moment d'établir des partenariats avec des organisations multilatérales, le Bureau devrait s'assurer que les principes du travail décent et du tripartisme sont respectés par tous. Il devrait aussi conclure des partenariats avec la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine.
- 383.** A l'avenir, le Bureau devrait mener davantage de campagnes de sensibilisation à l'importance du dialogue social, afin de donner un plus large écho aux conclusions de ses recherches ainsi qu'aux bienfaits du dialogue social pour le progrès économique et social et la stabilité. Les avancées réalisées en matière de promotion du dialogue social devraient être régulièrement évaluées. Les efforts déployés par le Bureau pour renforcer les capacités institutionnelles des mandants de l'OIT doivent continuer à se concentrer sur la promotion

de la négociation collective, en particulier au niveau sectoriel, ainsi que sur l'extension des conventions collectives. Des mesures doivent être prises sans attendre pour renforcer les mécanismes nationaux de dialogue social et remédier aux problèmes existants. Le groupe des travailleurs accorde une très grande importance à la question du dialogue social en vue de garantir aux migrants un travail décent, notamment dans les pays arabes. Constatant que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du dialogue social représente toujours un défi pour l'Organisation, l'oratrice demande que les mesures nécessaires soient prises pour faire de ce principe une réalité, eu égard notamment à la sous-représentation actuelle des femmes dans les structures tripartites de dialogue social partout dans le monde. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 384.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Mali salue la stratégie adoptée par le Bureau ainsi que les résultats obtenus. Elle engage vivement le Bureau à poursuivre et intensifier ses travaux de recherche sur le dialogue social, la négociation collective et les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail et à mettre au point des outils et des bases de données afin de renforcer les services consultatifs et techniques offerts aux mandants, tout en tenant compte des besoins des différentes régions. A cet égard, le Bureau devrait s'employer à : largement diffuser ces outils; inciter les mandants à utiliser la base de données sur les institutions nationales de dialogue social; engager des actions visant à favoriser la pratique du dialogue social dans des secteurs tels que celui des technologies de l'information et de la communication, les emplois verts et le secteur informel; renforcer la capacité des mandants de l'OIT à parer aux conséquences des réformes de la législation du travail par le dialogue social; enfin, renforcer les capacités des institutions tripartites de dialogue social afin qu'elles participent plus activement à l'élaboration des politiques. Le groupe apprécie l'action menée par le Bureau en vue de consolider les partenariats avec les institutions externes dans le domaine du dialogue social, ainsi que sa contribution au Sommet du G20. Il invite aussi le Bureau à maintenir et renforcer l'articulation faite avec les résultats stratégiques du programme et budget pour la réalisation des objectifs de l'OIT dans la mise en œuvre du plan d'action au regard des progrès accomplis. Le groupe de l'Afrique apprécie à sa juste valeur l'initiative de l'Algérie visant à financer un programme de renforcement des capacités des pays africains en matière de pratique du dialogue social et du tripartisme. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 385.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas dit que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Turquie, Serbie, Norvège, République de Moldova et Géorgie. Les Etats membres de l'Union européenne s'emploient actuellement à relancer le dialogue social, ce qui devrait aboutir à une participation plus active des partenaires sociaux au processus d'élaboration des politiques de l'UE et à un rôle accru du dialogue social et des partenaires sociaux dans les politiques et réformes nationales. Une attention particulière sera accordée au renforcement des capacités des partenaires sociaux au niveau national. L'UE se félicite de l'action décrite dans les paragraphes 8 et 9 du rapport. Les bases de données mentionnées dans le paragraphe 12 constitueront une source précieuse d'informations pour les décideurs, les législateurs et les partenaires sociaux. L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail contribuera à faire de l'OIT un centre d'excellence dans le domaine du dialogue social.
- 386.** L'intervenant constate avec satisfaction que, grâce aux travaux accomplis par les services consultatifs techniques du Bureau, plus de 20 pays ont pris des mesures à l'échelon national pour créer ou renforcer les cadres institutionnels régissant le dialogue social et l'adoption d'accords tripartites. Il se félicite aussi de la mise au point de «marqueurs du dialogue social» dans le cadre de la stratégie du Bureau visant à intégrer ce dialogue dans les résultats du programme et budget. Les partenariats de l'OIT avec des institutions externes continueront de jouer un rôle important dans la promotion du dialogue social en tant qu'outil essentiel pour lutter contre les inégalités et parvenir à une croissance inclusive dans le cadre du

Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le fait que, bien trop souvent, l'exercice de la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne sont pas garantis ne fait que souligner la nécessité d'intensifier les efforts pour parvenir à la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT. Par ailleurs, le Bureau devrait poursuivre ses activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du dialogue social. L'orateur appuie le projet de décision.

- 387.** *Un représentant du gouvernement du Pakistan* déclare que son pays accueillera, en mai 2016, la Conférence asiatique sur le minimum vital, qui sera centrée sur les secteurs du textile et de l'habillement. Le thème principal de cette conférence sera l'utilisation du dialogue social tripartite pour assurer le minimum vital dans ces secteurs. Huit pays producteurs de textile et d'habillement de la région ont été invités, de même que des acheteurs internationaux, des ONG et des institutions universitaires.
- 388.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* déclare qu'il ressort clairement du rapport que le Bureau a beaucoup fait pour promouvoir et garantir l'efficacité du dialogue social dans les Etats Membres et pour assurer la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques socio-économiques. L'Argentine, en coopération avec l'OIT, a eu recours au dialogue social pour faciliter le processus de décision et parvenir à un consensus sur les politiques à appliquer dans les quatre domaines de l'Agenda du travail décent. Les représentants gouvernementaux ont rencontré les partenaires sociaux pour discuter des modalités de la mise en œuvre des nouvelles politiques. L'orateur appuie le projet de décision.
- 389.** *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* déclare que son gouvernement s'est engagé à renforcer encore le dialogue social tripartite sous les auspices de l'Agence nationale de coopération tripartite et par la création de divers conseils nationaux et régionaux, notamment à propos de questions telles que les salaires, la SST et la productivité, mais aussi en assurant une formation au dialogue social.
- 390.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* souligne l'utilité des informations comparatives fournies dans le rapport sur divers aspects du dialogue social. Il fait savoir que, dans son pays, l'accord tripartite général, conclu tous les trois ans, traite des questions relatives aux salaires dans une section distincte et offre une base pour la négociation collective à différents niveaux. Au niveau de l'entreprise, plus de 50 pour cent des travailleurs sont membres d'un syndicat, et les conventions collectives conclues à ce niveau couvrent à la fois les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas, de sorte que la proportion de travailleurs couverts par ces conventions est même supérieure à celle indiquée dans les statistiques. La loi prévoit l'obligation de consulter les partenaires sociaux avant d'adopter tout texte législatif sur le travail. La Fédération de Russie améliore systématiquement sa législation, comme en témoigne l'état des ratifications sur les six dernières années, y compris la convention n° 144. L'orateur appuie le projet de décision.
- 391.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que la ratification des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats Membres constitue le moyen le plus efficace de promouvoir le dialogue social et que les bureaux régionaux et les bureaux de pays de l'OIT devraient jouer un plus grand rôle dans ce processus, notamment pour l'établissement de rapports sur les obstacles à la ratification propres à certains pays. L'Organisation devrait se pencher sur les conventions présentant les plus faibles taux de ratification en vue de modifier ou de retirer les articles ou les clauses qui empêchent les Etats Membres de les ratifier. Par ailleurs, le Bureau devrait continuer à renforcer les capacités des partenaires sociaux pour leur permettre de jouer un rôle actif dans les processus du dialogue social et à apporter une aide aux Etats Membres qui souhaitent adopter le modèle de formation au dialogue social utilisé par le Centre de Turin. L'Inde a mis en place plusieurs mécanismes de dialogue

tripartite et est en train de rationaliser sa législation du travail, avec l'assistance du Bureau. L'orateur appuie le projet de décision.

- 392.** *La porte-parole de travailleurs* déclare que les conventions fondamentales doivent faire l'objet d'une ratification universelle et qu'il ne saurait y avoir de flexibilité à cet égard.
- 393.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gouvernance et du tripartisme) déclare que les partenaires sociaux, en tant qu'acteurs essentiels du dialogue social, sont au centre des diverses activités du Bureau. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action, le Bureau adapte sa réponse aux contextes nationaux, comme en témoignent les nombreux exemples de bonnes pratiques figurant dans le rapport. Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan d'action sont décrites dans les paragraphes 39 à 42. Le rapport traite aussi des contraintes extérieures, telles que les changements de situation politique et économique, qui peuvent retarder la réalisation des résultats escomptés. L'intervenant remercie les orateurs pour leurs observations et leurs orientations, qui aideront le Bureau à améliorer l'exécution du plan d'action.

Décision

- 394.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action sur le dialogue social.*

(Document GB.326/POL/4, paragraphe 45.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Examen et révision éventuelle du format et du règlement des réunions (GB.326/POL/5)

- 395.** *La porte-parole des travailleurs* déclare que, si les consultations informelles qui ont eu lieu entre les mandants en juillet 2015 ont été utiles, d'autres consultations devraient se tenir avant une révision du format et du règlement des réunions. Le règlement des réunions sectorielles ne saurait être révisé sans prise en compte et mise en œuvre des autres propositions formulées lors des consultations informelles. Le groupe des travailleurs, tout en acceptant les modalités proposées au paragraphe 6 et en reconnaissant la nécessité de tenir d'autres consultations informelles, est d'avis que le moment de la révision doit aussi être déterminé dans le cadre de consultations informelles. Il importe d'adopter des lignes directrices non seulement pour les réunions sectorielles et les forums de dialogue social, mais aussi pour toutes les réunions qui se tiennent au siège et sur le terrain, en amenant clarté et cohérence entre les différents secteurs, départements et bureaux régionaux. Le consensus n'étant pas synonyme d'unanimité, les avis minoritaires devraient continuer de figurer comme tels dans les comptes rendus des réunions. S'agissant de la section de l'annexe portant sur les «produits», chaque réunion devrait avoir pour objectif de produire un résultat concret, et les mandants devraient s'employer à dégager un consensus. En ce qui concerne la section intitulée «Type et longueur des documents établis pour les réunions», l'oratrice insiste sur l'importance et l'utilité de ces documents, surtout lorsqu'ils contiennent des informations facilitant les discussions ainsi que des données et des statistiques. Ces documents peuvent également être utiles pour de futurs travaux et contribuent à la visibilité de l'OIT. Concernant la section intitulée «Composition», les trois groupes devraient être également représentés. Pour les sujets engageant l'Organisation tout entière, comme l'élaboration de recueils de directives pratiques ou de principes directeurs, le siège de l'Organisation devrait demeurer le lieu de discussion et de prise de décisions; en revanche, les

sessions de formation et les réunions liées à la mise en œuvre de décisions collectives peuvent avoir lieu à l'échelon régional ou national avec l'accord des mandants. Dans la section relative aux «observateurs», la pratique en usage consistant à permettre aux secrétariats des groupes des travailleurs et des employeurs de prendre la parole aux réunions devrait être clarifiée et confirmée. Enfin, s'agissant de la section intitulée «Etablissement d'un organe subsidiaire (groupe de travail chargé des résolutions)», l'oratrice estime que l'établissement d'un tel organe devrait également être possible pour les réunions d'experts. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision, étant entendu que tous les aspects de l'examen de SECTOR devront avoir été arrêtés avant que la révision du format et du règlement des réunions soit discutée au Conseil d'administration.

- 396.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe soutient les propositions. Deux types distincts de règlements sont nécessaires: l'un pour les réunions d'experts et l'autre pour les réunions techniques et sectorielles, comme indiqué au paragraphe 10. Dans le dernier cas, le règlement devrait comporter des sections séparées sur les réunions tripartites classiques aboutissant à des conclusions négociées et sur les forums de dialogue mondial, avec une terminologie adaptée à chacun des cas. Une fois que les organes consultatifs ont recommandé un thème à examiner par le Conseil d'administration, il devrait revenir au Conseil d'administration, à son bureau ou à l'organe consultatif concerné de décider de la nature de la réunion.
- 397.** Si le dialogue ouvert – qui n'aboutit pas nécessairement à un consensus – a une utilité certaine, les forums de dialogue mondial sont pratiquement devenus des réunions tripartites classiques où les participants entreprennent de négocier le document final dans les détails, ce qui constitue une évolution problématique dans la mesure où ces réunions sont plus courtes et comptent moins de participants. Les forums de dialogue mondial ont perdu beaucoup de leur intérêt pourtant unique et devraient être supprimés.
- 398.** Appelant l'attention sur le paragraphe 11, l'orateur reconnaît que les observateurs gouvernementaux souhaitent souvent participer aux réunions d'experts. Or il se trouve que cette pratique prolonge les débats. Peut-être faudrait-il demander aux observateurs de ne faire part de leurs préoccupations que dans le cadre de leurs réunions de groupe, comme le font les employeurs. En ce qui concerne la section du tableau relative aux secrétariats des groupes, l'orateur insiste sur le fait que ces secrétariats jouent un rôle central dans la planification des réunions et qu'ils constituent d'importantes sources d'expérience et de connaissances. Le rythme des débats ne leur permettant pas toujours d'informer leur groupe en temps réel, ils doivent être en mesure d'intervenir sur les questions de procédures, de politiques ou de pratiques, mais pas sur les questions de fond. Une solution possible pourrait consister à les enregistrer comme conseillers techniques, de sorte qu'ils relèvent de l'article 9, paragraphe 1.
- 399.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Mali déclare que des règlements sont nécessaires pour les réunions d'experts et les forums de dialogue mondial. Le groupe de l'Afrique appuie les propositions figurant dans le paragraphe 6 du rapport et invite le Bureau à prendre en compte les recommandations faites pendant les consultations informelles et à s'assurer que les nouveaux règlements établissent une distinction claire entre les réunions d'experts et les réunions techniques. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 400.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Norvège déclare que le rapport n'aborde pas plusieurs questions qui ont été débattues lors des consultations informelles et signalées dans l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir le travail décent au niveau sectoriel. Une approche plus cohérente et plus ambitieuse s'impose pour mieux harmoniser les activités sectorielles avec la stratégie d'ensemble de l'Organisation, améliorer le processus de décision relatif au programme des activités sectorielles tout en évitant une double gouvernance et, enfin, accroître la valeur

ajoutée de ces activités pour tous les mandants, y compris les gouvernements. En 2012, le Bureau a déclaré qu'il entendait soumettre au Conseil d'administration des propositions sur le suivi des recommandations formulées dans l'évaluation indépendante. La complexité de l'annexe illustre la nécessité de revoir les diverses modalités des réunions et de clarifier le mandat et les méthodes de travail pour chaque format. Etant donné que les représentants gouvernementaux participant aux réunions sectorielles n'ont qu'une expérience limitée, voire aucune expérience, de l'OIT, des règles plus claires pourraient accélérer la procédure, notamment au début des réunions, et assurer une participation constructive. Lors des consultations informelles, il a été suggéré de réduire le nombre de formats; le groupe des PIEM aurait souhaité que le Bureau présente des propositions plus précises sur ces questions. Le projet de décision manque de clarté; le groupe des PIEM propose en conséquence de remplacer «lors d'une session future» par «à la 329^e session du Conseil d'administration (mars 2017)». Il demande aussi au Bureau de soumettre au Conseil d'administration, à sa 328^e session, un document de travail sur la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation indépendante de 2012, ainsi que sur l'état d'avancement de l'examen auquel procède SECTOR. Des synergies pourraient être créées entre la discussion préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19 et l'élaboration, par les organes consultatifs, du programme des réunions sectorielles.

- 401.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique propose d'adopter un règlement unique, assorti de règles claires applicables à toutes les réunions tripartites. Ce règlement devrait être complété par des dispositions particulières aux réunions sectorielles techniques, aux réunions d'experts et aux forums de dialogue mondial. D'une manière générale, les résultats des réunions tripartites devraient être obtenus par consensus. Pour les réunions comptant un nombre limité de participants, le Bureau ne devrait pas perdre de vue la position réaffirmée par son groupe selon laquelle il importe que la liste des gouvernements à inviter soit préalablement examinée par les coordonnateurs régionaux et que le principe de la répartition géographique soit respecté. Les observateurs devraient être autorisés à participer aux réunions, à prendre la parole et à pouvoir consulter à l'avance les documents des réunions, mais ne devraient pas prendre part au processus de négociation d'un consensus sur le document final. S'agissant des propositions figurant dans le paragraphe 6, les mandants devraient être invités à publier leurs commentaires dans un forum Internet créé à cet effet ou à les soumettre directement par courrier électronique, plutôt que par l'intermédiaire de leurs groupes et coordonnateurs régionaux. Les discussions tripartites mentionnées dans les notes de bas de page du rapport devraient être prises en considération lors de l'élaboration des projets de règlements en vue d'un futur examen. Le GRULAC appuie le projet de décision, de même que l'amendement proposé par le groupe des PIEM.
- 402.** *Le porte-parole des employeurs* appuie le projet d'amendement proposé par le groupe des PIEM.
- 403.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des politiques sectorielles) déclare que la plupart des 11 recommandations formulées dans l'évaluation indépendante de 2012 concernant l'approche sectorielle du travail décent adoptée par l'OIT ont été mises en œuvre, comme cela a été signalé au Conseil d'administration. Les quelques recommandations restantes ont été prises en compte lors de l'examen effectué par SECTOR sur deux thèmes, à savoir la structure dite de «double gouvernance» et l'alignement des activités sectorielles sur les grandes priorités de l'Organisation. Cet examen a en outre porté sur un troisième thème relatif au format et au règlement des réunions, lequel n'avait pas fait l'objet de l'évaluation de 2012. Le processus d'examen a notamment donné lieu à plusieurs réunions entre le Directeur général et chacun des groupes, de même qu'à des réunions tripartites informelles. Les questions relevant du premier thème sont en cours de traitement et d'exécution, aucune autre autorisation formelle n'étant requise. En ce qui concerne le deuxième thème – l'alignement des activités sectorielles sur les grandes priorités de l'Organisation –, le Directeur général a demandé à l'équipe de direction d'examiner et d'étudier les recommandations formulées par

les mandants tripartites. Parmi ces recommandations, on peut citer la diffusion d'orientations à l'échelle du Bureau en vue de renforcer les synergies et la collaboration au niveau interne, ainsi que l'élaboration de cadres de responsabilité conjointe pour la mise en œuvre et le suivi des conclusions et recommandations des réunions sectorielles et l'utilisation efficace des outils, directives et approches de caractère sectoriel. Le troisième thème, qui a trait aux réunions tripartites, a été traité dans le document, qui reprend les orientations fournies lors de la séance de réflexion informelle, ainsi que la demande formulée par le groupe de sélection en vue de simplifier et harmoniser le cadre des réunions tripartites. Le Bureau élaborera une proposition pour la révision du format et du règlement des réunions et organisera des consultations informelles à ce sujet. Il sera également en mesure de soumettre un document à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration sur la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation indépendante de 2012, de même que sur l'état d'avancement de l'examen effectué par le Département des politiques sectorielles.

Décision

- 404.** *Le Conseil d'administration a approuvé les modalités décrites au paragraphe 6 du document GB.326/POL/5 et prié le Directeur général d'élaborer, sur la base des orientations formulées pendant la discussion, un règlement révisé des réunions qui lui sera soumis pour examen à sa 329^e session (mars 2017).*

(Document GB.326/POL/5, paragraphe 14, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Sixième question à l'ordre du jour

Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2015 et propositions concernant les activités sectorielles en 2016-17

(GB.326/POL/6)

- 405.** *Le porte-parole des employeurs déclare qu'il appuie le projet de décision.*
- 406.** *La porte-parole des travailleurs remercie le Bureau pour les réunions qu'il a organisées et déclare qu'il est important de donner un suivi aux points de consensus, conclusions et points d'action émanant des réunions, ainsi qu'à la promotion des directives pour le contrôle par l'Etat du pavillon en vue de l'application de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007. Elle insiste sur la nécessité de promouvoir activement la ratification de la convention n° 188 afin d'assurer son entrée en vigueur et sa mise en œuvre. Cette convention constitue un outil important pour combattre le travail forcé dans le secteur de la pêche et lutter contre la traite des êtres humains. Il importe que les organisations sectorielles, de même que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient associées aux activités sectorielles. L'oratrice approuve les réunions prévues pour 2016-17, ainsi que le projet de décision.*
- 407.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, une représentante du gouvernement du Mali fait siennes les recommandations formulées lors des quatre réunions sectorielles tenues en 2015. Le Bureau est invité à prendre les mesures de suivi nécessaires pour que les recommandations de ces différents forums et réunions soient mises en œuvre. S'agissant du rapport intérimaire du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, le groupe de l'Afrique invite le Bureau à prendre les mesures de suivi nécessaires en ce qui concerne les recommandations figurant dans ce rapport. L'oratrice approuve le programme des réunions sectorielles pour 2016-17 tel qu'il est proposé, ainsi que le projet de décision.*

408. *Un représentant du gouvernement du Mexique* déclare que les questions prioritaires relatives à la sécurité et à la santé examinées lors de la Réunion sectorielle tripartite sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur du transport routier donneront des orientations aux gouvernements pour l'élaboration de leurs politiques et programmes nationaux. Il se félicite de l'adoption, au cours de cette réunion, de deux résolutions qui seront un outil essentiel pour les travaux des mandants. Le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers et la Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur le travail décent et le tourisme socialement responsable, qui devraient se tenir en 2017, présentent un intérêt tout particulier. L'orateur soutient le projet de décision.
409. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des politiques sectorielles) remercie les orateurs pour leur soutien et leur adhésion.

Décision

410. Le Conseil d'administration:

- a) *a pris note des rapports des quatre réunions visées dans la partie I du document GB.326/POL/6, ainsi que du rapport intérimaire (document CEART/INT/2016/1) du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART);*
- b) *a autorisé le Directeur général à publier les Directives pour l'inspection par l'Etat du pavillon des conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche figurant dans le document MEIWFC/2015/5;*
- c) *a autorisé le Directeur général à communiquer aux gouvernements les rapports finals de la réunion sectorielle et des deux forums de dialogue mondiaux visés dans la partie I du document GB.326/POL/6, en leur demandant de transmettre ces rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, ainsi qu'aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs et autres organisations internationales concernées;*
- d) *a prié le Directeur général de garder présentes à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives aux activités futures, les recommandations formulées par les réunions visées dans la partie I du document GB.326/POL/6 concernant l'action à venir de l'OIT;*
- e) *a autorisé le Directeur général à communiquer le rapport intérimaire du CEART, ainsi que toute observation formulée par le Conseil d'administration, aux gouvernements et organisations concernés, en les invitant à prendre les mesures de suivi nécessaires conformément aux recommandations contenues dans ce rapport;*
- f) *a approuvé les propositions figurant dans le tableau annexé au document GB.326/POL/6 concernant les dates, la durée, le titre officiel, l'objet et la composition des réunions auxquelles se rapporte ce tableau.*

(Document GB.326/POL/6, paragraphe 22.)

Segment de la coopération pour le développement

Septième question à l'ordre du jour

Partenariats public-privé: rapport de situation

(GB.326/POL/7)

411. *La porte-parole des employeurs* dit que le secteur privé joue un rôle crucial dans l'accomplissement des objectifs de développement durable 8, 9, 12 et 17. Elle juge opportun l'examen des réalisations de l'OIT dans le domaine des partenariats public-privé (PPP), eu égard à l'objectif 17 et à la deuxième Réunion de haut niveau du Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, qui se tiendra à Nairobi en novembre 2016. Le groupe des employeurs salue la hausse constante du nombre de PPP depuis 2008, leur part croissante dans les ressources extrabudgétaires de l'OIT et le fait que 53 pour cent de ces fonds proviennent d'entreprises privées. Il se félicite également de l'élargissement des domaines thématiques, y compris dans le cadre d'une coopération non financière portant notamment sur le renforcement des capacités, l'échange d'informations et la recherche. Il constate avec intérêt que l'objectif stratégique de l'emploi est celui qui a le plus bénéficié du soutien des entreprises. Le Bureau devrait étudier les moyens de mobiliser des fonds à partir de PPP pour financer des activités de renforcement des capacités des mandants, en coordination avec ACTRAV et ACT/EMP. Le groupe des employeurs se félicite tout particulièrement du rôle accru des PPP dans la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Les PPP sont des projets en cours que le Bureau doit poursuivre en s'appuyant sur les principes et les valeurs de l'Organisation, sur l'Agenda du travail décent et sur les notions de tripartisme et d'égalité entre hommes et femmes, en donnant aux bureaux extérieurs la possibilité de nouer de tels partenariats avec le secteur privé. Il n'est pas pleinement rendu compte des besoins des employeurs dans les cinq programmes phares. Il conviendrait de mieux définir les modalités de collaboration avec les employeurs, notamment sur le terrain, d'améliorer les fonctions de représentation ainsi que les processus d'approbation et d'examen et d'éviter les délais excessifs. ACT/EMP et ACTRAV pourraient jouer un rôle accru à cet égard. Il est important de veiller à ce que la communication relative aux PPP soit conforme aux principes et valeurs de l'OIT. La définition des PPP retenue par l'Organisation est plus large que celle communément admise; le terme ne devrait se rapporter qu'aux partenariats mutuellement avantageux établis avec des fondations privées financées par une entreprise privée et aux accords de collaboration avec des entreprises privées, y compris dans le cadre de contributions non monétaires du secteur privé. Cependant, les PPP ne constituent qu'une forme d'interaction parmi d'autres avec le secteur privé; le Bureau devrait adopter une approche systématique pour ce qui est de ses relations avec l'ensemble des entreprises, et non pas uniquement celles intéressées par des programmes de coopération pour le développement, et de l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Etant donné que les organisations d'employeurs ont, pour des raisons évidentes, un rôle plus important à jouer que d'autres mandants dans la mise en œuvre des PPP, la collaboration entre l'OIT et les entreprises devrait naturellement s'établir par l'intermédiaire de l'OIE, d'ACT/EMP et des organisations d'employeurs. La stratégie de l'OIT en matière de PPP devrait s'inscrire dans une démarche intégrée et favorable aux entreprises, et le Bureau devrait tirer profit, dès les premières étapes d'un partenariat, du soutien de l'OIE et d'ACT/EMP qui disposent de réseaux solidement établis avec des organisations d'employeurs et des entreprises, qui savent quels partenaires sont dignes de confiance et qui connaissent bien les particularités locales. Il est important d'obtenir la confiance des collectivités lorsque les PPP mis en place portent sur des domaines qui les concernent et de dissiper toute réticence ou crainte que les entreprises pourraient avoir avant de conclure un partenariat. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.

412. *Le porte-parole des travailleurs* dit qu'il faudrait veiller à ce que les PPP respectent les principes et les valeurs de l'OIT et fassent systématiquement intervenir les partenaires sociaux lorsqu'ils traitent des questions de dialogue social, de normes internationales du travail, de relations professionnelles et d'amélioration des conditions de travail. La mise en œuvre et la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales devraient être abordées avec les entreprises cherchant à établir des partenariats avec l'OIT. Dans le cadre des PPP, le Bureau doit activement promouvoir tous les aspects du travail décent, conforter le rôle des partenaires sociaux et mettre au point une méthode pour garantir leur engagement aux côtés d'ACTRAV et d'ACT/EMP, renforcer les procédures de gouvernance interne relatives à la sélection d'entités privées en vue d'éventuels partenariats et encourager la participation des mandants pour s'assurer de la pertinence et de la pérennité des partenariats. Il faut éviter la privatisation de la coopération pour le développement. Les efforts doivent se poursuivre pour rééquilibrer les portefeuilles PPP par objectif stratégique et en améliorer la qualité. Il convient de mettre en œuvre les décisions du Conseil d'administration relatives au renforcement des capacités des mandants en matière de coopération pour le développement ainsi que les plans visant à renforcer les capacités de chaque mandant et la dimension bipartite, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin. Le Bureau devrait continuer à élaborer des moyens de soutenir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Le processus relatif à la sélection des partenaires privés selon certains critères et aux domaines d'intervention devrait être amélioré. A cet égard, des consultations internes avec ACTRAV et ACT/EMP, ainsi qu'avec les secrétariats des deux groupes, sont indispensables. Le secrétariat du groupe des travailleurs devrait être consulté à propos de la pertinence des projets de PPP en matière de relations professionnelles et de respect des droits fondamentaux. En cas de violation des droits syndicaux au sein d'une entreprise désireuse d'établir un partenariat avec l'OIT, le PPP ne devrait pas être conclu. Il convient de prendre en considération la pertinence des activités à mener avec les entités privées et d'intégrer la question des normes internationales dans ces activités. Il faut améliorer l'échange d'informations avec ACTRAV et ACT/EMP au sujet des demandes de PPP reçues afin que les consultations nécessaires puissent avoir lieu avec les secrétariats respectifs des groupes. Les PPP devraient viser à améliorer les relations professionnelles dans les entreprises participantes. Des informations sur les procédures d'approbation des PPP aux niveaux régional et national seraient les bienvenues, et il conviendrait de réfléchir à la question de la centralisation des demandes de PPP. Les PPP doivent faire l'objet de davantage de mesures d'évaluation, d'amélioration de la transparence et de responsabilisation. La participation de l'OIT au Programme de développement durable à l'horizon 2030 peut être l'occasion de renforcer le mandat et l'action du Bureau aux niveaux national et multilatéral. Une approche plus ciblée et élaborée de manière à promouvoir la participation des partenaires sociaux peut faciliter le travail du Bureau et la mise en œuvre de l'Initiative sur les entreprises et améliorer les relations professionnelles et les conditions de travail. Le groupe appuie le projet de décision.

413. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Italie indique que son groupe souhaiterait que le prochain rapport de situation contienne une partie consacrée à des propositions d'amélioration ou à des conclusions. Les PPP peuvent contribuer à définir le rôle de l'OIT en matière de gouvernance des chaînes d'approvisionnement mondiales. La forte proportion en pourcentage du financement des PPP consacrée aux normes internationales du travail montre que les PPP s'inscrivent pleinement dans le mandat de l'OIT et sont élaborés dans le respect des droits fondamentaux au travail. Maintenir la qualité des partenariats en tenant compte des objectifs de l'Organisation doit être une priorité. Les partenariats établis dans le cadre des programmes phares Better Work et IPEC+ pourraient être étendus à d'autres programmes du même type. Il conviendrait d'améliorer la formation du personnel et de renforcer la coopération avec le Centre de Turin. Les partenaires sociaux pourraient contribuer à la sélection de PPP potentiels, et les procédures internes d'approbation et d'examen devraient être accélérées. Des informations sur la diffusion des enseignements tirés du programme Better Work et de

la Plate-forme sur le travail des enfants seraient les bienvenues. Le suivi stratégique des PPP devrait se poursuivre. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision, voudrait savoir quand le point *b*) sera mis en œuvre et souhaiterait obtenir des éclaircissements sur les incidences financières de la stratégie révisée relative aux PPP.

- 414.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant de la République-Unie de Tanzanie dit que la collaboration entre le Bureau et le secteur privé doit être renforcée. Le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement devrait être pris en considération à titre prioritaire. Le groupe de l'Afrique salue les mesures de mise en œuvre de la stratégie révisée relative aux PPP qui sont présentées dans le document. Il est indispensable de disposer, à l'échelle nationale, de politiques rigoureuses en matière de partenariats public-privé et de cadres institutionnels permettant la coordination et la mise en œuvre de ces partenariats. Les projets de PPP du Bureau devraient être élaborés dans un souci d'optimisation de leurs effets, de viabilité, de transparence, de responsabilisation, de renforcement des capacités des partenaires sociaux et de planification globale dont l'économie informelle ne serait pas exclue. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
- 415.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit que l'établissement de PPP au moyen de ressources extrabudgétaires est loin d'être idéal du point de vue de la transparence et d'une politique budgétaire saine. Les questions financières ne doivent pas primer sur les valeurs fondamentales de l'OIT. L'orateur souscrit au projet de décision et estime que l'OIT devrait s'appuyer sur les résultats de l'évaluation indépendante des PPP pour mettre en œuvre la stratégie correspondante.
- 416.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)) explique que l'action menée en ce qui concerne les PPP a principalement été guidée par la nécessité de mobiliser des ressources en vue de progresser vers la réalisation de l'Agenda du travail décent et des priorités des mandants. La méthodologie utilisée pour la prise de décisions relatives aux PPP, que ce soit au siège ou sur le terrain, est de nature tripartite. Des consultations avec ACT/EMP, ACTRAV et les groupes des employeurs et des travailleurs sont indispensables pour parvenir à une approche intégrée de l'Agenda du travail décent. Les enseignements tirés du programme Better Work et de la Plate-forme sur le travail des enfants montrent qu'il est possible de continuer à améliorer la participation tripartite et à répondre de manière plus ciblée à des demandes spécifiques. Dans certains secteurs et certaines régions, les entreprises et les organismes privés pourraient collaborer pour ce qui concerne la lutte contre le travail des enfants. Grâce à la qualité du travail effectué par une équipe restreinte concernant la stratégie révisée relative aux PPP, ceux-ci sont devenus non seulement le cinquième contributeur au financement extrabudgétaire de l'OIT, mais également un véritable cadre de dialogue tripartite. Des ressources sont nécessaires pour conserver cette équipe, assurer des formations et renforcer les procédés de travail.
- 417.** *La porte-parole des employeurs* indique que les PPP ne traitent que des points spécifiques préalablement convenus entre les parties concernées et que, par conséquent, les partenariats ne porteront pas tous sur la question de l'amélioration des relations professionnelles.
- 418.** *Le porte-parole des travailleurs* dit que le travail décent forme un tout, dont les relations professionnelles sont l'un des éléments, qu'il faut s'attacher à promouvoir.

Décision

419. *Le Conseil d'administration a demandé au Bureau:*

- a) *de poursuivre la mise en œuvre de la stratégie révisée relative aux partenariats public-privé (PPP), en tenant compte des orientations données par le Conseil d'administration sur les propositions d'amélioration;*
- b) *de procéder à une évaluation indépendante des PPP, de leur valeur ajoutée et des modes d'intervention employés, conformément au plan de travail établi pour les évaluations de l'OIT.*

(Document GB.326/POL/7, paragraphe 36.)

Segment des entreprises multinationales

Huitième question à l'ordre du jour

Modalités proposées pour l'examen de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (GB.326/POL/8)

420. *La porte-parole des employeurs* affirme que son groupe accorde une grande importance à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après la Déclaration), qui constitue un instrument important dans le débat sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au niveau international. Il est crucial que les employeurs et les milieux d'affaires souscrivent à tout texte concernant le secteur privé afin d'en garantir la crédibilité et l'utilité; aussi importe-t-il que toute actualisation de la Déclaration soit effectuée en étroite coopération avec eux. Le groupe des employeurs est favorable à une mise à jour du texte de la Déclaration afin qu'il y soit fait référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi qu'aux textes et normes pertinents de l'OIT qui ont été adoptés depuis la dernière mise à jour. Il n'est cependant pas nécessaire de procéder à une révision plus poussée. L'oratrice se demande pourquoi il faudrait faire en sorte que les mandants de l'OIT s'approprient davantage la Déclaration, étant donné qu'ils ont tous souscrit au texte actuel et que l'assistance fournie sur le terrain au niveau national constitue le meilleur moyen de promouvoir l'instrument.
421. Le groupe des employeurs met en garde contre toute révision de fond trop radicale. Premièrement, le chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales s'appuie sur la Déclaration; il s'ensuit que toute révision de la Déclaration qui s'écarterait de la version actuelle des Principes directeurs de l'OCDE aurait des conséquences pour les Etats membres de l'OCDE et les entreprises multinationales soumis à ces principes et irait à l'encontre de l'intention d'appliquer ces derniers en parallèle avec la Déclaration. En outre, toute mesure visant à réviser la procédure d'interprétation de la Déclaration pourrait finir par faire concurrence au processus des points de contact nationaux mis en place au titre des Principes directeurs de l'OCDE, lequel continue de faciliter indéniablement le règlement des conflits du travail. Il est indispensable de veiller à la cohérence des politiques au niveau mondial.

Deuxièmement, il est irréaliste de penser pouvoir mener à bien un examen approfondi de la Déclaration et de la procédure d'interprétation dans un délai d'un an ou à l'occasion de deux réunions seulement du groupe de travail tripartite ad hoc. Troisièmement, les ressources limitées dont dispose l'OIT seraient utilisées de façon plus efficace pour des travaux essentiels sur le terrain, ce qui contribuerait à démontrer l'importance de la Déclaration dans les faits. L'oratrice propose donc de modifier le projet de décision de sorte qu'il soit demandé au Bureau de mettre à jour la Déclaration, en consultation avec les membres du bureau du Conseil d'administration et leurs représentants, en se rapportant aux Principes directeurs des Nations Unies et aux normes internationales du travail pertinentes récemment adoptées, puis de soumettre le texte proposé au Conseil d'administration pour adoption en mars 2017.

422. *La porte-parole des travailleurs* est favorable à un examen approfondi et une révision complète de la Déclaration, pour y faire figurer les nouvelles normes internationales pertinentes et s'assurer qu'elle garde sa pertinence. L'OIT a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de normes et de lignes directrices et, du fait de sa structure tripartite unique en son genre, est l'organisation la mieux placée pour déterminer les responsabilités des entreprises multinationales. Elle devrait asseoir sa crédibilité en s'assurant que les gouvernements fixent des cadres juridiques appropriés et que les partenaires sociaux bénéficient d'un soutien approprié dans leurs efforts visant à mettre en œuvre la Déclaration, y compris la procédure d'interprétation. La discussion générale sur les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail pourrait faciliter cet examen.

423. Le groupe des travailleurs dit qu'un examen s'impose et que c'est le bon moment pour s'y atteler compte tenu de l'actualité mondiale. Il appuie les objectifs de l'examen et, en ce qui concerne sa portée, est favorable à l'option 3, car il s'agit de la proposition la plus complète. Il approuve le paragraphe 9 du document. L'examen devrait couvrir toutes les normes internationales du travail pertinentes qui ont été adoptées depuis la révision de 2006, à savoir notamment la recommandation n° 198, le protocole relatif au travail forcé, le Pacte mondial pour l'emploi, les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* et les conclusions de la discussion générale sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. La Déclaration révisée devrait également incorporer une politique salariale générale, précisant qu'il incombe aux gouvernements d'assurer une protection sociale et une protection de la maternité, un travail décent et un salaire minimum vital. Elle devrait en outre traiter des questions suivantes: mesures visant à améliorer le dialogue social entre les entreprises multinationales et les syndicats tout au long des chaînes d'approvisionnement afin de réaliser des avancées économiques et sociales et d'assurer un salaire de subsistance; actualisation des motifs interdits de discrimination; conclusions de la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi; amélioration de l'inspection du travail et transparence grâce à la publication des résultats des procédures d'inspection et efficacité des mécanismes de recours et des tribunaux; accès des inspecteurs du travail aux lieux de travail et obtention d'informations précises grâce à la collaboration des travailleurs et de leurs représentants; déclaration des lieux de travail dans les chaînes d'approvisionnement; emploi des travailleurs migrants dans les entreprises multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement et politiques migratoires intégrant les normes de l'OIT sur les migrations; et éradication du travail forcé. La Déclaration devrait également faire mention des Principes directeurs des Nations Unies et des mécanismes de réclamation qui y sont décrits, assortis de huit critères d'efficacité, et donner des indications sur les modalités de mise en œuvre de ces principes directeurs à l'échelle nationale. Elle devrait faire état du principe de diligence raisonnable pour inciter les entreprises à rester responsables et à incorporer les droits de l'homme dans leurs évaluations des risques. En outre, le service d'assistance du BIT aux entreprises devrait être développé en tant que source de connaissances et centre d'excellence concernant les bonnes pratiques, les mécanismes de réclamation, les mécanismes de médiation et d'autres mécanismes de règlement des différends. Il faudrait enfin mettre en place un mécanisme de suivi doté de capacités

beaucoup plus importantes, qui comprendrait à tout le moins une version améliorée du mécanisme de dialogue confidentiel volontaire entre les entreprises et les syndicats pour le règlement des différends, en remplacement de l'actuel mécanisme d'interprétation de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

- 424.** En ce qui concerne le processus d'examen, l'expérience a démontré l'efficacité d'un groupe de travail tripartite ad hoc. Les syndicats internationaux devraient également être invités à participer. Pour ce qui est de l'échéancier, le groupe des travailleurs est favorable à une adoption en 2017, qui est l'année du 40^e anniversaire de la Déclaration, et reconnaît cependant qu'il sera difficile de respecter ce délai, mais que les échanges par voie électronique entre les réunions pourraient faciliter le processus. Compte tenu de l'importance de la Déclaration et de l'échéancier particulièrement ambitieux, le Bureau devrait dégager les ressources nécessaires pour l'examen. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision initial.
- 425.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie note que, à la treizième Réunion régionale africaine, les mandants ont recensé un certain nombre de difficultés et de possibilités concernant la promotion et l'application de la Déclaration et ont estimé que les activités de promotion n'avaient pas permis de réaliser les objectifs de la Déclaration, compte tenu des circonstances propres à chaque pays. Le groupe de l'Afrique adhère aux objectifs de l'examen et, s'agissant de la portée de ce dernier, est favorable à l'option 1. L'orateur se félicite de la proposition visant à inclure un examen des derniers développements intervenus en dehors de l'OIT, tels que les Principes directeurs des Nations Unies, y compris le principe de diligence raisonnable, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'Accord de Paris sur les changements climatiques, en particulier eu égard au rôle du secteur privé. S'agissant du processus, le groupe de l'Afrique approuve la proposition de créer un groupe de travail tripartite ad hoc, qui permettrait de parvenir à une représentation géographique équilibrée et de faire en sorte que les mandants s'approprient le processus d'examen. Il conviendrait d'ajouter à la liste des représentants d'autres organisations internationales invités à participer au processus d'examen le président du Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises et le président du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme. Toutefois, les représentants extérieurs ne pourraient prendre part qu'aux discussions informatives; le Bureau pourrait envisager certains mécanismes pour permettre aux représentants de présenter leurs vues. En ce qui concerne l'échéancier, l'orateur est favorable à une adoption en 2018, année précédemment retenue par le Conseil d'administration pour l'examen de la stratégie de mise en œuvre. Il approuve les autres méthodes de financement proposées. Etant entendu que ses propositions seront prises en considération, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 426.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Pays-Bas estime que le moment est opportun pour examiner, mettre à jour et éventuellement réviser la Déclaration. Les conclusions de la discussion sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui a eu lieu à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail pourraient alimenter ces débats. Le groupe des PIEM adhère aux objectifs de l'examen. Une Déclaration sur les entreprises multinationales révisée devrait venir compléter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Afin d'assurer les synergies entre les différents instruments pertinents, d'autres organisations internationales devraient participer à l'examen. S'agissant de la portée de ce dernier, le groupe des PIEM est favorable à l'option 2 relative au texte et à la procédure d'interprétation; la stratégie de mise en œuvre devrait être examinée en temps utile. Il serait judicieux de limiter les activités de promotion de la Déclaration pendant la durée de l'examen et d'utiliser les fonds ainsi libérés pour cet examen. En ce qui concerne le

processus, il est important de prévoir une préparation appropriée, et le Bureau devrait formuler des propositions concrètes concernant la manière de procéder, y compris d'éventuels moyens de réaliser des économies, à partir des discussions du Conseil d'administration. Dans l'idéal, les mandants devraient parvenir à un accord concernant la version révisée de la Déclaration d'ici à 2017. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

427. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique note que le sujet est lié au Programme de développement durable à l'horizon 2030, à l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail, à la discussion de la Conférence sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et aux programmes de plusieurs organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales qui ont élaboré des instruments visant à garantir un plus grand respect des droits de l'homme et des droits fondamentaux au travail. Il est temps de mettre à jour la Déclaration. En ce qui concerne la portée de l'examen, le GRULAC a une préférence pour l'option 2 et insiste sur la nécessité de tenir compte du principe de diligence raisonnable. S'agissant du processus, l'orateur est favorable à l'option 3, qui vise à améliorer la représentation des mandants tripartites. Le processus d'examen devrait être achevé d'ici à 2017. Le GRULAC appuie le projet de décision.

428. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique que la Turquie, la Serbie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Une révision de la Déclaration, dont la promotion est assurée par un certain nombre de politiques, d'instruments et d'activités internes et externes de l'UE, pourrait aider l'OIT à apporter une réponse plus adaptée aux besoins des entreprises multinationales et des petites et moyennes entreprises (PME) qui participent à des activités transfrontalières. Elle devrait également tenir compte des développements qui se sont produits en dehors de l'OIT, en particulier le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et le Pacte mondial des Nations Unies, pour garantir la cohérence des politiques. Le processus d'examen pourrait être l'occasion de renforcer la coopération avec d'autres organisations dont certains travaux contribuent à la réalisation des objectifs de la Déclaration. Il devrait en outre rendre compte des résultats de la discussion sur les chaînes d'approvisionnement mondiales qui se tiendra à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail. En ce qui concerne l'échéancier, le processus devrait être achevé d'ici à 2017. Pour ce qui est de la portée de l'examen, l'orateur exprime sa préférence pour l'option 2 qui se rapporte au texte et à la procédure d'interprétation. Il serait également utile d'examiner la stratégie de mise en œuvre, mais il conviendrait peut-être de procéder à cet examen après que le texte et la procédure d'interprétation auront été révisés. S'agissant du processus, la création d'un groupe de travail tripartite ad hoc favorisera une meilleure appropriation de la Déclaration par le Conseil d'administration et permettra de mener une discussion plus approfondie.

429. *Une représentante du gouvernement de la Belgique* déclare qu'il est nécessaire d'élaborer des instruments adaptés pour promouvoir la justice sociale, étant donné la multiplication des emplois qui dépendent directement des entreprises multinationales. L'oratrice réaffirme que le gouvernement de la Belgique a toujours accordé beaucoup d'importance à la Déclaration et que, de ce fait, il soutient pleinement l'examen du texte de la Déclaration et de la procédure d'interprétation par un groupe de travail tripartite ad hoc et qu'il est prêt à y contribuer, afin que les objectifs énoncés soient atteints.

430. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* affirme que la Déclaration est un outil qui permet à l'OIT de promouvoir le respect du travail décent et de favoriser sa mise en place dans les entreprises. Toutefois, il ne s'agit que de l'un des nombreux outils dont dispose l'OIT. Il est indispensable de rappeler que le mandat constitutionnel de l'OIT ainsi que l'expérience et l'expertise qu'elle a acquises de longue date constituent la meilleure base pour les travaux qu'elle mène dans ce domaine. Il convient d'apporter une attention particulière à la manière dont l'Organisation pourrait optimiser l'utilisation des ressources

limitées dont elle dispose à cet effet. La mise à jour de la Déclaration devrait apporter une véritable valeur ajoutée à cet instrument. Une préparation minutieuse et des propositions concrètes seront des éléments clés pour obtenir les résultats attendus. L'oratrice demande au Bureau d'envisager des méthodes qui seraient moins coûteuses que celles correspondant aux propositions existantes.

- 431.** *Une représentante du gouvernement de l'Allemagne* souligne l'importance de la Déclaration, qui est le seul document international abordant de façon aussi détaillée la mise en œuvre des normes sociales et des normes du travail et qui, à ce titre, mérite le plus grand respect de la part de la communauté internationale. Dans cette optique, il conviendrait d'effectuer un examen détaillé de la Déclaration dans le but de mettre ce texte en conformité avec les développements intervenus sur le plan national et international en matière de responsabilité sociale des entreprises dans les entreprises multinationales. En ce qui concerne les objectifs, il devrait être fait référence à la responsabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement dans la Déclaration, afin de la rendre plus cohérente avec les Principes directeurs des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE, entre autres instruments. Pour parvenir à instaurer des conditions égales au niveau mondial, il est important de mettre au point une vision internationale commune de la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement et des comportements que l'on peut attendre des entreprises. S'agissant de la portée de l'examen, l'oratrice est favorable à l'option 2 qui permettra de déterminer si la procédure d'interprétation est ou non nécessaire et, dans l'affirmative, de débattre de la forme que devrait prendre cette procédure. Elle souscrit également à une révision de la stratégie de mise en œuvre en 2018, une fois que la révision de la Déclaration et de la procédure d'interprétation aura été achevée. Un groupe de travail tripartite ad hoc devrait procéder à l'examen et, bien qu'il doive se concentrer sur la qualité plutôt que sur la rapidité, il devrait achever ses travaux, si possible, d'ici à 2017. Il conviendrait d'envisager l'adoption de la Déclaration révisée à la session de 2017 de la Conférence.
- 432.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* approuve l'examen de la Déclaration dans le but de prendre en compte les nombreuses transformations sociales et économiques qui ont eu lieu depuis l'adoption de cet instrument, et notamment la mondialisation de la production. L'examen devrait porter sur la Déclaration proprement dite, son annexe et les addenda, ainsi que sur la procédure d'interprétation qu'il conviendrait peut-être de remplacer par une procédure plus facile à appliquer. Il devrait être effectué par un groupe de travail tripartite ad hoc et achevé d'ici à 2017. Le gouvernement de la République de Corée appuie le projet de décision.
- 433.** *Une représentante du gouvernement de l'Italie* indique que la Déclaration, en raison de sa nature tripartite unique en son genre, est d'une importance fondamentale pour les entreprises, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et réaffirme le rôle prépondérant que joue l'OIT dans la fourniture d'orientations générales relatives au monde du travail. La mise à jour de la Déclaration contribuera au développement socio-économique et sera bénéfique pour les partenaires sociaux et les gouvernements, ainsi que pour les petites et moyennes entreprises. L'oratrice appuie la création d'un groupe de travail tripartite ad hoc et l'échéance de 2017 proposée. Pour ce qui est de la portée de l'examen, elle est favorable à l'option 2; cependant, elle estime qu'il faut aussi disposer d'outils pratiques et viables à long terme pour mettre en œuvre les principes des normes internationales du travail et qu'il convient de mettre l'accent sur le dialogue social et des relations professionnelles solides. L'adoption de la Déclaration révisée par la Conférence internationale du Travail, plutôt que sa simple approbation, permettrait aux mandants tripartites de mieux s'approprier l'instrument.
- 434.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* indique que le Bangladesh, l'Inde, la République islamique d'Iran, le Japon et le Pakistan s'associent à sa déclaration. Les activités de promotion menées par le Bureau ont contribué à mieux faire connaître et

comprendre la Déclaration, qu'il conviendrait de mettre à jour afin qu'elle tienne compte de la situation actuelle du monde du travail et qu'elle incite les entreprises à respecter les principes du travail décent aux niveaux mondial, régional et national. Comme lors des mises à jour précédentes, le Bureau ne devrait actualiser le texte qu'après les discussions sur le travail décent et les chaînes d'approvisionnement mondiales qui auront lieu à la Conférence internationale du Travail.

- 435.** *Un représentant du gouvernement de Cuba* attire l'attention sur les travaux du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, auxquels le gouvernement de Cuba participe activement. L'élaboration d'un instrument contraignant aura une incidence sur l'exercice des droits collectifs du travail. L'intervenant prend note de la participation du Bureau à la première réunion de ce groupe, qui s'est tenue en juin 2015, et encourage le Bureau à assister à la deuxième réunion, qui aura lieu en octobre 2016.
- 436.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* déclare qu'une révision de la Déclaration qui prenne en considération le Programme de développement durable à l'horizon 2030 sera d'une importance cruciale pour faire face aux enjeux du XXI^e siècle, étant donné que cet instrument insiste sur le rôle du dialogue social dans la croissance inclusive. Cette révision devrait tenir compte des réalités de la mondialisation et être tournée vers l'avenir afin de fournir aux pays en développement ou émergents les moyens de promouvoir, sur le long terme, la responsabilité sociale des entreprises et le travail décent. Pour ce qui est de la portée de l'examen, l'option 3 est la mieux à même d'assurer la réalisation de ces objectifs. Si la Déclaration ne faisait pas l'objet d'une révision approfondie, elle deviendrait un instrument obsolète. Et, pour qu'elle ait une réelle incidence, il faudrait également revoir la stratégie de mise en œuvre.
- 437.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des entreprises) fait observer que tous les intervenants ont souligné l'importance de la Déclaration et insisté sur le fait que celle-ci doit être mise à jour pour garder sa pertinence. Des liens devraient être établis avec les autres instruments internationaux pertinents qui vont dans le sens de la Déclaration. De l'avis général, il est nécessaire d'assurer la promotion de la Déclaration et de traiter cette question séparément. Un consensus s'est dégagé pour que l'examen soit achevé d'ici à mars 2017. Le Bureau sera certainement en mesure de proposer des moyens plus économiques d'effectuer cet examen. Les objectifs énoncés au paragraphe 9 pourraient être réalisés moyennant de vastes consultations qui permettraient de déterminer les aspects que les parties prenantes jugent importants.
- 438.** *La porte-parole des travailleurs* déclare, concernant la portée de l'examen, qu'elle est favorable à la proposition du Bureau correspondant à l'option 2, étant donné que celle-ci porte sur la procédure d'interprétation et qu'elle permettra d'assurer la cohérence entre les différents éléments. La prochaine étape consistera à se pencher sur la stratégie de mise en œuvre. L'oratrice se félicite du large soutien en faveur de l'établissement d'un groupe de travail tripartite ad hoc ainsi que des consultations proposées par le Bureau. Le groupe des travailleurs souhaite collaborer avec le Bureau pour élaborer une version préliminaire qui inclurait bon nombre des points soulevés pendant les discussions du Conseil d'administration, avant que le groupe de travail tripartite ne commence ses travaux. Cette version pourrait être achevée à temps pour la session de 2017 de la Conférence internationale du Travail, si les travaux se concentrent dans un premier temps sur la procédure d'interprétation; la stratégie de mise en œuvre et le suivi pourraient alors être abordés en 2018.
- 439.** *La porte-parole des employeurs* déclare qu'elle est d'accord avec les propositions formulées par le groupe des PIEM, l'UE et divers Etats membres, selon lesquelles la Déclaration devrait constituer un outil pratique et servir à faire mieux connaître l'OIT et à fournir un

centre de connaissances. Il serait utile de se concentrer sur les points communs indiqués par le Bureau pour définir la manière de procéder, étant donné qu'un certain nombre de questions doivent être regroupées. Un consensus est nécessaire pour que les mandants et les destinataires de la Déclaration puissent s'approprier cet instrument.

Décision

440. Le Conseil d'administration a décidé:

- a) *de créer un groupe de travail tripartite ad hoc, composé de huit membres représentant les gouvernements, quatre membres représentant les travailleurs et quatre membres représentant les employeurs, qui se réunirait à deux reprises d'ici à mars 2017 en vue d'examiner le texte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, y compris son annexe et les addenda, ainsi que la procédure d'interprétation. Les recommandations du groupe de travail, qui seront formulées par voie de consensus, seront présentées au Conseil d'administration à sa 329^e session (mars 2017) en vue de leur éventuelle adoption;*
- b) *de demander au Directeur général de veiller à ce que le Bureau apporte tout le soutien requis aux mandants;*
- c) *d'approuver les modalités de financement des réunions du groupe de travail tripartite ad hoc telles qu'exposées au paragraphe 17 du document GB.326/POL/8, en examinant les possibilités de réduire les coûts grâce à une planification rigoureuse, et a également décidé que ces dépenses seraient financées, en premier lieu, par des économies réalisées dans la Partie I du budget ou, à défaut, par l'utilisation de la Partie II, étant entendu que, si par la suite cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale 2016-17.*

(Document GB.326/POL/8, paragraphe 19, tel que reformulé à la suite des discussions du Conseil d'administration.)

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

Segment des questions juridiques

Première question à l'ordre du jour

Suivi de la discussion sur la protection des employeurs et travailleurs qui sont délégués à la Conférence internationale du Travail et des membres employeurs et travailleurs du Conseil d'administration vis-à-vis des autorités de l'Etat dont ils sont ressortissants ou représentants (GB.326/LILS/1)

441. *Le porte-parole des travailleurs* dit que la résolution de 1970 et l'amendement au Règlement de la Conférence internationale du Travail adopté en 2010 n'ont pas pleinement remédié aux lacunes en matière de protection résultant de l'exception énoncée à l'article V, section 17, de la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées. Ce constat est illustré par les plaintes soumises au Comité de la liberté syndicale et les demandes d'intervention adressées par le groupe des travailleurs au Directeur général pour garantir la sécurité de certains délégués des travailleurs en raison des opinions qu'ils avaient exprimées à la Conférence sur la situation des droits des travailleurs dans leur pays respectif. Ces lacunes en matière de protection doivent être corrigées d'urgence. La protection de la liberté d'expression et d'action des délégués employeurs et travailleurs est une condition préalable essentielle à l'exercice effectif du tripartisme. Plusieurs organisations internationales ont dans le passé modifié l'annexe de la Convention de 1947 les concernant afin d'accorder une protection à d'autres catégories de personnes, et la procédure requise à cette fin n'est pas compliquée ni particulièrement longue. Le groupe des travailleurs est prêt à accepter les limitations qu'il est suggéré d'appliquer au champ d'application des nouvelles immunités proposées, à l'exception de l'exclusion des réunions régionales de l'OIT dont il estime qu'elles devraient être incluses compte tenu de leur importance politique. Le groupe des travailleurs approuve la portée des immunités énoncées au paragraphe 14. Sous réserve que la question des réunions régionales soit clarifiée, le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

442. *Le porte-parole des employeurs* dit que la protection prévue par le projet de résolution devrait être étendue aux délégués et conseillers techniques des employeurs et des travailleurs aux réunions régionales de l'OIT parce que ces réunions sont très importantes et que cela serait davantage en accord avec l'article V, section 13, de la Convention de 1947. Si l'octroi de l'immunité de poursuites aux délégués employeurs et travailleurs aux réunions régionales de l'OIT ne semble pas justifié pour ce qui est des déclarations écrites ou orales à l'égard de pays tiers, il n'en va en revanche pas de même pour les déclarations relatives à leur propre pays. Pour ce qui est du libellé des dispositions proposées, il convient de noter que le nouveau paragraphe 2 i) d) de l'annexe I révisée de la Convention de 1947 porte sur l'inviolabilité de tous les papiers et documents, pas uniquement des passeports ou des autorisations de voyage, alors que les dispositions du nouveau paragraphe 2 i) c) a trait aux restrictions de la liberté de circulation. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision avec l'amendement proposé.

443. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola dit que, à la 325^e session, son groupe a exprimé ses préoccupations quant à la pertinence des propositions en discussion et au fait que les immunités concernées étaient calquées sur celles dont jouissent les parlementaires dans divers pays. Bien que le projet de résolution prévoit la possibilité pour la Conférence ou le Conseil d'administration de lever les privilèges et immunités, le groupe de l'Afrique reste préoccupé par l'interprétation de la compétence juridictionnelle quant à la levée de ces privilèges et immunités dans les cas où il y aurait une différence d'interprétation en ce qui concerne la distinction entre les actes accomplis par les intéressés en leur qualité officielle et à titre personnel, d'autant plus que les institutions nationales intervenant dans ce type de cas (parlement, ministère des Affaires étrangères, ministère de l'Intérieur) pourraient avoir des vues différentes quant à la reconnaissance de ces privilèges et immunités. Le groupe de l'Afrique voudrait avoir la garantie formelle que les différents bureaux de l'Organisation dans les pays qui adhéreront à la révision de l'annexe I ne deviendront pas un refuge pour des personnes cherchant à se soustraire à une arrestation pour un délit ou crime de droit commun ou à une procédure judiciaire. Le principe d'inviolabilité ne peut être absolu, ne doit pas être invoqué en cas de flagrant délit et ne doit pas faire obstacle à l'ouverture de poursuites judiciaires en pareil cas. Davantage de temps devrait être donné aux Etats Membres pour tenir des consultations sur les nouvelles propositions du Bureau. Le groupe de l'Afrique propose l'amendement suivant au projet de décision: «Le Conseil d'administration prend note des propositions faites par le Bureau et décide d'ajourner le projet de décision à la 329^e session du Conseil d'administration, en mars 2017, aux fins de consultations tripartites au niveau national.»
444. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que la modification qu'il est proposé d'apporter à l'annexe I de la Convention de 1947 présente l'avantage d'instaurer une protection juridiquement contraignante. Toutefois, si l'annexe I révisée est adoptée à la Conférence internationale du Travail mais qu'elle suscite une vive opposition, elle aura moins de poids sur le plan politique; certains Membres de l'OIT devront entreprendre des procédures très longues et compliquées pour l'accepter et l'adopter et elle n'aura, dans bien des cas, que peu d'impact sur la situation des délégués des employeurs et des travailleurs. L'incertitude demeure quant au point de savoir s'il existe en droit international un précédent dans lequel un Etat a déjà reconnu à ses ressortissants une immunité aussi étendue que celle que prévoit le projet de résolution. Bien que le Protocole n° 7 sur les privilèges et immunités de l'Union européenne contienne des dispositions détaillées concernant l'immunité des membres du Parlement européen, les procédures relatives à la levée de l'immunité sont très rigoureusement encadrées par le Règlement du Parlement européen. Des éclaircissements concernant les procédures et les critères relatifs à la levée de l'immunité qui sont envisagés par l'OIT seraient les bienvenus. Le Bureau devrait examiner plus avant les répercussions, aussi bien au niveau du droit international qu'au niveau des législations nationales, que pourrait avoir l'immunité d'arrestation ou de détention pendant la durée du voyage à destination ou en provenance du lieu de la réunion, ainsi que les procédures à suivre car tous les cas de figure devraient être clairement définis. Le Bureau devrait consulter les autres Etats Membres qui ne sont pas membres du Conseil d'administration afin de leur permettre d'examiner la question avant que celle-ci ne soit soumise à la Conférence.
445. Pour ce qui est du projet de résolution, le groupe des PIEM propose que le nouveau paragraphe de l'annexe I de la Convention de 1947 porte le numéro *1bis* plutôt que 2; que le membre de phrase suivant soit ajouté à la fin du paragraphe introductif i): «..., l'immunité ne pouvant toutefois être invoquée s'il y a flagrant délit»; de déplacer, dans l'alinéa i) a), les mots «tant durant l'exercice de leurs fonctions qu'après que leur mandat a pris fin» pour les insérer immédiatement après les mots «immunité de juridiction»; supprimer les mots «à son avis» dans l'alinéa ii) et insérer le membre de phrase «par exemple si un délit est commis par ledit représentant des employeurs ou des travailleurs» après les mots «empêcherait que justice ne soit faite»; et ajouter, dans les deux derniers paragraphes du projet de résolution,

les mots «si leur ordre juridique interne le permet» après «telle que modifiée». Si une large majorité se dégage au sein du Conseil d'administration, le groupe des PIEM ne fera pas obstacle au consensus. Si ses propositions de modification sont approuvées, le groupe des PIEM ne s'opposera pas au projet de résolution.

- 446.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique dit que son groupe reconnaît la nécessité de respecter la liberté d'expression des employeurs et des travailleurs qui participent aux réunions de l'OIT et souligne l'importance de l'article 40 de la Constitution de l'OIT et de la résolution sur la liberté de parole des délégués non gouvernementaux aux réunions de l'OIT adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 54^e session en 1970. Toutefois, la similitude entre les privilèges et immunités proposés et ceux qui sont reconnus aux parlementaires des Etats Membres est une source de préoccupation. La question ne devrait pas être inscrite à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail mais être de préférence examinée à nouveau à une future session du Conseil d'administration. Le GRULAC n'appuie pas le projet de décision contenu dans le document ni la proposition faite par la représentante du gouvernement des Etats-Unis au nom du groupe des PIEM.
- 447.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Inde approuve la modification du projet de décision proposée par le représentant du gouvernement de l'Angola au nom du groupe de l'Afrique.
- 448.** *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* dit que les questions soulevées relèvent principalement de la compétence d'autres fonctionnaires gouvernementaux et qu'il faut par conséquent organiser d'autres consultations au niveau national. A cette fin, les propositions formulées par le Bureau devraient être communiquées à tous les Etats Membres, y compris à ceux qui ne sont pas représentés au Conseil d'administration.
- 449.** *Le porte-parole des employeurs*, faisant référence à la proposition du groupe de l'Afrique, met en doute la nécessité de tenir d'autres consultations étant donné que le document sur la base duquel les propositions ont été formulées est connu depuis longtemps. La protection des délégués des employeurs et des travailleurs aux réunions de l'OIT doit être mise en place très rapidement. Cela étant, la proposition du groupe des PIEM n'est pas anodine et devrait faire l'objet d'une analyse juridique.
- 450.** *Le porte-parole des travailleurs* dit que des éclaircissements concernant les différents points de droit soulevés à ce stade seraient les bienvenus. De nouvelles discussions et consultations sur la question devraient avoir lieu au Conseil d'administration plutôt qu'au niveau national. La proposition du groupe de l'Afrique pourrait être modifiée de façon à se lire comme suit: «Le Conseil d'administration prend note de la proposition et demande que le point soit reporté pour discussion et décision à la 328^e session du Conseil d'administration en novembre 2016, afin de disposer de davantage de temps pour tenir des consultations tripartites.»
- 451.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* dit que, telle qu'elle est libellée, l'annexe I révisée vise uniquement les réunions des organes directeurs ou décisionnels de l'Organisation, c'est-à-dire la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration, mais il est possible, comme le souhaitent les groupes des employeurs et des travailleurs, d'étendre son champ d'application aux réunions régionales. La proposition exposée dans le rapport ne prend pas modèle sur les immunités parlementaires: elle ne suggère pas que chaque Etat devrait étendre aux délégués des employeurs et des travailleurs le régime d'immunités qu'il accorde à ses parlementaires. Il pourrait toutefois être utile d'examiner les différents régimes d'immunités parlementaires à la lumière des dispositions exposées aux alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 14, avec lesquelles ils présentent des similitudes.

Les régimes des immunités parlementaires sont extrêmement divers et sont souvent articulés autour d'une distinction fondamentale entre le «privilège parlementaire» ou «irresponsabilité» (c'est-à-dire le fait pour un parlementaire de ne pas pouvoir être traduit en justice pour les opinions qu'il exprime ou la façon dont il vote) et l'«immunité parlementaire» ou «inviolabilité» (c'est-à-dire la protection des parlementaires contre des poursuites civiles ou pénales pour des actes commis en dehors de l'exercice de leurs fonctions parlementaires). Alors que les règles relatives à l'*inviolabilité* sont de plus en plus controversées (et ne s'appliquent pas, dans la plupart des pays, en cas de flagrant délit), les règles relatives à l'*irresponsabilité* semblent plus homogènes et sont largement acceptées. Pour ce qui est de la préoccupation soulevée au sujet de la compétence de l'OIT pour statuer sur d'éventuels différends relatifs à l'application pratique d'une annexe révisée, deux garanties procédurales existent. Premièrement, la décision de lever ou non l'immunité appartiendrait à la Conférence internationale du Travail ou au Conseil d'administration; et, deuxièmement, en vertu des sections 24 et 32 de la Convention de 1947, les contestations portant sur l'application ou l'interprétation de la Convention sont portées devant la Cour internationale de Justice qui rend un avis consultatif contraignant. Il est vrai que le Parlement européen dispose de règles et de procédures détaillées concernant les immunités parlementaires et les circonstances dans lesquelles elles peuvent être levées. L'OIT n'en a actuellement pas de semblables. Aucune information ne peut encore être donnée au sujet des critères envisagés concernant la levée de l'immunité autres que ceux énoncés dans le projet de disposition, mais il existe des principes généraux auxquels il est possible de se référer (tels que ceux établis par le Parlement européen). Le Bureau a pris note des propositions l'invitant à examiner les procédures actuellement utilisées pour déterminer dans quel cas il convient de lever l'immunité et à consulter des personnes qui ne sont pas membres du Conseil d'administration. Pour ce qui est de la proposition du groupe des PIEM visant à supprimer les mots «à son avis» dans l'alinéa ii) du texte proposé, l'orateur indique que cette formule est usuelle et figure déjà dans l'annexe I de la Convention de 1947 et précise en outre que c'est à l'Organisation qu'il appartient au final de déterminer si les conditions requises pour justifier la levée de l'immunité sont remplies ou non.

- 452.** *Le porte-parole des employeurs* convient avec le groupe des travailleurs que la décision devrait être reportée au plus tard à novembre 2016, étant entendu que le Conseil d'administration devrait à ce moment-là avoir un nouveau document à examiner, dans lequel seront incorporés les éléments qui ont été mentionnés par le Conseiller juridique ainsi que tous autres éléments pertinents.
- 453.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola approuve la proposition du groupe des travailleurs visant à ce que la question soit réexaminée en novembre 2016, et dit que des consultations avec les Etats et les partenaires sociaux de l'OIT devraient avoir lieu dans l'intervalle.
- 454.** *Prenant la parole au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Inde demande des éclaircissements concernant la nature des consultations envisagées. Des consultations doivent avoir lieu au niveau national avec d'autres ministères que le ministère du Travail, car ce n'est pas aux ministères du travail, qui sont représentés au Conseil d'administration, qu'il incombera de veiller à ce que la protection prévue soit dûment respectée.
- 455.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique appuie la proposition visant à renvoyer la question à l'examen à une date ultérieure. Etant donné que des consultations doivent avoir lieu dans l'intervalle avec différents ministères nationaux, le Bureau devrait élaborer un document mis à jour.
- 456.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit qu'un document mis à jour sera effectivement établi. Deux séries de consultations au moins devraient pouvoir être organisées avant novembre 2016. Le contenu

du nouveau document sera examiné en détail avec les secrétariats des groupes des employeurs et des travailleurs, les coordonnateurs régionaux et les représentants du groupe gouvernemental. Des consultations au niveau des groupes et au niveau national pourront être organisées par la suite.

457. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola dit que la proposition de modification du projet de décision devrait faire expressément référence à la tenue de consultations au niveau national.

Décision

458. *Le Conseil d'administration a pris note des propositions faites par le Bureau et décidé d'ajourner la décision sur la question à la 328^e session du Conseil d'administration en novembre 2016, aux fins de consultations tripartites, y compris au niveau national.*

(Document GB.326/LILS/1, paragraphe 16, tel qu'amendé.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Amendements au Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail (GB.326/LILS/2)

459. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique) explique que, depuis la publication du document sur Internet, le Bureau a trouvé d'autres points à corriger. Il s'agit essentiellement de modifications d'ordre rédactionnel; cependant, cinq propositions prévoient un ajout de texte par souci soit de cohérence terminologique, soit de clarification de dispositions existantes. Premièrement, la référence faite, dans le paragraphe 37 de la Note introductive, à l'Institut international d'études sociales, qui n'existe plus, devrait être supprimée. Deuxièmement, au paragraphe 1.5.4 du Règlement, il faudrait ajouter «et groupes de travail» pour des raisons de cohérence avec le paragraphe 4.2. Troisièmement, dans les paragraphes 1.7.1 et 1.7.2 du Règlement, il faudrait supprimer le membre de phrase «réservés aux dix-huit États désignés par le collège électoral gouvernemental» et ajouter «électifs» après «sièges» pour indiquer que le système d'attribution des sièges vacants s'applique à tous les membres gouvernementaux, qu'ils soient titulaires ou adjoints. Quatrièmement, au paragraphe 3.2 du Règlement, il faudrait remplacer «après consultation avec les autres membres du bureau» par «après consultation des Vice-présidents» par souci de cohérence avec le paragraphe 24 de la Note introductive. Enfin, il convient d'ajouter les mots «et ayant le droit de vote» à la fin du paragraphe 6.1.3 du Règlement, conformément à la pratique établie et à un amendement analogue qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 6.3.1.*
460. *Le porte-parole des travailleurs appuie le projet de décision, y compris les nouveaux amendements qui ont été présentés.*
461. *Le porte-parole des employeurs souscrit au point de vue exprimé par les travailleurs. Il propose qu'à un moment donné on envisage de poursuivre la rationalisation de la Note introductive et du Règlement pour mieux tenir compte de la pratique en usage.*

462. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada, rappelant que son groupe est satisfait du processus de réforme du Conseil d'administration – dont les principaux résultats sont une meilleure participation des gouvernements, la modification des modalités d'établissement de l'ordre du jour par le groupe de sélection, la plénière continue et la tenue d'une seule réunion à la fois –, se félicite des amendements et corrections qu'il est proposé d'apporter au Recueil. De plus, le groupe des PIEM a présenté les propositions d'amendement ci-après à la Note introductive du Recueil. Premièrement, dans le paragraphe 1, supprimer dans la version anglaise le point placé à la fin de la nouvelle phrase «Since ... Compendium». Deuxièmement, dans la dernière phrase du paragraphe 20, supprimer les mots «ou coordonnateur régional» qui figurent dans la parenthèse et ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe: «De même, les noms des coordonnateurs régionaux qui ont été désignés doivent être communiqués au Président du Conseil d'administration par les groupes régionaux respectifs.» Ces modifications permettront de préciser que les coordonnateurs régionaux sont désignés par les groupes régionaux et que leur désignation n'a pas à être approuvée par l'ensemble du groupe gouvernemental. Troisièmement, au paragraphe 21, ajouter après «son représentant» les mots «ainsi qu'avec les coordonnateurs régionaux» afin d'entériner une pratique utile. Quatrièmement, au paragraphe 31, ajouter le mot «complète» entre «session» et «du Conseil d'administration»; à la fin du paragraphe, ajouter pour plus de précision «en mars/avril pour les sessions de juin et novembre qui suivent, et en novembre pour la session de mars suivante». Cinquièmement, ajouter le texte suivant à la fin du paragraphe 33: «Il comporte, en annexes, un programme des travaux provisoire indiquant clairement le calendrier de chacune des sections, ainsi qu'une liste des documents préparés par le Bureau pour information uniquement. Il ne faut pas prévoir la tenue de plus d'une réunion à la fois.» Cet ajout permettra d'insister sur la nécessité d'un échéancier précis et de perpétuer la pratique consistant à éviter les réunions parallèles. Enfin, ajouter à la fin du paragraphe 48 les mots «mais au plus tard dans un délai de six semaines» pour assurer la publication des procès-verbaux dans un délai raisonnable.
463. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Angola appuie le projet de décision et les amendements présentés par le Conseiller juridique. En ce qui concerne la publication des projets de procès-verbaux des sessions du Conseil d'administration, le groupe considère qu'ils devraient être publiés sur Internet dès que possible, et en tout cas au plus tard deux semaines après la fin de chaque session.
464. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique ne voit pas l'intérêt de l'amendement qu'il est proposé d'apporter au deuxième encadré placé sous le paragraphe 5 de la Note introductive et visant à remplacer «conférences régionales» par «réunions régionales». «Conférences régionales» est l'expression utilisée dans la Constitution de l'OIT et devrait être conservée. Le groupe appuie toutes les autres propositions d'amendement figurant dans le document du Bureau, y compris les nouvelles propositions présentées par le Conseiller juridique. Certains des amendements proposés par le groupe des PIEM vont au-delà de la simple mise à jour du Recueil et doivent faire l'objet d'un examen attentif.
465. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe appuie les amendements proposés par le groupe des PIEM, à l'exception de celui qui porte sur le paragraphe 21. A l'époque de la réforme du Conseil d'administration en 2011, il avait été convenu que le président du groupe gouvernemental pourrait en cas de besoin consulter tel ou tel membre de ce groupe. Cette pratique s'est par la suite étendue à la consultation des coordonnateurs régionaux. Bien qu'il s'agisse d'une pratique admise, le groupe des travailleurs considère qu'il n'est pas nécessaire de l'inscrire dans le Recueil car elle ne concerne que le fonctionnement interne du groupe gouvernemental et non l'ensemble du Conseil d'administration.
466. *Le porte-parole des employeurs* se rallie à la position des travailleurs en ce qui concerne les propositions d'amendement présentées par le groupe des PIEM. Les règles de procédure

internes au groupe gouvernemental ne concernent pas le fonctionnement du Conseil d'administration. Par conséquent, le groupe des employeurs appuie l'ensemble des amendements proposés par le groupe des PIEM, à l'exception de celui qui porte sur le paragraphe 21.

- 467.** *Un représentant du gouvernement de Cuba* demande un délai supplémentaire pour examiner les amendements proposés par le groupe des PIEM.
- 468.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique fait observer que les amendements proposés par le groupe des PIEM concernent généralement la pratique et vont par conséquent au-delà du but initial des amendements. Son groupe demande donc le report de l'adoption du projet de décision afin que ce dernier puisse être examiné de manière plus approfondie.
- 469.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que les amendements que le groupe des PIEM propose d'apporter aux paragraphes 20 et 21 sont liés et concernent une question de fond, qui mérite plus ample réflexion avant qu'une décision soit prise.
- 470.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada déclare que son groupe est disposé à retirer la proposition d'amendement au paragraphe 21 et à passer à l'adoption des autres amendements.
- 471.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que son groupe n'appuie pas l'amendement au paragraphe 20 proposé par le groupe des PIEM et rappelle que son groupe ne peut pas appuyer la proposition visant à remplacer «conférences régionales» par «réunions régionales» dans la Note introductive.
- 472.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada rappelle que le libellé actuel du paragraphe 20 peut être source de malentendus car, même si les coordonnateurs régionaux jouent un rôle clé en coordonnant les positions au sein du groupe gouvernemental, il n'y a pas officiellement de «coordonnateur régional» au sein de ce groupe. Les coordonnateurs régionaux sont désignés en toute indépendance par les groupes régionaux autonomes et leur désignation n'a pas à être approuvée par l'ensemble du groupe gouvernemental. Si la deuxième partie de l'amendement au paragraphe 20 n'est pas nécessaire, le groupe souhaite toujours supprimer les mots «ou coordonnateur régional» dans le texte entre parenthèses et insérer «et des coordonnateurs régionaux» immédiatement après la parenthèse pour plus de clarté.
- 473.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que, si son groupe convient avec le groupe des PIEM qu'il n'y a pas officiellement de «coordonnateur régional» au sein du groupe gouvernemental, et s'il est disposé à appuyer la suppression des mots «ou coordonnateur régional» dans le texte entre parenthèses, le GRULAC n'est pas prêt à accepter qu'il soit à nouveau fait mention des coordonnateurs régionaux dans ce paragraphe.
- 474.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada déclare que son groupe est disposé à reporter l'examen de sa proposition d'amendement concernant le paragraphe 20. Il estime que la proposition d'amendement relative au paragraphe 21 n'est plus à l'examen.
- 475.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que son groupe ne souhaite pas reporter l'adoption du projet de décision, mais plutôt l'examen du rôle des coordonnateurs régionaux et de l'ensemble des amendements connexes qu'il est proposé d'apporter au Recueil.

476. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada déclare que son groupe est disposé à retirer sa proposition d'amendement au paragraphe 20 s'il est entendu que les coordonnateurs régionaux seront désignés par les groupes régionaux concernés.
477. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* déclare que le Bureau a proposé de remplacer «conférences régionales» par «réunions régionales» afin de s'aligner sur la terminologie constamment utilisée par l'OIT pour faire référence aux conférences convoquées au titre de l'article 38 de la Constitution et par souci de cohérence avec la terminologie déjà utilisée tout au long de la Note introductive (par exemple, paragraphe 53), telle qu'approuvée par le Conseil d'administration. Les «réunions régionales» ont remplacé dans la pratique les «conférences régionales» depuis 1995. Ainsi, les règles de procédure actuellement applicables aux réunions régionales, qui ont été adoptées par le Conseil d'administration et approuvées par la Conférence, sont appelées «Règlement régissant les réunions régionales». D'autres dénominations utilisées dans la Constitution de l'OIT sont tombées en désuétude, notamment l'expression «Conférence générale», qui a été remplacée par «Conférence internationale du Travail».
478. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique, prenant note des explications fournies par le Bureau, maintient que l'expression «réunion régionale» est utilisée de manière inappropriée. Il conviendrait d'aligner la terminologie utilisée dans l'ensemble du Recueil sur celle de l'article 38 de la Constitution ou de modifier la Note introductive en précisant, après la première occurrence du terme «conférences régionales», que ces conférences sont dénommées «réunions régionales» depuis 1995 mais sont les mêmes que celles visées à l'article 38 de la Constitution.
479. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada déclare que faute de pouvoir examiner une proposition écrite, qui permettrait de mieux appréhender toutes les incidences de la proposition du GRULAC, son groupe ne peut pas appuyer cette proposition.
480. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* explique que, suite à la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 1995 de remplacer les conférences régionales de l'OIT par des réunions régionales plus courtes ne comportant qu'une question à leur ordre du jour, une série de nouvelles règles ont été adoptées en novembre 1996, puis révisées en 2002 et 2008. Le *Règlement régissant les réunions régionales* indique clairement que les réunions régionales doivent être considérées comme des conférences régionales aux fins de l'article 38 de la Constitution de l'OIT. Si le Conseil d'administration décide de revenir à l'expression «conférences régionales», le Recueil devra être révisé en conséquence.
481. *Le porte-parole des employeurs* ne voit pas l'intérêt de revenir sur une terminologie acceptée depuis vingt et un ans à propos d'une question qui n'aura aucune conséquence sur les résultats et d'engager une révision d'ordre rédactionnel qui concernerait non seulement le Recueil, mais aussi d'autres documents.
482. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que, par principe, son groupe craint que, compte tenu du fait qu'il est difficile d'amender la Constitution, il s'agisse là d'une voie détournée pour modifier la terminologie de cette dernière. Toutefois, compte tenu de l'ancienneté de la terminologie actuelle, l'intervenant est disposé à accepter que l'on remplace «conférence» par «réunion» et que l'on insère une note expliquant que les réunions régionales sont assimilées aux conférences régionales visées à l'article 38 de la Constitution.

483. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique) déclare que l'insertion d'une note de bas de page explicative est possible, même si l'expression «conférence régionale» figure dans un encadré de la Note introductive.*

Décision

484. *Le Conseil d'administration a adopté les amendements apportés au Règlement et à la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, tels que proposés en annexe au document GB.326/LILS/2 ainsi que les amendements convenus pendant la discussion.*

(Document GB.326/LILS/2, paragraphe 7, tel qu'amendé suite aux discussions du Conseil d'administration.)

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

Troisième question à l'ordre du jour

Initiative sur les normes: rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale (GB.326/LILS/3/1)

485. *Le porte-parole des travailleurs accueille avec satisfaction le rapport. Son groupe souligne la nécessité d'assurer un suivi systématique et plus approfondi des travaux de tous les organes de contrôle afin de garantir que les Membres de l'OIT se conforment aux observations, conclusions et recommandations formulées. A beaucoup d'égards, le rapport tend à dresser un bilan exagérément positif du système de contrôle, qui ne correspond pas à la réalité du monde du travail. Les violations des droits syndicaux et des droits au travail sont monnaie courante, même après des années d'efforts de l'OIT. Selon l'intervenant, il est en outre regrettable que le rapport ne contienne pas de propositions novatrices visant à renforcer le système de contrôle. Si le groupe des travailleurs est favorable à ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) tienne des séances plus longues ou plus fréquentes, il est en revanche opposé à la proposition tendant à ce que la CEACR continue de «rationaliser le contenu de son rapport», puisqu'il est apparu que ce dernier était devenu nettement moins fouillé ces dernières années. Le groupe des travailleurs estime judicieuse la proposition préconisant l'organisation de réunions et l'échange d'informations entre les différents organes pour améliorer la coordination, s'il y a lieu, avec la participation des Vice-présidents employeur et travailleur. Il est également favorable à la poursuite du dialogue entre la Commission de l'application des normes et la CEACR. L'intervenant relève que les propositions du groupe des travailleurs concernant la manière dont le système de contrôle pourrait être renforcé ne figurent pas dans le rapport et ne s'explique pas la raison pour laquelle la proposition relative à la création d'un organe permanent chargé de statuer sur les réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, qui figurait dans le projet de rapport, n'a pas été retenue dans le rapport final. Les membres travailleurs appuient le projet de décision et la proposition qui y est faite de tenir des consultations supplémentaires avec les mandants en vue de formuler des recommandations qui seraient soumises au Conseil d'administration*

pour examen et estiment que ce processus ne devrait pas avoir pour but de redéfinir une fois encore les mandats et méthodes ni de revenir sur des idées qui ont été clairement rejetées. L'objectif devrait être de déterminer comment rendre le système de contrôle mieux adapté aux besoins des mandants et comment protéger efficacement les droits des travailleurs.

- 486.** *Le porte-parole des employeurs* remercie les auteurs de leur présentation détaillée du système de contrôle de l'OIT. Le rapport contient de précieuses informations ainsi que certaines propositions concrètes visant à améliorer le système, dont la plupart ne sont toutefois ni nouvelles ni très approfondies. Très peu de propositions ont été faites en vue de remédier aux lacunes constatées. Le groupe des employeurs est d'avis que le rapport n'est pas suffisamment critique ni assez ambitieux et qu'il ne tient pas compte de la question cruciale de l'adhésion des mandants au système de contrôle. Le rapport décrit les mécanismes de contrôle des organes chargés des droits de l'homme sans indiquer s'ils sont efficaces dans la pratique, question qu'il est pourtant essentiel d'examiner pour en tirer d'éventuels enseignements aux fins d'amélioration des procédures de contrôle de l'OIT. Les observations de fond que le groupe des employeurs avait formulées à l'égard du projet de rapport et qu'il souhaitait voir reproduire dans l'annexe du rapport final n'y figurent pas. La principale conclusion du rapport est que le système de contrôle de l'OIT est devenu très complexe au fil du temps et que, pour cette raison, les mandants ont du mal à s'en sentir parties prenantes. Il faut rationaliser, simplifier et consolider le système sur la base d'une définition claire des fonctions et des mandats respectifs de chacune des entités qui le composent. La clarté et la transparence sont indispensables. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision et espère que le Directeur général traitera comme une priorité la formulation de recommandations de fond incorporant les propositions concrètes des partenaires sociaux et des gouvernements pour qu'elles soient examinées par le Conseil d'administration en novembre 2016. Le Directeur général pourrait envisager la possibilité de créer un groupe de travail pour s'occuper de ces questions.
- 487.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Ghana remercie les auteurs du rapport et indique que les gouvernements attendent beaucoup des consultations supplémentaires qui seront organisées par le Bureau en vue de formuler des recommandations que le Conseil d'administration pourrait examiner à sa 328^e session en novembre 2016.
- 488.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement du Mexique relève l'extrême prudence avec laquelle la question des améliorations du système de contrôle de l'OIT est traitée dans le rapport. Réaffirmant l'appui du GRULAC au système de contrôle, il indique qu'il faut continuer à œuvrer pour pouvoir disposer d'un système objectif, impartial, transparent et efficace. Le GRULAC a déjà expliqué en détail, dans deux documents, comment le système de contrôle pourrait être amélioré, et il serait bon que le rapport rende compte des résultats des consultations qui ont eu lieu dans le passé. Il demande que les résultats de ces consultations soient publiés avec le rapport afin que les propositions concrètes qui y sont exposées puissent être examinées. Il appuie le projet de décision et est disposé à participer activement aux consultations futures, dans le respect des principes de transparence, d'équité et d'ouverture, afin de recenser les problèmes structurels à l'origine de la crise du système de contrôle et de formuler des recommandations pour y remédier.
- 489.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Burkina Faso, s'associe à la déclaration du groupe gouvernemental et insiste sur l'importance du système de contrôle. En l'absence d'indications claires dans le rapport concernant la manière de traiter les préoccupations soulevées, le groupe de l'Afrique encourage le Directeur général à entreprendre des consultations afin que des recommandations précises et concrètes soient formulées lorsque le Conseil d'administration se réunira à sa session de novembre 2016.

490. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),* une représentante du gouvernement des Etats-Unis s'associe à la déclaration du groupe gouvernemental et remercie les auteurs du rapport conjoint, qui contient des informations utiles, en soulignant la pertinence de consultations supplémentaires sur les questions soulevées dans le rapport. Il conviendrait d'étudier plus avant les propositions relatives à l'organisation d'une réunion annuelle des présidents des organes de contrôle et à la soumission, par le Comité de la liberté syndicale, d'un rapport à la Commission de l'application des normes. Le lien entre la protection des intérêts des travailleurs non syndiqués et la transparence et la visibilité du système de contrôle de l'OIT n'est pas clair. L'idée d'examiner des moyens d'alléger la charge de travail des gouvernements liée à l'établissement des rapports tout en améliorant le fonctionnement du système de contrôle est intéressante. Des estimations du coût des propositions exposées au paragraphe 138 concernant la fragmentation ou l'allongement des sessions de la CEACR devraient être effectuées. Les propositions visant à améliorer l'efficacité des procédures de la Commission de l'application des normes de la Conférence pourraient être examinées dans le cadre des consultations tripartites informelles consacrées aux méthodes de travail de cette commission, de même que la possibilité de regrouper les plaintes soumises au Comité de la liberté syndicale qui portent sur des violations similaires. Le rapport ne répond pas à la question de savoir comment la protection des droits des travailleurs et des employeurs serait garantie dans l'hypothèse où l'épuisement des recours nationaux deviendrait obligatoire ou si un mécanisme de filtrage des cas insuffisamment étayés était mis en place. La référence, figurant au paragraphe 147, à un meilleur équilibre entre les obligations des Etats qui ont ratifié les conventions et les autres appelle des éclaircissements. Certaines mesures devraient être examinées de manière plus approfondie, notamment le fonctionnement et l'interaction des différents organes de contrôle et les conséquences des procédures parallèles ou qui se recoupent partiellement; l'amélioration de la coordination des procédures au titre de l'article 24 et des procédures engagées devant le Comité de la liberté syndicale; la codification de la pratique établie dans le règlement; l'amélioration de la transparence quant aux critères de recevabilité; l'accélération des procédures; la possibilité d'améliorer l'ordre d'examen des allégations de violations en établissant des priorités; et la possibilité de prendre des mesures provisoires pour faire face à des situations urgentes. Le groupe des PIEM tient à réaffirmer son soutien sans faille et sa confiance absolue à l'égard du système de contrôle et appuie le projet de décision.

491. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres,* un représentant du gouvernement des Pays-Bas appuie les déclarations du groupe des PIEM et du groupe gouvernemental et indique que l'Albanie, la Turquie, la Serbie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Il remercie les auteurs d'avoir procédé à une analyse détaillée et approfondie du mécanisme de contrôle et d'avoir garanti la participation des mandants tripartites à ce processus. L'Union européenne souscrit au projet de décision et entend contribuer aux efforts faits pour continuer d'améliorer le mécanisme de contrôle de l'OIT qui, en l'état, est déjà bien conçu et efficace. Elle croit comprendre que le rapport s'inscrit dans un processus à plus long terme, dans le cadre duquel la participation tripartite, la transparence et une gestion efficace du temps sont importantes, tout comme le sont les propositions relatives aux moyens d'améliorer la coordination et la cohérence des procédures compte tenu de la gravité des plaintes, aux mécanismes nationaux de règlement des différends et aux obligations des Etats qui ont ratifié les conventions et de ceux qui ne les ont pas ratifiées.

492. *S'exprimant au nom du GASPAC,* un représentant du gouvernement de la Chine remercie les auteurs du rapport, qui est très complet, et se dit favorable à la proposition relative à l'organisation d'une réunion annuelle entre les présidents de la Commission de l'application des normes, de la CEACR et du Comité de la liberté syndicale. Un moyen d'améliorer la transparence pourrait être de sélectionner les cas soumis à la Commission de l'application des normes selon les critères objectifs proposés par le Bureau. Les commentaires des mécanismes de contrôle devraient être fondés sur des sources reconnues telles qu'elles sont

définies dans les règles de l'Organisation, ce qui garantirait leur conformité à la situation réelle, et le recours à d'autres sources devrait être évité car celles-ci risqueraient de ne pas être fiables. Les attributions de la CEACR et du Comité de la liberté syndicale et le lien entre leurs travaux devraient être examinés en vue de clarifier leur rôle respectif. Le GASPAC est favorable à l'utilisation des technologies modernes pour simplifier les procédures pour la soumission des rapports et propose d'accroître le nombre d'experts qui siègent à la CEACR, compte dûment tenu de la nécessité de garantir un équilibre géographique. Le GASPAC approuve également l'idée que des possibilités de règlement des différends soient recherchées au niveau national avant que les affaires en question ne soient soumises au BIT, ainsi que la proposition relative à la fourniture d'une assistance technique pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions. Le GASPAC est impatient de participer à l'organisation des futures consultations sur les moyens d'améliorer le système de contrôle.

- 493.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* indique que le gouvernement de son pays s'associe à la déclaration du GASPAC et remercie les auteurs du rapport conjoint. Le système de contrôle fait partie intégrante de l'OIT. L'Inde est partisane d'un dialogue continu et plus transparent entre la CEACR, la Commission de l'application des normes et le Comité de la liberté syndicale. La procédure régissant aussi bien la recevabilité des cas que leur classement devrait être précisée afin d'aider les pays à se préparer. La proposition visant à ce que soit créé un autre organe permanent indépendant ne présente aucun intérêt sur le fond, et l'intervenant réaffirme que le gouvernement de l'Inde n'est pas favorable à la création d'un tribunal interne distinct chargé de régler les différends concernant l'interprétation des normes de l'OIT. Il faudrait en savoir plus sur la proposition relative aux procédures nationales de règlement des différends visant à alléger la charge de travail du système de contrôle et à établir des liens plus étroits avec les mécanismes nationaux. L'OIT devrait jouer un rôle de facilitation plutôt qu'un rôle de contrôle.
- 494.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* indique que le gouvernement de son pays s'associe aux déclarations du GRULAC et du groupe gouvernemental. Sans vouloir suggérer que le système de contrôle de l'OIT devrait être constamment révisé, l'intervenant juge indispensable de veiller à ce que son cadre institutionnel soit clair, prévisible, à jour et acceptable pour tous. Il faudrait s'attacher à rendre le système plus rationnel, à répondre aux besoins des pays et à renforcer leur capacité de respecter les normes internationales du travail.
- 495.** *Un représentant du gouvernement de la France*, s'associant aux déclarations du groupe des PIEM et de l'Union européenne, salue le travail effectué et indique que le gouvernement de son pays souhaite participer à une réflexion permettant d'optimiser la production des rapports sur l'application des conventions afin de mieux mobiliser les ressources là où elles sont le plus nécessaires, notamment au vu de la gravité ou de l'urgence des cas. Il est également important de traiter de la question de l'interprétation des normes, qui a conduit à la paralysie au sein de la Commission de l'application des normes à deux reprises. Il n'existe à ce jour pas d'instrument légitime permettant de trancher les différends d'interprétation. La difficulté, pour ne pas dire l'impossibilité, de former un recours auprès de la Cour internationale de Justice démontre la pertinence d'étudier la possibilité de recourir à l'alternative prévue par l'article 37, paragraphe 2, de la Constitution quant à la création d'un tribunal interne de résolution des conflits. Cette réflexion, à laquelle la France est prête à participer, devrait être un moyen d'approfondir les conséquences pratiques et juridiques de la mise en place d'un tel mécanisme.
- 496.** *Un représentant du gouvernement de la Turquie* indique que le gouvernement de son pays s'associe aux déclarations du groupe gouvernemental, du groupe des PIEM et de l'Union européenne et remercie les auteurs du rapport conjoint. Remédier aux problèmes rencontrés par les travailleurs, qu'ils soient ou non syndiqués, est l'objectif le plus important de l'OIT, et le contrôle du respect, par les Etats Membres, des normes internationales du travail sert

les intérêts de ces deux catégories de travailleurs. Toutefois, s'il est question au paragraphe 129 des intérêts des travailleurs non syndiqués, il n'est pas clairement indiqué quelles mesures pourraient être prises à cet égard dans le cadre d'un mécanisme de contrôle, ni en quoi elles renforceraient la transparence et la visibilité dudit mécanisme. L'intervenant, qui accueille favorablement les propositions visant à améliorer l'efficacité de la Commission de l'application des normes, déclare qu'il serait aussi envisageable de publier in extenso les déclarations initiales prononcées par les gouvernements dans le cadre de l'examen de leur cas par la Commission de l'application des normes afin de permettre à la CEACR de prendre note des discussions en pleine connaissance de cause. Pour ce qui est de la sélection des cas soumis à la Commission de l'application des normes, l'utilisation de critères d'équilibre géographique et d'équilibre entre pays développés et pays en développement ne permet pas de rendre équitablement compte de la situation, et d'autres méthodes doivent être envisagées pour garantir un véritable équilibre. La soumission à la Commission de l'application des normes d'allégations de caractère purement politique liées à des enjeux de politique intérieure pourrait nuire à la crédibilité des organes de contrôle. S'il est vrai, comme cela est évoqué au paragraphe 142 du rapport, que des mécanismes de filtrage des cas insuffisamment étayés pourraient soulager le système de contrôle, le rapport ne répond cependant pas à la question de savoir comment fixer des critères équitables aux fins de détermination de la recevabilité des cas adressés aux organes de contrôle. Les allégations insuffisamment étayées devraient être rejetées, et l'examen des cas faisant l'objet d'une procédure devant des tribunaux nationaux devrait être suspendu jusqu'à ce que ladite procédure soit menée à son terme. La création d'un nouvel organe permanent chargé d'examiner les réclamations présentées au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT ne ferait qu'accroître la complexité du système de contrôle. La Turquie appuie le projet de décision et la proposition qui y est faite de procéder à des consultations en vue de formuler des recommandations concrètes pour éviter les chevauchements et simplifier le système.

497. *Un représentant du gouvernement de l'Espagne, s'associant à la déclaration de l'Union européenne et du groupe des PIEM et indiquant que la Suisse et l'Italie appuient sa déclaration, formule des propositions concernant les moyens d'améliorer le système de contrôle. Il faudrait allonger la durée des sessions du Comité de la liberté syndicale, pour que celui-ci se mette à jour dans ses travaux et lui permettre de se réunir entre les sessions du Conseil d'administration afin qu'il puisse donner des orientations au Bureau quant aux cas devant être examinés, débattre des recommandations à adopter et solliciter l'avis du Conseil d'administration quant aux changements à apporter à ses méthodes de travail. Pour ce qui est de la recevabilité, il serait bon de concilier le droit des travailleurs et des employeurs de saisir les organes de contrôle de l'OIT avec le respect des procédures nationales de protection des garanties. Si, par exemple, la justice n'est pas indépendante, l'affaire a été déclarée irrecevable par les juridictions nationales ou les dispositions légales ne sont pas appliquées, le Comité de la liberté syndicale devrait considérer que le cas est grave et urgent. Il devrait faire preuve de prudence lorsqu'il est saisi d'affaires qui sont déjà en cours d'examen devant des juridictions nationales ou même devant des organes nationaux spécialisés dans le règlement des différends auprès de l'OIT. Un groupe de facilitation tripartite chargé d'évaluer la recevabilité des plaintes, directement ou après épuisement des voies de recours internes, pourrait être créé. Pour remédier à l'asymétrie du système liée aux différences de ratification et aux possibilités offertes aux partenaires nationaux de présenter des plaintes et des réclamations, trois types de mesures devraient être envisagées: i) destiner en priorité la coopération technique du BIT aux régions où le contrôle est le moins effectif; ii) intégrer dans la stratégie de promotion des ratifications de nouvelles incitations à la ratification; et iii) garantir un juste équilibre géographique dans l'exercice du contrôle. Les recommandations des organes de contrôle devraient être assorties d'explications détaillées, et les séances consacrées aux méthodes de travail des différents organes devraient être ouvertes, en partie au moins, aux membres du Conseil. L'Espagne appuie le projet de décision et demande au Directeur général d'organiser, lorsque le Bureau sera en mesure de*

le faire, des consultations supplémentaires sur toutes les questions relatives au système de contrôle, éventuellement en novembre 2016.

- 498.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit que les conclusions du rapport confirment la nécessité de continuer d'approfondir la réflexion dans le cadre de consultations afin de formuler des commentaires et des propositions utiles pour améliorer les procédures de contrôle.
- 499.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* indique que le gouvernement de son pays s'associe à la déclaration du groupe des PIEM et remercie les auteurs du rapport, en soulignant que le système de contrôle fonctionne bien et remplit efficacement les fonctions importantes pour lesquelles il a été créé. Les Etats-Unis souhaitent participer aux consultations en vue de rendre le système encore plus efficace et de renforcer sa crédibilité et son prestige.
- 500.** *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* indique que son pays s'associe à la déclaration du groupe de l'Afrique et attend avec intérêt qu'il soit procédé à une analyse approfondie des mesures qui pourraient être prises pour limiter le chevauchement des procédures des organes de contrôle. Le Zimbabwe appuie le projet de décision.
- 501.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) relève que l'intensité de la discussion illustre la complexité de la question à l'examen. Le Bureau n'est pas en mesure de répondre aux demandes d'éclaircissement formulées par certains intervenants car il n'est pas l'auteur du rapport, mais il veillera à ce que ces questions soient traitées dans le cadre des consultations supplémentaires à venir. Les modalités et le calendrier de ces consultations pourront également être discutés à cette occasion. Il ne pourra vraisemblablement être rendu compte de ces travaux au Conseil d'administration qu'en mars 2017 au plus tôt.

Décision

502. Le Conseil d'administration:

- a) *a reçu le rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale (CLS) sur l'interaction, le fonctionnement et l'amélioration possible des différentes procédures de contrôle découlant des articles 22, 23, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT et du mécanisme de traitement des plaintes relatives à la liberté syndicale figurant dans le document GB.326/LILS/3/1;*
- b) *a demandé au Directeur général de procéder à des consultations supplémentaires sur les questions soulevées dans le rapport conjoint en vue de formuler des recommandations qu'il soumettra à l'attention du Conseil d'administration.*

(Document GB.326/LILS/3/1, paragraphe 3.)

Initiative sur les normes: rapport de la première réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (GB.326/LILS/3/2)

- 503.** *Le président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN)* présente le rapport du bureau du groupe. Le principal objectif de la première réunion, qui était d'élaborer le futur programme de travail du groupe, a été atteint un jour et demi plus tôt que prévu, ce qui montre à quel point les débats ont été constructifs et axés sur les résultats. Le Groupe de travail tripartite du MEN a décidé de recommander un programme de travail initial prévoyant l'examen de 231 normes internationales du travail, organisées en 20 ensembles thématiques et regroupées par objectif stratégique. Il a également décidé de convoquer une deuxième réunion, du 10 au 14 octobre 2016, au cours de laquelle il examinera les cinq ensembles d'instruments classés comme dépassés par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes (le «Groupe de travail Cartier»), dont le suivi est inachevé. Pour assister les membres gouvernementaux, huit conseillers pourront y participer. Le groupe a convenu par ailleurs de renvoyer les instruments maritimes devant la Commission tripartite spéciale créée en vertu de l'article XIII de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Les autres ensembles d'instruments seront examinés ultérieurement pour tenir compte de l'évaluation que fera la Conférence, à sa session de 2016, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (la Déclaration sur la justice sociale), et de l'incidence que cette évaluation pourra avoir sur le prochain cycle de discussions récurrentes, ainsi que des prochaines études d'ensemble et réunions tripartites d'experts. Le succès de la réunion du Groupe de travail tripartite du MEN s'explique par l'état d'esprit constructif et la contribution positive de tous les membres du groupe, en particulier ses vice-présidents employeur et travailleur.
- 504.** *Le porte-parole des employeurs* souligne l'esprit de collaboration qui a présidé aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN et a permis de formuler des propositions par voie de consensus, à l'issue de débats constructifs. Ce résultat prometteur permet au groupe de travail tripartite d'aborder le programme de travail ambitieux qui l'attend en partant sur de bonnes bases. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision et se réjouit de continuer à collaborer avec les gouvernements et les travailleurs à cette initiative majeure.
- 505.** *Le porte-parole des travailleurs* indique que le MEN devrait contribuer à renforcer le mandat constitutionnel de l'OIT consistant à garantir la protection des travailleurs et de leurs droits. Il est encourageant de constater que la première réunion du Groupe de travail tripartite du MEN a donné lieu à des débats fructueux auxquels toutes les parties ont participé de bonne foi. La déclaration conjointe de 2015 des travailleurs et des employeurs à propos de l'initiative de l'OIT sur les normes a instauré le climat de confiance nécessaire à un processus qui s'annonce cependant long et difficile. L'objectif du Groupe de travail tripartite du MEN tel qu'il ressort de son mandat n'est pas de réviser les normes, mais de les classer, de déterminer si certaines doivent être révisées et de relever les éventuelles lacunes en vue de prendre des mesures de suivi appropriées, notamment l'élaboration de nouvelles normes. Le groupe des travailleurs approuve la proposition relative à l'examen d'un nombre total de 231 instruments, organisés en 20 ensembles thématiques d'instruments regroupés par objectif stratégique. Il pourrait s'avérer nécessaire, au fur et à mesure de l'avancement des travaux, d'apporter des ajustements au système de regroupement des instruments par objectif stratégique. La classification des normes constitue en soi une recommandation quant à la suite à donner. La validité des normes du point de vue juridique, et par conséquent la nécessité de promouvoir leur ratification et leur mise en œuvre, ne devrait en rien être modifiée tant que la Conférence internationale du Travail n'aura pas pris de décision conformément à la Constitution de l'OIT. Le Groupe de travail tripartite du MEN estime lui aussi que le système de classification utilisé par le Groupe de travail Cartier constitue une

bonne base, qui peut évoluer au fil du temps s'il y a consensus et à la lumière de l'expérience acquise. Les instruments à examiner pendant la deuxième réunion du groupe de travail tripartite ayant déjà été classés par le Groupe de travail Cartier, leur examen pourrait commencer sans attendre la décision sur le système de classification définitif. La future évaluation de la Déclaration sur la justice sociale n'aura probablement pas une grande incidence sur cet examen, mais ce dernier revêt tout de même une importance capitale. Le Groupe de travail tripartite du MEN doit veiller à ce que les instruments remplacés par de nouvelles conventions portant sur la même question ne soient pas abrogés tant que le nouvel instrument n'aura pas été ratifié par les Etats qui avaient précédemment ratifié l'instrument considéré comme dépassé. Des activités de promotion devront être menées à cet effet. Une analyse approfondie s'impose pour déterminer si l'abrogation d'autres instruments dépassés créerait des lacunes dans les normes internationales du travail. Enfin, le groupe des travailleurs est favorable au renvoi des instruments maritimes à la Commission tripartite spéciale établie en vertu de la convention du travail maritime.

- 506.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Ghana appuie le projet de décision. Le programme de travail initial du groupe contribuera de façon significative à atteindre l'objectif général du MEN, qui est de faire en sorte que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour. Donner la priorité à l'examen des instruments classés comme étant dépassés par le Groupe de travail Cartier permettra d'engager le travail de fond sur une base constructive et pragmatique. Le groupe gouvernemental se félicite que des conseillers techniques participent à la deuxième réunion du groupe de travail tripartite; la réunion sera ainsi plus ouverte et les participants mieux informés. Le renvoi de l'ensemble des instruments maritimes devant la Commission tripartite spéciale témoigne d'une approche collaborative et institutionnellement cohérente. Même si une étape importante a été franchie, les attentes devraient rester grandes, et les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN seront suivis d'encore plus près une fois qu'aura commencé l'examen des normes quant au fond.
- 507.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada s'associe à la déclaration du groupe gouvernemental et appuie le projet de décision. Le groupe des PIEM constate avec plaisir que les débats ont été rondement menés, dans un esprit tripartite positif.
- 508.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Burkina Faso félicite le Groupe de travail tripartite du MEN pour les résultats obtenus suite à sa première réunion. Le groupe de travail a fait preuve de souplesse pour constituer des ensembles thématiques et a en même temps tenu compte de la nécessité d'assurer la cohérence institutionnelle. Il a ainsi contribué à la réalisation du MEN qui est d'assurer que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clair et à jour qui permette de protéger efficacement les droits des travailleurs en tenant compte des mutations du monde du travail et des besoins des entreprises durables. Le groupe de l'Afrique se dit confiant que les prochains travaux porteront leurs fruits et contribueront à ce que le Conseil d'administration prenne les décisions qui conviennent en vue de la mise en œuvre de la politique normative de l'OIT et du renforcement du consensus tripartite sur le rôle des normes internationales du travail dans la réalisation des objectifs de l'Organisation. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
- 509.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique observe que la première réunion du Groupe de travail tripartite du MEN s'est déroulée dans un esprit constructif, marqué par le dialogue et la recherche d'un consensus. L'excellent travail réalisé par le groupe permettra de disposer d'un corpus de normes adapté à l'évolution et aux défis du monde du travail. Cette entreprise de révision sera nécessairement longue et complexe; elle doit par conséquent être transparente et ouverte à tous et ne pas se traduire par une réduction des droits des travailleurs. Le GRULAC se félicite de la participation de

conseillers techniques gouvernementaux à la deuxième réunion du groupe de travail tripartite, car leur présence contribuera à un débat plus éclairé. Il serait intéressant que la séance d'information que le Bureau organise le premier jour soit ouverte à tous les Etats Membres de l'OIT. Le GRULAC appuie le programme proposé par le groupe de travail tripartite et encourage celui-ci à continuer de rechercher un consensus sur la question de la classification des normes afin de pouvoir aboutir à des résultats concrets. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 510.** *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), un représentant du gouvernement du Cambodge s'associe à la déclaration du groupe gouvernemental et appuie le projet de décision. La participation de huit conseillers à la deuxième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN est une excellente chose, car les représentants des gouvernements ne sont pas toujours des experts de la question examinée.*
- 511.** *S'exprimant au nom du GASPAC, un représentant du gouvernement de l'Inde appuie le projet de décision. Il convient de simplifier et de consolider les normes et de les adapter au monde du travail d'aujourd'hui. Le GASPAC espère que le Groupe de travail tripartite du MEN tiendra compte de critères tels que le degré de ratification lorsqu'il examinera la pertinence des instruments existants. Il devra aussi s'assurer que les instruments trouvent leur place dans un cadre d'action cohérent. Le processus d'examen des normes doit être transparent, souple et mené de bonne foi. Une évaluation périodique s'impose et les décisions doivent être prises par consensus, tout en tenant compte des opinions divergentes. L'accent est mis sur la nécessité de prendre des mesures assorties de délais de réalisation.*
- 512.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran souscrit aux déclarations du groupe gouvernemental et du GASPAC et appuie le projet de décision. Le MEN doit répondre aux besoins du monde du travail d'aujourd'hui. Il est indispensable de tirer les leçons de l'expérience acquise par les précédents groupes de travail, ainsi que des informations disponibles, notamment celles fournies par les études d'ensemble.*
- 513.** *Les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs font observer que toutes les conditions sont réunies pour que la prochaine réunion du groupe de travail tripartite soit un succès, et ils renouvellent leur appui au projet de décision.*

Décision

514. Le Conseil d'administration:

- a) a pris note du rapport du bureau concernant la première réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) figurant dans le document GB.326/LILS/3/2;*
- b) a approuvé un programme de travail initial pour le Groupe de travail tripartite du MEN qui prévoit l'examen d'un nombre total de 231 normes internationales du travail, organisées en 20 ensembles thématiques d'instruments regroupés par objectif stratégique;*
- c) a décidé que le Groupe de travail tripartite du MEN examinera les ensembles d'instruments 4, 11, 13, 16 et 19, qui concernent le suivi inachevé de tous les instruments classés comme dépassés par le Groupe de travail Cartier, lors de la réunion qu'il tiendra du 10 au 14 octobre 2016;*
- d) a renvoyé les instruments maritimes (ensembles 18 et 20) à la Commission tripartite spéciale établie en vertu de l'article XIII de la convention du travail*

maritime, 2006 (MLC, 2006), qui en fera une analyse approfondie et fera rapport au Conseil d'administration;

- e) *a convoqué la deuxième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN du 10 au 14 octobre 2016.*

(Document GB.326/LILS/3/2, paragraphe 6.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail (GB.326/LILS/4)

- 515.** *Le porte-parole des employeurs* note que, outre les questions relatives aux dispositions des instruments concernés, le formulaire de rapport contient également des questions très utiles sur l'«évolution de la situation et la pratique en la matière» auxquelles chaque gouvernement peut décider de répondre ou non. Les adaptations des formulaires de rapport en vue d'obtenir des renseignements pertinents dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale ne devraient pas accroître les obligations des Etats Membres en matière de présentation de rapports. Le groupe des employeurs a toujours émis des réserves au sujet des études d'ensemble qui portent sur un grand nombre d'instruments, car leur élaboration impose une charge de travail importante aux mandants et rend difficile une analyse approfondie; il espère cependant que tous les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, feront parvenir leurs réponses au formulaire de rapport et que l'étude d'ensemble élaborée par la CEACR à partir de ces réponses permettra d'obtenir des informations pertinentes et complètes. Celles-ci seront particulièrement utiles dans le cadre de l'examen des instruments mené par le Groupe de travail tripartite du MEN, étant donné que l'examen de l'étude d'ensemble est censé contribuer à la classification des instruments visés. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 516.** *Le porte-parole des travailleurs* appuie l'approche proposée pour le formulaire de rapport qui couvre 16 instruments portant sur différents aspects relatifs au temps de travail, dans la mesure où elle vise à améliorer l'efficacité de l'étude d'ensemble et qu'elle est conforme à l'esprit de la Déclaration sur la justice sociale consistant à procéder à un examen exhaustif des normes de l'OIT. Attirant l'attention sur le fait que les études d'ensemble devraient non seulement donner un aperçu de la législation et de la pratique en vigueur, mais aussi communiquer des informations pour les discussions récurrentes sur l'évolution de la situation et la pratique liées à un objectif stratégique donné, le groupe des travailleurs estime que le formulaire de rapport offre un juste équilibre entre ces deux éléments, qui sont nécessaires pour fournir aux mandants des renseignements actualisés sur le statut des normes de l'OIT relatives au temps de travail dans un monde en mutation rapide et pour élaborer, à partir de données factuelles, des recommandations sur d'éventuels besoins en matière de normalisation. L'étude d'ensemble devrait alimenter les débats de la réunion d'experts sur le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui se tiendra en 2018, dont les décisions seront soumises au Conseil d'administration pour suite à donner. Reconnaissant qu'il est difficile pour les mandants de répondre de façon exhaustive à un formulaire de rapport au titre de l'article 19 tout en les invitant à profiter de l'occasion pour utiliser le questionnaire de manière innovante, le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

517. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Botswana, notant que le formulaire de rapport est particulièrement long et complexe, demande au Bureau de faire en sorte que les Etats Membres puissent bénéficier de l'assistance technique nécessaire dans les bureaux régionaux de l'OIT afin de faciliter la communication des informations requises. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

Décision

518. Le Conseil d'administration:

- a) *a demandé aux gouvernements de soumettre pour 2017, en application de l'article 19 de la Constitution, des rapports sur les instruments relatifs au temps de travail énumérés au paragraphe 3 du document GB.326/LILS/4;*
- b) *a approuvé le formulaire de rapport concernant ces instruments, qui figure en annexe au document GB.326/LILS/4.*

(Document GB.326/LILS/4, paragraphe 6.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Formulaires proposés pour les rapports qui seront demandés au titre des articles 19, paragraphe 5 e), et 22 de la Constitution de l'OIT concernant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (GB.326/LILS/5)

519. *Le porte-parole des travailleurs* se félicite de l'entrée en vigueur du protocole de 2014, comme suite à sa ratification par la Mauritanie, le Niger, la Norvège et le Royaume-Uni, et invite les autres gouvernements à ratifier cet instrument, qui joue un rôle essentiel dans l'éradication des formes contemporaines d'esclavage. Le groupe des travailleurs suggère un certain nombre de modifications à apporter aux projets de formulaires de rapport, afin d'assurer une meilleure cohérence avec les dispositions du protocole. Pour ce qui est du formulaire de rapport au titre de l'article 22, il conviendrait d'ajouter, au titre de l'article 3, la question suivante: «Prière d'indiquer aussi les mesures prises pour fournir d'autres formes d'assistance et de soutien.» Concernant le formulaire de rapport au titre de l'article 19, il conviendrait de remplacer l'expression «travail forcé» par l'expression «travail forcé ou obligatoire» dans les questions 1.1 et 14, afin d'assurer la cohérence avec le texte du protocole. Dans la question 2.2, il conviendrait d'ajouter l'expression «notamment des personnes considérées comme particulièrement vulnérables et des employeurs» après «Information, éducation et sensibilisation», conformément au texte de l'article 2 du protocole. De même, il conviendrait d'ajouter les termes «rétablissement et réadaptation» dans la question 3.1, conformément au texte de l'article 3 du protocole. En outre, les mesures énumérées étant inspirées à la fois du protocole et de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, le groupe des travailleurs propose: que les expressions «la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs» et «les garanties élémentaires de sécurité sociale qui composent le socle national de protection sociale» soient ajoutées dans la question 2.3; que les expressions «la protection de la vie privée et de l'identité» et «un logement approprié» soient ajoutées dans la question 3.2; et

que l'expression «la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs» soit également ajoutée dans la question 9.2. Sous réserve de l'application de ces modifications, le groupe de travailleurs appuie le projet de décision.

- 520.** *Le porte-parole des employeurs* note que peu de consultations ont eu lieu au sujet des projets de formulaires de rapport, par rapport au nombre de consultations organisées concernant d'autres points. En ce qui concerne le formulaire de rapport au titre de l'article 22, les demandes d'information devraient suivre de près le texte du protocole. A cet effet, dans la question relative à l'article 1, paragraphe 2, l'expression «la coordination de l'action» devrait être remplacée par le terme «l'action systématique». En outre, il conviendrait d'ajouter une question pour demander des informations concernant la «coordination, le cas échéant, avec des organisations d'employeurs ou de travailleurs». En ce qui concerne la question relative à l'article 2, l'expression «ainsi que les organisations impliquées» pourrait être précisée. Dans la deuxième question relative à l'article 3, il est demandé aux gouvernements de décrire les mesures prises pour «assurer aux victimes une protection intégrale, immédiate et à long terme, en vue de leur rétablissement et de leur réadaptation». Il conviendrait de supprimer les termes «intégrale, immédiate et à long terme», étant donné qu'ils ne figurent pas expressément dans la disposition connexe du protocole. Enfin, comme la question relative à l'article 6 semble ne pas rendre dûment compte du contenu de ces dispositions, il est proposé de la remplacer par le libellé suivant: «Prière de décrire la manière dont les mesures prises pour appliquer le protocole et la convention sont déterminées par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées.»
- 521.** En ce qui concerne le formulaire de rapport au titre de l'article 19, le groupe des employeurs estime qu'il devrait apparaître clairement, dans les documents du BIT se rapportant à la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et sur la page Web de la Déclaration, que, lorsque les conventions fondamentales sont énumérées, la référence au protocole est en quelque sorte sous-entendue. De l'avis du groupe des employeurs, étant donné qu'il n'existe qu'un seul principe relatif à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire, il ne devrait y avoir qu'un seul formulaire de rapport où figureraient les questions concernant les aspects liés à la prévention, la protection et l'accès des victimes à des mécanismes de recours et de réparation visés dans le protocole. En outre, pour chaque question proposée, la disposition pertinente de l'instrument devrait être clairement indiquée. Le groupe des employeurs propose d'ajouter une question sur l'adoption, au niveau national, d'une politique et d'un plan d'action contre la traite des personnes, conformément à l'article 1.3 du protocole. Le libellé de la question 3.2 n'indique pas clairement à quelle disposition du protocole renvoie la référence à l'«élaboration d'indicateurs du travail forcé». De plus, la question 4.2 fait mention de l'expression «octroi d'une période de réflexion et de rétablissement», qui figure uniquement dans la recommandation. Enfin, la question 4.2 parle de «renforcement des sanctions» alors que, dans le protocole, il n'est fait aucune mention de sanctions. Sous réserve de l'application de ces modifications, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 522.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Botswana déclare que le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 523.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* souligne que les différentes questions devraient correspondre au texte du protocole, lorsqu'il s'agit d'aspects que ce même protocole définit comme facultatifs. L'orateur fait à cet égard référence à la question relative à l'article 1, paragraphe 2, du protocole en ce qui concerne les consultations, ainsi qu'à la question relative à l'article 4 pour ce qui est des poursuites engagées à l'encontre de victimes de travail forcé et des sanctions qui leur sont imposées. La question relative à l'article 1, paragraphe 3, devrait faire partie des questions relatives à l'article 4, étant donné que les

activités visées au paragraphe 3 seront décrites en détail dans les réponses à ces questions. En ce qui concerne l'article 6, la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés dont il est question dans la dernière phrase se rapporte à l'application de mesures et non à l'application effective de la législation nationale, qui relève uniquement de la compétence de l'Etat. D'autre part, la référence à la consultation d'«autres groupes intéressés», à l'article 1, paragraphe 2, du protocole, ne figure pas dans le point 1.3 de l'annexe II. En ce qui concerne le tableau du point 3.2, l'orateur estime qu'il ne convient ni de classer par «catégories» les bénéficiaires des mesures ni de «définir» les pratiques de travail forcé, étant donné qu'il n'existe pas de classification générale ou communément admise de l'ensemble des pratiques de travail forcé. La rubrique relative à l'élaboration d'indicateurs de travail forcé devrait être déplacée dans le tableau du point 4.2, pour que celui-ci corresponde au paragraphe 13 *d*) de la recommandation (section «Contrôle de l'application»). Enfin, la référence au «renforcement des sanctions imposées aux auteurs» qui figure au point 4.2 n'a plus lieu d'être, étant donné que le paragraphe 13 *b*) de la recommandation fait mention d'«autres sanctions», telles que la confiscation des profits tirés du travail forcé ou obligatoire. Le représentant du Mexique conclut que le Bureau devrait tenir compte des observations formulées.

Décision

524. *Le Conseil d'administration:*

- a) a demandé au Bureau de garantir que les questions soulevées pendant la discussion seront prises en compte de manière satisfaisante dans les formulaires de rapport concernant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui serviront de base à l'établissement des rapports dus au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), et de l'article 22 de la Constitution de l'OIT; et, sur cette base,*
- b) a approuvé les formulaires de rapport annexés au document GB.326/LILS/5.*

(Document GB.326/LILS/5, paragraphe 5, tel qu'amendé comme suite à la discussion du Conseil d'administration.)

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006

(Genève, 8-10 février 2016)

(GB.326/LILS/6)

525. *Le porte-parole des travailleurs* note avec satisfaction que tous les points de l'ordre du jour de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale ont été examinés et que plusieurs amendements au code ont été adoptés à l'unanimité. Soulignant l'importance de la proposition d'amendement concernant le versement des salaires des marins tenus en captivité à bord d'un navire ou ailleurs à la suite d'actes tels que la piraterie ou le vol à main armée, le groupe des travailleurs est heureux de constater qu'un groupe de travail de la Commission tripartite spéciale a été mis en place et qu'il devra examiner cette question et soumettre des propositions incluant notamment un amendement au code. Rappelant les préoccupations exprimées par les représentants des gouvernements à propos de la procédure de soumission d'amendements au code, l'intervenant appuie également la décision de

demander au groupe de travail d'adresser à la Commission tripartite spéciale des recommandations visant à améliorer cette procédure.

- 526.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que le temps imparti pour la discussion lors de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale avait été insuffisant et suggère qu'à l'avenir il y ait plus de temps alloué aux débats. Se référant au point i) de la résolution concernant la mise en place d'un groupe de travail de la Commission tripartite spéciale, il se dit persuadé que l'on trouvera les fonds nécessaires et rappelle que les représentants des armateurs avaient déclaré comprendre qu'un amendement concernant la question du versement des salaires pendant la captivité du marin ne serait pas automatiquement proposé et que d'autres options pourraient être explorées (paragrapes 148 et 150 du rapport de la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale). En ce qui concerne la procédure de préparation des propositions d'amendement, le groupe des employeurs fait sienne l'opinion formulée par les représentants des gouvernements au sein de la Commission tripartite spéciale selon laquelle il faudrait élaborer un protocole normalisé pour la soumission et l'explication des propositions d'amendement, et se déclare favorable à l'élaboration d'un protocole analogue à celui utilisé par l'Organisation maritime internationale (OMI). Le groupe des employeurs appuie les alinéas *a)*, *b)*, *c)* et *e)* du projet de décision figurant au paragraphe 17 et pourrait également appuyer l'alinéa *d)* s'il est entendu que le groupe de travail n'aura pas nécessairement à préparer des propositions d'amendement au code de la MLC, 2006, et pourra également proposer d'autres options.
- 527.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement du Japon appuie les propositions d'amendement à la MLC, 2006, en particulier celle qui prévoit d'autoriser la prorogation de la validité du certificat de travail maritime en vue de remédier au problème des navires qui ne peuvent pas obtenir immédiatement un nouveau certificat à l'issue de la visite d'inspection effectuée aux fins de renouvellement. Le GASPAC souhaite toutefois appeler l'attention sur la question de la date d'entrée en vigueur de l'amendement en question. D'après l'article XV de la MLC, 2006, après que le Directeur général a notifié aux Membres ayant ratifié la convention les amendements approuvés par la Conférence, le délai imparti pour exprimer formellement un désaccord est de deux ans, sauf si la Conférence fixe un délai différent. Au niveau mondial, la plupart des certificats obtenus par des navires appartenant à des Membres ayant ratifié la convention ont été délivrés en juillet-août 2013, juste avant que la convention n'entre en vigueur, et ils expireront et seront renouvelés en juillet-août 2018. Si le délai imparti pour exprimer un désaccord reste fixé à deux ans, l'amendement ne prendra effet que vers janvier 2019 et beaucoup de navires ne pourront pas s'en prévaloir. Pour éviter une telle situation, le GASPAC propose de modifier le projet de décision à l'effet que le Conseil d'administration recommande à la Conférence de décider, lorsqu'elle approuvera les amendements, de fixer à quatorze mois le délai imparti pour exprimer un désaccord.
- 528.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Burkina Faso appuie les propositions d'amendement au code portant sur les règles 4.3 et 5.1 de la MLC, 2006. En ce qui concerne l'amendement qu'il est proposé d'apporter à la règle 2.2, le groupe de l'Afrique se dit favorable à la mise en place d'un groupe de travail de la Commission tripartite spéciale et suggère qu'il pourrait également faire des ébauches de propositions nouvelles qui viseraient une meilleure mise en application de la MLC, 2006. Le Bureau devrait mettre tout en œuvre pour mobiliser les ressources financières qui permettront au groupe de travail de mener à bien sa mission. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision, tel qu'amendé par le GASPAC.
- 529.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Turquie, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie, Albanie, Norvège et Géorgie. Il salue les propositions d'amendement relatives au renouvellement du certificat

de travail maritime, qui faciliteront la mise en œuvre de la convention dans la pratique. Les propositions d'amendement qui concernent le harcèlement et l'intimidation à bord des navires attirent l'attention sur une question qui a le soutien de l'Union européenne, comme le montrent les *Guidelines to shipping companies on eliminating workplace harassment and bullying* de 2013 adoptées par les partenaires sociaux du secteur maritime et qui forment la base des directives internationales visées dans les amendements. L'intervenant note avec satisfaction que le groupe de travail de la Commission tripartite spéciale va se pencher sur la question importante qu'est le paiement des salaires pour les marins tenus en captivité, et sur la procédure de présentation des amendements, incluant notamment des améliorations permettant de mieux anticiper la présentation de ces amendements et de laisser davantage de temps pour la phase de préparation.

- 530.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* indique que son gouvernement a ratifié la MLC, 2006, le 12 novembre 2015 et qu'il était en train d'amender et de préciser sa législation et ses dispositions institutionnelles en vue de la mise en œuvre de la convention. Il veut croire que le BIT continuera de fournir une assistance technique à la Chine dans ce domaine et indique que son gouvernement est disposé à faire part de son expérience. Si la protection des salaires des marins tenus en captivité est en principe acceptable pour la Chine, le groupe de travail devrait tenir compte de l'ensemble des opinions exprimées au sein de la Commission tripartite spéciale, et le Bureau devrait tenir les parties informées. L'intervenant appuie le projet de décision tel qu'amendé par le GASPAC et, plus généralement, exprime l'espoir qu'à l'avenir on ne programmera pas de réunions importantes pendant le Nouvel An chinois.
- 531.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que le groupe des travailleurs peut accepter l'amendement du GASPAC si le même délai est appliqué à l'amendement relatif à la règle 4.3, car l'adoption simultanée par la Commission tripartite spéciale d'amendements assortis de dates d'entrée en vigueur différentes poserait des problèmes. Un sous-amendement est soumis à cet effet.
- 532.** *Le porte-parole des employeurs*, tout en exprimant son appui à l'amendement initial du GASPAC, déclare que son groupe n'est pas en mesure d'accepter le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs à l'effet que les deux amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale soient considérés comme un tout, car la Chambre internationale de la marine marchande (CIMM) n'a pas pu procéder aux consultations nécessaires.
- 533.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, le représentant du gouvernement du Japon ne maintient pas la proposition d'amendement, exprimant l'espoir que la discussion en cours permettra de nouvelles avancées d'ici à la Conférence afin qu'une proposition puisse alors être présentée pour régler le problème.

Décision

534. Le Conseil d'administration:

- a) a pris note des informations figurant dans le rapport (document GB.326/LILS/6);*
- b) a décidé de soumettre à la 105^e session (juin 2016) de la Conférence internationale du Travail, pour approbation, les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, adoptés par la Commission tripartite spéciale, tels qu'ils figurent dans l'annexe I au document GB.326/LILS/6;*
- c) a nommé M^{me} Julie Carlton (Royaume-Uni) présidente de la Commission tripartite spéciale pour un mandat de trois ans (2016-2019);*

- d) *a approuvé la mise en place du groupe de travail de la Commission tripartite spéciale et décidé que les coûts de la réunion du groupe de travail, estimés à 103 100 dollars E.-U., seraient financés en premier lieu à l'aide des économies réalisées au titre de la partie I du budget ou, à défaut, au titre de la partie II, étant entendu que, si cela se révélait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement au cours de la période biennale 2016-17;*
- e) *a décidé de convoquer la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale en 2018 et demandé au Directeur général d'inclure une disposition à cette fin dans les Propositions de programme et de budget pour 2018-19.*

(Document GB.326/LILS/6, paragraphe 17.)

Septième question à l'ordre du jour

Rapport de la réunion de la Commission tripartite maritime ad hoc chargée de l'amendement de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

(Genève, 10-12 février 2016)

(GB.326/LILS/7)

535. *Le porte-parole des travailleurs se félicite de l'adoption des propositions d'amendement à la convention n° 185, qui rendront la convention applicable dans la pratique, car les précédentes normes techniques étaient devenues obsolètes. Si l'on veut que les objectifs de la convention soient atteints, le plus important est que les Etats du port acceptent les documents délivrés par l'Etat du pavillon et facilitent l'accès à terre et le transit vers le navire et au départ de celui-ci. La mise en œuvre de la convention révisée entraînera des dépenses pour les Etats du port, en particulier si le Répertoire de clés publiques de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) est utilisé pour vérifier les nouvelles pièces d'identité des gens de mer aux points de passage. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision en espérant que les Etats du port ratifieront la convention révisée et que le Bureau en assurera activement la promotion.*
536. *Le porte-parole des employeurs fait observer que les propositions d'amendement visent à faire en sorte que les normes techniques figurant dans la convention restent adaptées au monde du travail dans le secteur maritime. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.*
537. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du gouvernement de l'Angola souligne que les niveaux de développement technologique diffèrent selon les pays et qu'il conviendrait d'envisager des mesures de coopération technique pour faciliter la mise en œuvre des amendements aux annexes I, II et III de la convention n° 185 par les pays concernés. Le groupe soutient le projet de décision.*
538. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, un représentant du gouvernement de la France appuie les deux résolutions et les propositions d'amendement aux annexes I, II et III de la convention n° 185. Ces propositions se fondent sur une approche technique pour une interopérabilité mondiale de la convention en ligne avec l'évolution de la technologie et compatible avec d'autres normes internationales, notamment la norme OACI 9303. Il faut*

espérer que ces dispositions, qui sont une nouvelle occasion de disposer d'un système opérationnel et à jour, donneront un nouvel élan à la ratification de la convention. Le groupe des PIEM apprécierait une évaluation des effets de ces modifications en temps opportun.

539. *S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Turquie, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie, Albanie et Géorgie. Il se félicite des propositions d'amendement visant à aligner le système sur la norme OACI 9303. Un système fonctionnant avec une image faciale stockée dans une puce électronique sans contact sera ainsi à terme mondialement interopérable et compatible avec les dispositifs habituels de lecture des passeports électroniques utilisés aux frontières. L'intervenant appuie les deux résolutions, tout en comprenant pleinement la nécessité d'une période de transition. La persistance des difficultés auxquelles les marins se heurtent en matière de congé à terre et de transit vers le navire et au départ de celui-ci requiert des solutions rapides et appropriées.

Décision

540. Le Conseil d'administration:

- a) *a demandé au Directeur général de rester saisi de la question de la facilitation de l'accès à terre et du transit des gens de mer;*
- b) *a décidé de soumettre les propositions d'amendements et les résolutions adoptées par la Commission tripartite maritime ad hoc à la 105^e session (juin 2016) de la Conférence internationale du Travail.*

(Document GB.326/LILS/7, paragraphe 7.)

Section du programme, du budget et de l'administration

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT 2014-15 (GB.326/PFA/1)

541. *Le Président* invite le Conseil d'administration à formuler des observations générales sur le rapport dans son ensemble.
542. *Le porte-parole des travailleurs* note que le rapport contient beaucoup d'informations utiles et recense un certain nombre de réalisations importantes mais que, du fait de sa présentation, il est difficile d'avoir une idée claire des mesures mises en œuvre pour promouvoir le travail décent au niveau national, des difficultés rencontrées et des succès enregistrés. Le rapport devrait fournir davantage de précisions sur les situations dans lesquelles on n'est pas parvenu à une transformation en profondeur et sur les raisons d'un tel échec si l'on veut que le Conseil d'administration puisse remplir son rôle de gouvernance de manière efficace. Dans la mesure où il s'agit du dernier rapport sur l'exécution du programme défini par le cadre stratégique pour 2010-2015, les travailleurs avaient espéré qu'il contiendrait davantage d'informations sur les résultats obtenus et les difficultés rencontrées dans la réalisation des quatre composantes du travail décent et sur l'interaction de l'OIT avec d'autres organisations du système multilatéral, et qu'il présenterait une analyse plus générale couvrant l'ensemble de la période. Une synthèse plus concrète des informations, analogue à celle mise en ligne à propos de la vue d'ensemble des résultats stratégiques, aurait donné une image plus précise des résultats obtenus par le Bureau et aurait permis la tenue d'un débat plus éclairé. À l'avenir, il serait souhaitable que les rapports contiennent une section qui explique la participation des travailleurs et des employeurs aux activités menées au titre de chacun des résultats, avec mention des difficultés rencontrées et des défis à relever, et qui présente brièvement les activités de sensibilisation menées par le Bureau au sein du système multilatéral. La présentation des domaines d'action clés de l'OIT ne donne qu'un bref aperçu des problèmes rencontrés et un certain nombre de questions restent sans réponse. Si les informations contenues dans l'annexe avaient été incluses dans le corps du rapport, l'analyse y aurait gagné en précision.
543. *Le porte-parole des employeurs* constate avec plaisir que le rapport est plus clair et que le processus de consultation a été transparent. Le programme et budget pour 2014-15 avait pour objectifs de mieux cibler l'action, de maximiser la masse critique et la rentabilité, de produire des effets réels et d'accroître l'efficacité, dans le cadre d'une réforme de l'OIT, mais le rapport fournit peu d'éléments prouvant que la mobilisation des efforts et des ressources, via les domaines de première importance (ACI), s'est traduite par un accroissement de l'efficacité ou de l'impact. La méthode numérique utilisée pour rendre compte de la réalisation des cibles permet d'indiquer clairement les niveaux de réalisation, mais elle ne donne aucune information quant à la qualité des résultats obtenus ou à leur impact. Un rapport plus détaillé aurait permis de mieux évaluer la réalité sur le terrain.
544. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine félicite l'OIT pour la contribution significative qu'elle a apportée

au Programme de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que pour la réforme de la Conférence internationale du Travail et les progrès accomplis en ce qui concerne l'efficacité organisationnelle dans un certain nombre de domaines. Il salue le rôle du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) en matière de renforcement des capacités des mandants et la réactivité accrue dont l'Organisation a fait preuve concernant les mouvements migratoires et la crise des réfugiés. Il convient toutefois d'établir une distinction claire entre réfugiés et migrants. L'OIT devrait continuer d'apporter une assistance à la Jordanie et au Liban et étendre son soutien aux autres pays de la région touchés par la crise des réfugiés. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ouvre des perspectives importantes pour l'OIT et le Bureau devrait mobiliser davantage de ressources en faveur de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). En outre, l'OIT devrait poursuivre ses partenariats – y compris au niveau régional – en vue d'accroître sa visibilité, étudier de nouvelles façons de faire connaître ses réalisations et mettre à profit les enseignements tirés pour les intégrer aux programmes à venir.

- 545.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique félicite le Bureau pour la qualité du rapport.
- 546.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe accueille le rapport avec satisfaction et félicite le Bureau pour les résultats obtenus. Le groupe de l'Afrique trouve particulièrement encourageant que 34 pour cent des cibles pour la région Afrique aient été atteintes. Le Bureau est parvenu à faire en sorte que des éléments de l'Agenda du travail décent soient intégrés dans les ODD, mais toute la difficulté est à présent de doter les mandants des capacités nécessaires pour mettre en œuvre l'objectif 8 et d'autres éléments de l'Agenda du travail décent dans les ODD au niveau national. Il est important de veiller à ce que l'Organisation ne s'éloigne pas de sa stratégie; elle doit continuer de se concentrer sur son mandat et renforcer la cohérence de ses politiques pour pouvoir relever les défis actuels auquel est confronté le monde du travail.
- 547.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni dit que son groupe apprécie la qualité du rapport et félicite le Bureau pour les réformes qu'il a engagées et les mesures qu'il a prises afin de se recentrer sur les domaines que le Conseil d'administration avait mis en évidence. Le groupe des PIEM se félicite en particulier des progrès accomplis en ce qui concerne la mise en œuvre du mécanisme d'examen des normes (MEN), du rôle joué par l'OIT en rapport avec les ODD et le G20, ainsi que du renforcement de la base de connaissances et des capacités en matière d'analyse. Il note aussi avec satisfaction, dans la section consacrée aux enseignements tirés, que la fonction d'évaluation du BIT a été intégrée dans la façon dont celui-ci mène ses activités, définit sa stratégie et planifie l'exécution de ses travaux. Les précisions concernant les domaines où les cibles fixées n'ont pu être atteintes sont très utiles, mais il convient de fournir davantage d'informations sur la manière dont les enseignements tirés de l'expérience seront mis à profit pour l'exécution des activités futures. S'agissant des réussites, la communication devrait être renforcée et élargie afin de faire mieux connaître l'OIT, son rôle au sein de la communauté internationale et l'importance qu'elle revêt pour les mandants. Il conviendrait également de rendre le rapport plus accessible et de le présenter sous une forme qui stimulerait davantage la discussion; il pourrait notamment contenir davantage de données, de graphiques et d'autres éléments visuels qui faciliteraient les comparaisons avec les résultats des années précédentes. Il pourrait aussi fournir davantage d'informations concernant l'impact des activités menées par l'OIT sur les conditions de vie des personnes concernées et les principaux obstacles rencontrés.
- 548.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* invite le BIT à accélérer la mise en œuvre des réformes comme indiqué dans le programme et budget.

549. *Le Président* ouvre la discussion sur la partie I du rapport (paragr. 1 à 115).

550. *Le porte-parole des employeurs* indique que, en l'absence de cadre de résultats associé aux ACI, il est difficile d'évaluer, à la lumière des descriptions contenues dans le rapport, les résultats obtenus ou les effets produits. Les ACI devaient notamment conduire à un meilleur travail d'équipe mais l'évaluation demandée par les employeurs à cet égard n'a pas été menée. Le rapport devrait mettre l'accent sur les résultats plutôt que sur la procédure. Les informations relatives aux lacunes importantes recensées dans le cadre des études d'évaluabilité figurant au paragraphe 58 auraient pu être davantage mises à profit. Une attention accrue devrait être portée aux enseignements tirés des activités de renforcement des capacités en vue de la réforme des politiques. Le renforcement des capacités n'est pas seulement un processus technique, mais aussi un processus axé sur les résultats; pour qu'il ait une chance de donner des résultats sur la durée, les mandants doivent se l'approprier et le mener à bonne fin. En outre, si l'Organisation ne sait pas clairement dans quelle direction elle va et pourquoi, les efforts de renforcement des capacités risquent d'échouer. Il ressort de la section intitulée «dépenses et exécution du budget» que le taux d'exécution des projets financés par le budget ordinaire approuvé s'élève à 95 pour cent. Le Bureau devrait fournir des éclaircissements sur l'ensemble des ressources qui n'ont pas été dépensées, et ce d'autant plus que certains domaines d'action ne disposent pas des fonds suffisants, alors que leurs retombées pourraient être considérables. On observe une nette différence entre le montant des ressources destinées à appuyer les actions des organisations d'employeurs et de travailleurs figurant dans le budget ordinaire et celui qui est inscrit au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Il conviendrait que le Bureau justifie cette différence et apporte des précisions sur les critères utilisés pour la pondération des ressources au titre du CSBO. S'agissant de l'efficacité organisationnelle des activités de coopération pour le développement, le rapport passe sous silence le fait que le Bureau n'est pas parvenu à prendre des mesures pour anticiper le changement de priorités des donateurs, notamment en raison de l'émergence de la crise des réfugiés; en conséquence, certains domaines d'action tels que le renforcement des organisations d'employeurs se trouvent privés des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique, en particulier dans les régions Amérique latine et Afrique.

551. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que le Bureau doit être félicité pour les réalisations présentées dans la première partie du rapport. Concernant les 39 normes du travail ratifiées, il serait utile d'inclure une telle liste dans les prochains rapports. Des difficultés majeures subsistaient cependant à la fin de l'exercice biennal, alors que le monde ne s'était pas encore remis, loin s'en faut, de la crise financière et de l'emploi. Faisant référence aux domaines dans lesquels les résultats obtenus sont clairement insuffisants, l'intervenant indique que l'explication fournie par le Bureau au sujet de l'indicateur 14.1 paraît beaucoup trop optimiste; en ce qui concerne l'indicateur 3.4, l'insuffisance des résultats obtenus en regard des cibles visées donne à penser qu'il faut s'employer davantage à faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales; et, bien que l'explication fournie par le Bureau au sujet du résultat 18 puisse être correcte en partie, un certain nombre de conventions fondamentales, notamment les conventions n^{os} 87 et 98, figurent toujours parmi les conventions les moins ratifiées et le Bureau doit redoubler d'efforts pour parvenir à une ratification universelle de toutes les conventions fondamentales. Concernant les résultats 14, 15, 16 et 17, il aurait été utile que les progrès accomplis dans les pays cités soient mentionnés dans les enseignements tirés. Certaines sections du rapport sont trop optimistes; le groupe des travailleurs n'a constaté aucun progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans les zones franches d'exportation, contrairement à ce qu'indique le rapport. L'intervenant aurait souhaité que davantage d'informations soient fournies sur la façon dont le fait de combiner des activités dans chacun des ACI a eu une incidence sur la capacité du BIT à mener à bien ses activités grâce à davantage de synergies et une plus grande concertation. Au lieu de fournir une évaluation systématique des progrès accomplis, le rapport est sélectif. Les enseignements qui figurent dans l'encadré 2 sont très importants; comment ont-ils été transposés concrètement dans les activités menées par le Bureau au niveau des pays? Comment les activités relatives à

la ratification et à la mise en œuvre des normes internationales du travail ont-elles été intégrées dans chacun des ACI? L'intervenant se félicite de l'utilisation accrue des technologies au Centre de Turin, en particulier des plates-formes de formation en ligne et des cours en ligne ouverts à tous, ainsi que du portail de connaissances du BIT. Il faut aller plus loin en ce qui concerne les moteurs de recherche et d'autres outils, et les nouveaux accords conclus avec des partenaires numériques doivent être conformes aux normes internationales du travail. Le Bureau devrait remédier aux lacunes importantes recensées dans le cadre des études d'évaluabilité. S'agissant des informations financières, l'intervenant fait observer que des progrès restent à faire pour ce qui est de la répartition des fonds entre les différents résultats. La majorité des ressources du CSBO continuent d'être allouées à l'emploi, même si c'est le domaine qui reçoit la plus grande partie des ressources au titre du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires. La part des ressources allouées au titre du CSBO aux normes et principes et droits fondamentaux au travail est faible par comparaison avec celle allouée à d'autres résultats. Tout en prenant acte des raisons qui sous-tendent la répartition actuelle des ressources du CSBO entre les différents ACI, l'intervenant indique qu'à l'avenir cette répartition devrait être plus favorable aux domaines thématiques qui attirent moins de contributions volontaires que d'autres. Le groupe des travailleurs accueillerait avec intérêt davantage d'informations sur le portefeuille de projets dont dispose l'OIT et en particulier sur les liens existant entre les différents projets au niveau des pays. Il aurait été utile de joindre en annexe au rapport la liste des 92 nouveaux partenariats public-privé signés en 2014-15. S'il est indiqué dans le rapport que l'Agenda du travail décent est de plus en plus largement intégré dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et dans le programme «Unité d'action des Nations Unies», il faut poursuivre les efforts engagés pour que les quatre dimensions du travail décent soient toutes prises en compte de la même façon. Les normes et le dialogue social sont trop souvent négligés. L'intervenant demande des informations complémentaires sur les mesures qui ont été prises pour améliorer le fonctionnement des réunions régionales dans les Amériques et en Afrique et accueille avec intérêt la publication du cadre de gestion du risque institutionnel.

- 552.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que les problèmes mis en évidence au paragraphe 6 devront sans aucun doute faire l'objet d'une attention continue. Il faudrait encourager la coopération avec le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale pour faire en sorte que l'emploi soit au cœur des politiques macroéconomiques et renforcer aussi, au niveau des pays, la coopération entre les mandants tripartites et les ministères des Finances et du Développement. Malgré la volonté affichée par de nombreux pays africains tels que le Niger et la Zambie de ratifier les instruments de l'OIT, les résultats indiqués dans le tableau 1 pour l'indicateur 18.3 ne sont pas encourageants, puisque 1 cible sur 20 seulement a été atteinte. Concernant les excellents résultats reportés dans le tableau 1 pour l'indicateur 16.2, l'intervenant propose de revoir le système de définition des cibles pour ne pas fixer des cibles trop basses. Concernant le Centre de Turin, le groupe de l'Afrique souhaite connaître la ventilation par sexe ainsi que le nombre de participants issus de groupes vulnérables, comme les personnes handicapées. Il demande comment on pourrait faire en sorte que le faible pourcentage de participants des ministères du Travail augmente. Il propose que davantage d'activités de formation du Centre de Turin soient décentralisées dans plusieurs pays d'Afrique. Il demande au Bureau d'envisager d'affecter un spécialiste des migrations de main-d'œuvre aux équipes d'appui technique au travail décent en Afrique compte tenu de l'importance stratégique des migrations de main-d'œuvre dans la région. Le groupe de l'Afrique se félicite que des ressources extrabudgétaires aient été disponibles pour appuyer tous les domaines de l'Agenda du travail décent et que le financement national ait augmenté. Il souligne l'importance des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et l'intérêt de cette approche au niveau sous-régional. Le groupe de l'Afrique espère que la Déclaration de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif ainsi que l'Agenda 2063 de l'Union africaine orienteront la mise en œuvre des PPTD dans la région. Bien que des progrès aient été accomplis en ce qui concerne le programme de réformes, il est possible que la dynamique s'épuise car le

processus de réforme a été engagé depuis longtemps. S'il est vrai que la réorganisation sur le terrain a permis à l'OIT d'aligner la couverture de ses bureaux avec les structures régionales, la transparence du processus doit néanmoins être garantie en faisant participer davantage les mandants et en intensifiant les consultations avec ces derniers. Le groupe de l'Afrique prie le Bureau d'apporter une réponse aux questions qui suscitent toujours des préoccupations concernant la réforme du Conseil d'administration et de la Conférence, énoncées au paragraphe 110, et de réviser le Règlement pour les réunions régionales.

- 553.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique fait observer que 167 cibles ont été fixées pour la région Amériques. Le bilan pour la région est très positif en ce qui concerne le résultat 16, pour lequel les cibles ont été dépassées. En revanche, les cibles définies pour le résultat 18 sont très loin d'être atteintes, ce qui est préoccupant. Le GRULAC rappelle qu'il tient à ce que l'initiative sur les normes fasse l'objet de discussions tripartites constructives. Faisant référence au rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*, au *Rapport sur la sécurité sociale dans le monde* et au *Rapport mondial sur les salaires*, l'intervenant indique que l'inclusion du programme sur le travail décent dans les ODD offrira de nouvelles possibilités au Bureau pour collecter des données afin d'évaluer les progrès accomplis. Le GRULAC est d'avis que les rapports devraient être publiés à intervalles périodiques, clairement définis, et que les dates de publication ne devraient pas coïncider avec d'autres activités phares de l'OIT, pour que les mandants et les médias puissent consacrer toute l'attention voulue à ces documents. Le Bureau est invité à continuer de fournir des informations claires sur le lien existant entre les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires. Le GRULAC se félicite de la conclusion de 10 nouveaux partenariats avec des pays à revenu intermédiaire et des partenaires pour la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Le GRULAC rappelle l'importance de la décentralisation et des activités régionales pour l'exécution du programme de l'Organisation.
- 554.** *Un représentant du gouvernement du Pakistan* exprime sa reconnaissance à l'Organisation pour l'aide soutenue qu'elle a prodiguée à son pays dans le cadre du programme national de promotion du travail décent 2010-2015, qui est arrivé à terme. Il se félicite également de pouvoir continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT pour la préparation et la mise en œuvre du prochain PPTD. Il annonce que le gouvernement de la province du Pendjab a promulgué en 2016 une ordonnance interdisant le travail des enfants dans les briqueteries et que, pour atteindre cet objectif, de vastes mesures d'inspection et de contrôle sont prévues.
- 555.** *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* déclare que, contrairement à ce qui est indiqué dans le tableau 10, il n'y a pas de nouveau PPTD en préparation dans son pays. Dire que les PPTD continuent d'être un outil particulièrement efficace pour la promotion du dialogue semble aller à l'encontre des conclusions d'une évaluation indépendante des PPTD qui a été menée dans les Caraïbes et qui laisse entendre que les documents relatifs aux PPTD échouent à présenter le travail et les activités de coopération technique du BIT comme des stratégies cohérentes destinées à promouvoir l'Agenda du travail décent aux niveaux national et sous-régional. L'intervenante espère que les recommandations contenues dans cette évaluation et portant sur le renforcement de l'impact des activités menées dans la sous-région des Caraïbes par le biais des PPTD seront prises en compte.
- 556.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare avoir pris connaissance avec intérêt de la liste de projets de recherche mentionnés dans l'encadré 1, qui montrent bien que les initiatives de l'OIT en matière de recherche font partie intégrante des résultats du programme et budget. L'intervenante souhaiterait avoir de plus amples informations sur les comités d'experts; elle voudrait savoir comment leurs membres sont choisis, s'il s'agit de comités permanents ou s'ils sont constitués pour examiner tel ou tel projet de recherche, et quelle est la relation qu'ils entretiennent avec le groupe chargé de l'examen de la recherche. Elle ajoute qu'il aurait été souhaitable d'obtenir davantage d'informations sur les mesures prises par le Bureau pour remédier aux importantes lacunes recensées dans les études

d'évaluabilité et pour tirer concrètement parti des enseignements qui ont pu être dégagés. Tout en se félicitant de la diversification croissante des sources de financement extrabudgétaires, elle invite instamment le Bureau à faire le nécessaire pour améliorer le taux d'exécution des projets financés par des ressources extrabudgétaires. Elle se félicite des contributions importantes de l'OIT aux travaux du Groupe de travail du G20 sur l'emploi et du dialogue élargi que l'OIT entretient avec l'OCDE, la Banque mondiale et d'autres organisations internationales.

557. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le montant total des dépenses consacrées aux résultats a avoisiné 606 millions au cours de la période 2014-15, ce qui correspond globalement à la dotation budgétaire prévue pour les objectifs stratégiques définis dans le programme et budget pour 2014-15 (612 millions de dollars E.-U.). Les résultats publiés pour 2014-15 font apparaître un excédent budgétaire de 11,9 millions de dollars E.-U., excédent qui a toutefois été annulé par une baisse des contributions des Etats Membres, le résultat final étant un déficit global de 15,4 millions de dollars E.-U. L'écart de 6 millions de dollars E.-U. dans les dépenses consacrées aux résultats explique en partie l'excédent budgétaire global de 11,9 millions de dollars E.-U. Comme cela avait été prévu et annoncé au Conseil d'administration en mars 2015, les projections relatives à l'inflation inscrites dans le budget 2014-15 ne se sont pas concrétisées. Il est donc normal que le niveau des dépenses soit inférieur à ce qui avait été inscrit au budget.

558. *La Présidente* ouvre la discussion consacrée à la partie II du rapport (paragraphe 116 à 284).

559. *Le porte-parole des travailleurs* regrette qu'il ne soit pas fait mention des normes dans le domaine de première importance «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive». Il demande un complément d'information sur le modèle d'intervention mis au point dans la région Afrique en faveur de l'emploi des jeunes. Aucune des recommandations stratégiques mentionnées au paragraphe 130 ne traite de la question des droits, alors que ces derniers ont été au cœur des conclusions adoptées par la Conférence à la session de 2012. La négociation collective reste un domaine auquel on prête trop peu d'attention dans le cadre des travaux concernant la productivité et les conditions de travail. Se référant au paragraphe 148, l'intervenant dit craindre que l'exemple proposé ne reflète pas exactement la réalité propre à l'Indonésie. Dans ce pays, de récentes réformes du système de détermination des salaires minima ont abouti à la suppression des conseils salariaux tripartites décentralisés et à la mise en place d'un nouveau système où les travailleurs n'ont aucun rôle. Le gouvernement a exercé de violentes répressions contre les travailleurs qui s'opposaient au nouveau système salarial. Alors qu'il semblerait que l'OIT ait soutenu le nouveau régime introduit par le gouvernement, on a pu constater que ce dernier n'avait pas tenu compte de certains aspects clés de la convention n° 131. Le gouvernement n'a pas cru bon de consulter les syndicats à propos de la modification des méthodes de fixation des salaires minima en 2015. Depuis l'introduction des réformes salariales, la CSI et les syndicats indonésiens ont demandé à plusieurs reprises au Bureau d'intervenir, mais il leur a été dit que le Bureau ne pouvait pas critiquer un gouvernement souverain. Le groupe des travailleurs a du mal à comprendre comment un nouveau système de salaires allant à l'encontre des conventions de l'OIT pourrait être présenté sous un jour positif. L'intervenant demande à l'OIT de proposer une résolution qui devrait aboutir à la mise en place d'un mécanisme de fixation des salaires qui soit conforme aux normes de l'OIT et garantisse les droits des travailleurs, notamment le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Le rapport surestime aussi l'impact des activités de l'OIT sur les conditions de travail et les salaires des pêcheurs thaïlandais. La section consacrée au travail des enfants et au dialogue social est, quant à elle, assez restreinte. Et si la section intitulée «Faits marquants dans les régions» fournit des informations claires et utiles sur les PPTD, les domaines d'intervention prioritaires dans chaque région laissent apparaître une absence d'approche intégrée de l'OIT sur la base des quatre objectifs stratégiques. En ce qui concerne l'Afrique du Sud, on observe une disparité entre les résultats concrets présentés au paragraphe 228 et ceux figurant dans le tableau 9. Si

le groupe se félicite de la section consacrée à la réalisation des droits au travail en Amérique latine et dans les Caraïbes, il aurait souhaité être informé de l'incidence des missions et du travail des comités spéciaux eu égard à la situation des droits du travail, et savoir si les pays avaient fait le nécessaire pour résoudre les problèmes mis en évidence par les organes de contrôle de l'OIT. La question des droits dans la région des Etats arabes reste insuffisamment traitée. Dans le cadre de ses futures interventions, le Bureau devrait s'employer plus résolument à tenter de remédier aux déficits qui existent dans cette région en matière de droits du travail et touchent notamment les travailleurs migrants des pays membres du Conseil de coopération du Golfe. En ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre en Asie, l'accent devrait davantage être mis sur la question des droits et, dans ce contexte régional, il faudrait remplacer les termes «mobilité de la main-d'œuvre» par «migrations de main-d'œuvre». Les pays de l'ASEAN sont ceux qui ont ratifié le moins de conventions fondamentales de l'OIT dans la région et, si les syndicats participent activement aux actions visant à promouvoir le travail décent en faveur des travailleurs migrants, ils n'ont toujours pas de statut officiel dans les instances de l'ASEAN. Les travaux de recherche mentionnés au paragraphe 262 concernant l'emploi et la protection sociale devraient également couvrir les droits du travail. L'évaluation des exemples présentés dans la section consacrée à la région Europe et Asie centrale aurait dû être plus réaliste, compte tenu de la crise qui touche de nombreux pays de la région. Les interventions de l'OIT ont permis de relancer le dialogue social dans plusieurs pays, comme la Grèce; le rapport passe toutefois sous silence la détérioration de la situation des droits du travail dans des pays tels que l'Arménie, le Kazakhstan, le Kirghizistan et le Tadjikistan, provoquée par la libéralisation massive de la législation du travail. Le prochain rapport sur l'exécution du programme devrait inclure une section présentant une analyse globale des résultats obtenus par l'OIT incluant notamment les points suivants: les principaux axes de ses activités; les réussites obtenues et les difficultés rencontrées dans le cadre de sa coopération avec d'autres organisations et de son travail de sensibilisation; les pays dans lesquels le plus et le moins de progrès ont été accomplis et les raisons de cette situation dans les deux cas; les pays dans lesquels des avancées ont été réalisées en ce qui concerne la concrétisation des quatre dimensions de l'Agenda du travail décent, en précisant si la réforme et l'introduction de nouvelles méthodes de travail du Bureau ont aidé à atteindre cet objectif. La section consacrée à la mise en œuvre de la stratégie devrait couvrir l'ensemble des domaines mentionnés dans le programme et budget et exposer brièvement la manière dont chaque domaine a été abordé, sur la base des quatre dimensions de l'Agenda du travail décent. La section consacrée à l'appui fourni aux mandants devrait renseigner plus précisément sur la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que sur les succès obtenus et les difficultés rencontrées dans ce domaine. Ces informations devraient être complétées par une autre section consacrée au travail de sensibilisation que le Bureau accomplit au sein du système multilatéral et auprès d'autres organisations ainsi que les résultats de ce travail. Les sections sur les enseignements tirés sont utiles et devraient figurer dans tous les futurs rapports. Le rapport qui couvrira la prochaine période biennale devrait également expliquer dans quelle mesure les différents résultats obtenus et le travail accompli dans les régions ont favorisé la ratification et l'application effective des normes internationales du travail.

- 560.** *Le porte-parole des employeurs*, rappelant que le renforcement des organisations d'employeurs a été reconnu comme étant un enjeu prioritaire pour l'OIT, souhaiterait savoir à quoi est due l'insuffisance des ressources allouées à la réalisation de cet objectif. Son groupe souhaiterait qu'on lui fournisse un décompte précis des ressources du budget ordinaire consacrées aux activités destinées à soutenir les organisations d'employeurs et les entreprises durables.
- 561.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que l'approche intégrée adoptée pour la réalisation des résultats, qui a constitué le fondement du travail de l'OIT pendant la période biennale en cours, devrait permettre au Bureau de répondre plus efficacement aux besoins de la région Afrique. L'intervenant constate avec satisfaction que le Bureau a choisi d'axer ses efforts sur un nombre de

domaines plus restreint et veut croire que cette manière de procéder donnera des résultats tangibles. Au vu du nombre important de résultats obtenus au niveau national pour ce qui est de la promotion d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive dans la région Afrique et des nombreuses initiatives de l'OIT en cours, il invite instamment le Bureau à diffuser les meilleures pratiques dans la région, notamment celles qui portent sur la lutte contre le chômage des jeunes, objectif prioritaire dans la région. Il se félicite de l'adoption de la recommandation n° 204 et ajoute que les Etats Membres se félicitent de pouvoir bénéficier de l'assistance technique qui leur permettra d'assurer son application. Son groupe espère que les enseignements qui ont pu être tirés de la mise en œuvre expérimentale d'un ensemble d'outils pour l'inspection du travail dans l'économie informelle en Afrique de l'Ouest permettront la diffusion de ces outils dans d'autres pays de la région. L'intervenant dit enfin qu'il serait souhaitable de mieux synchroniser l'exécution du programme et les rapports d'évaluation.

- 562.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) remercie les membres du Conseil d'administration pour la richesse des observations et des conseils formulés au cours de la discussion, qui vont permettre au Bureau d'améliorer l'exécution du programme de l'OIT pour 2016-17 et la qualité des rapports correspondants. Répondant à certaines remarques, il tient à préciser quelques points. Premièrement, en ce qui concerne la présentation et le contenu du rapport, le Bureau a tenu compte des orientations qui avaient été formulées par le Conseil d'administration et il s'est employé à améliorer la qualité du rapport sans pour autant le modifier radicalement. Le rapport sur l'exécution du programme de l'Organisation n'a pas vocation à se substituer aux rapports d'évaluation ni à devenir une étude d'impact. Sa raison d'être est de renseigner sur le travail accompli par le Bureau au cours de la période biennale et de permettre ainsi au Conseil d'administration d'exercer sa fonction de gouvernance. La présentation du rapport a été modifiée de manière à mettre mieux en lumière les réussites obtenues au niveau mondial ainsi que les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entre autres activités. C'est par souci de concision que certaines informations n'ont pas été incluses dans le rapport, mais nombre d'informations complémentaires sont accessibles en ligne. Deuxièmement, le Bureau a donné suite aux recommandations contenues dans les rapports d'évaluation et adopté une nouvelle approche qui lui a permis d'identifier plus facilement les lacunes dans la mise en œuvre du programme. L'encadré 3 donne un aperçu des insuffisances auxquelles le Bureau tente de remédier. Les enseignements tirés de la mise en œuvre du programme pendant la période biennale précédente ont été pris en compte pour l'élaboration de la stratégie de mise en œuvre pendant la période biennale qui a suivi. Ces enseignements, au même titre que les observations formulées dans le cadre de la présente session du Conseil d'administration, seront pris en compte dans les futurs programmes. Troisièmement, l'intervenant rappelle que le Conseil d'administration a adopté un cadre stratégique organisé autour de 19 résultats et qu'il a décidé de ne pas adopter de cadre distinct pour les domaines de première importance introduits en 2014-15. Il importe donc, dans la mesure du possible, de rattacher au cadre stratégique le travail accompli et les résultats obtenus au titre de ces domaines de première importance. Quatrièmement, plusieurs raisons peuvent expliquer des résultats insuffisants au regard des objectifs visés: des problèmes politiques dans les pays considérés, des difficultés liées aux indicateurs, des résultats et des cibles trop ambitieux, ou encore des difficultés à mobiliser des ressources. Le Bureau est conscient qu'il lui faut intensifier ses efforts en ce qui concerne les indicateurs 2.3, 3.3 et 3.4, car les résultats obtenus en 2014-15 sont insuffisants. Cinquièmement, l'intervenant reconnaît la nécessité d'allouer davantage de ressources aux activités touchant au dialogue social. Les domaines de première importance s'étant vu attribuer le statut de résultats stratégiques dans le programme et budget pour 2016-17, le Bureau a pris des mesures pour que les questions relatives aux normes du travail, au dialogue social, à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination soient intégrées dans l'ensemble de ses travaux. L'intervenant prend bonne note des préoccupations causées par les informations sur l'Indonésie figurant dans la

section consacrée à la productivité et aux conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises, et sur les PPTD dans les Caraïbes. Sixièmement, le programme de réforme du BIT a déjà porté ses fruits et donné lieu à des avancées notables, et cette évolution positive devrait se confirmer dans les prochaines années. L'impact positif de la réforme est clairement attesté par la qualité du dialogue au sein du Conseil d'administration et dans le cadre des réunions régionales, ainsi que par les améliorations de la gestion et de la production des documents.

Résultat

563. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration.*

(Document GB.326/PFA/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.326/PFA/2)

564. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs souscrivent au projet de décision.*

Décision

565. *Le Conseil d'administration a délégué à son bureau, pour la période de la 105^e session (juin 2016) de la Conférence, 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 75^e exercice prenant fin le 31 décembre 2017.*

(Document GB.326/PFA/2, paragraphe 3.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.326/PFA/3)

566. *Le porte-parole des travailleurs note avec satisfaction que les travaux progressent de manière satisfaisante et que des mesures ont été prises pour réduire autant que possible les désagréments qui pourraient en résulter pour le personnel. Son groupe souhaiterait que l'on étudie la possibilité de solliciter des contributions volontaires pour financer les travaux restants, mais les propositions qui ont été formulées dans ce sens n'ont pas suscité beaucoup d'intérêt. Les questions de réputation devraient être aussi examinées avec soin. L'option consistant en une contribution spéciale des Etats Membres devrait être envisagée, mais un prêt commercial, en revanche, ne devrait être considéré que comme une solution de dernier*

recours. Afin d'éviter toute augmentation des coûts, il ne devrait pas y avoir d'interruption dans le déroulement des travaux de rénovation jusqu'à ce qu'ils soient terminés. Son groupe souscrit au projet de décision.

- 567.** *Le porte-parole des employeurs* se dit satisfait d'avoir appris que les travaux de rénovation du tiers sud du bâtiment et la réinstallation du personnel seraient achevés à la fin de l'année 2016. Il estime raisonnable, d'autant plus qu'elle sera sans incidence sur les besoins à long terme, la proposition du Bureau consistant à utiliser pour 2016-17 et 2018-19 la part allouée au siège dans la réserve à long terme du Fonds pour le bâtiment et le logement afin de compenser le manque à gagner dû au fait que le produit de la vente des terrains a été moins important que prévu. Il serait utile de disposer d'informations plus détaillées sur chacune des trois options envisagées pour le financement des travaux restants, à savoir un prêt commercial, des contributions volontaires et une contribution des Etats Membres. Son groupe souscrit aux deux premiers alinéas du point pour décision et souhaite prendre connaissance du point de vue des gouvernements avant de se prononcer sur le troisième.
- 568.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni déclare que son groupe a pris note avec satisfaction des progrès accomplis depuis la précédente session du Conseil d'administration. Il se félicite de la méthode du «livre ouvert», de la clause relative au partage des montants économisés et de la détermination constante du Bureau de rester dans le cadre du budget initialement prévu pour le projet. Tout en reconnaissant que le budget total reste dans les limites du plan financier approuvé par le Conseil d'administration, il est préoccupé de voir que le coût réel supporté par les Etats Membres a augmenté, du fait principalement de recettes moins importantes que prévu. Il se félicite de l'accord aux termes duquel le Bureau a renoncé à son droit de superficie sur le terrain situé sur la route de Ferney en échange d'un titre de pleine propriété sur la moitié de la parcelle vendue et note avec satisfaction que la vente des deux parcelles de terrain intervient à point nommé.
- 569.** L'intervenant remercie le Bureau d'avoir exploré les possibilités de financement des composantes supplémentaires du projet, comme l'avait demandé le groupe des PIEM à la session du Conseil d'administration de novembre 2015. Il juge toutefois regrettable que les trois options présentées supposent la participation financière des Etats Membres et souhaiterait que le Bureau réfléchisse à d'autres solutions. Le groupe des PIEM aimerait disposer d'informations plus précises à propos de l'incidence financière d'un ajournement des travaux supplémentaires. Le Bureau devrait examiner toutes les options qui permettraient de couvrir les coûts ou de générer des revenus, notamment en établissant un ordre de priorité pour les travaux supplémentaires ou en en réduisant l'ampleur, et en recherchant des sources de financement, notamment non gouvernementales. Il faudrait également identifier les travaux écartés du projet qu'il considère essentiels. Enfin, le Bureau devrait soumettre à la prochaine session du Conseil d'administration une proposition de création d'un comité spécial composé de membres de l'OIT qui assurerait le suivi du projet et conseillerait le Bureau et le Conseil d'administration à propos de son exécution.
- 570.** Pour l'heure, le groupe des PIEM n'est pas favorable à ce que l'on s'engage plus avant sur la voie d'une option qui impliquerait une contribution financière des Etats Membres. Les travaux qui ont été retirés du projet – soit plus de 50 pour cent du projet initial – l'ont été pour une bonne raison, et il n'y a pas lieu de les considérer comme un ensemble indivisible nécessitant un financement global. Il est essentiel de définir un ordre de priorité pour que des éléments individuels puissent être financés par des ressources internes et des montants économisés quand ils seront indispensables. L'intervenant rappelle la résolution concernant le traitement de la prime nette acquise, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (2008). Le groupe souhaiterait qu'un nouveau rapport sur l'évolution de cette question soit présenté à la session du Conseil d'administration de novembre 2016.

571. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite de l'avancement du projet et de l'accord concernant la vente des terrains. Il espère que le Conseil d'administration aura la possibilité de prendre une décision à propos des trois options de financement proposées pour les travaux supplémentaires. Le groupe souscrit au projet de décision.
572. *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que, en raison des aléas de la situation financière actuelle et des difficultés auxquelles de nombreux Etats Membres doivent faire face, il est important que les travaux restent dans les limites du budget approuvé par le Conseil d'administration. Comme l'a fait remarquer le représentant du groupe des PIEM, il faut définir un ordre de priorité pour les travaux retirés du projet; de fait, les travaux à effectuer dans les parkings et la zone des services généraux ne sont pas urgents. En ce qui concerne le centre de conférence, les besoins réels devraient être évalués en fonction des projets de rénovation en cours à Genève, qui vont permettre de disposer de salles de réunion plus spacieuses dans d'autres endroits, notamment au Palais des Nations; la rénovation de cette partie du bâtiment devrait en outre être financée par des contributions volontaires ou des sources de financement innovantes. L'intervenante souscrit au point *b)* du projet de décision pour couvrir le déficit de 2,4 millions de francs suisses.
573. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) confirme que le point *b)* du projet de décision ne concerne que le déficit de financement dû au fait que le produit de la vente des terrains a été moins important que prévu. Le coût supplémentaire de 120 millions de francs suisses dont il est question dans le rapport correspond à une révision du montant de 95-100 millions de francs suisses, auxquels les travaux avaient été estimés douze mois plus tôt, lorsqu'il avait été décidé de retirer du projet certains travaux de rénovation afin de rester dans les limites du budget initial de 205 millions de francs suisses. Répondant à la question du groupe des PIEM concernant l'établissement d'un ordre de priorité, l'intervenant propose que les travaux commencent par les aspects touchant à la sécurité et à la santé – remplacement de tous les vitrages, amélioration de l'isolation et aménagement de sorties de secours supplémentaires dans les bureaux et les espaces communs situés dans la zone des services généraux et du centre de conférence. Viendraient ensuite les travaux mécaniques, d'électricité et de plomberie, puis les finitions et, enfin, la rénovation des parkings. Le coût approximatif de ces travaux se situerait entre 25 et 30 millions de francs suisses pour la composante «sécurité et santé»; entre 40 et 50 millions de francs suisses pour les travaux mécaniques, d'électricité et de plomberie; entre 25 et 30 millions de francs suisses pour les finitions; et il serait de 11 millions de francs suisses pour les parkings. L'intervenant fait observer que, si les travaux de rénovation supplémentaires étaient effectués parallèlement aux travaux en cours, il serait possible, d'après les estimations, de réaliser des économies d'un peu plus de 2,2 millions de francs suisses. L'intervenant demande quelles sont les sources de financement non gouvernementales que le groupe des PIEM souhaiterait voir examiner par le Bureau. Il rappelle enfin au Conseil d'administration qu'il avait créé un Sous-comité du bâtiment chargé de la supervision du projet initial et que, au terme du processus de planification, ce sous-comité avait été remplacé par les mécanismes de gouvernance existant au sein du Bureau, qui ont fait l'objet d'appréciations élogieuses dans divers rapports d'audit. Le déroulement quotidien des travaux est suivi par l'équipe de gestion du projet, le projet dans son ensemble est supervisé par le comité de gouvernance, et le Bureau présente un rapport au Conseil d'administration à chacune de ses sessions.
574. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe est maintenant favorable au point pour décision figurant dans le document.

Décision**575. Le Conseil d'administration:**

- a) *a pris note du rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège;*
- b) *a approuvé l'utilisation par le projet de rénovation du bâtiment du siège des provisions constituées au titre de la partie IV du budget ordinaire pour la réserve affectée au financement à long terme en attendant l'achèvement de la rénovation;*
- c) *a demandé au Directeur général d'établir une liste de dons envisageables et de la communiquer aux Etats Membres.*

(Document GB.326/PFA/3, paragraphe 31.)

Quatrième question à l'ordre du jour**Le point sur l'assurance-maladie
après la cessation de service**

(GB.326/PFA/4(&Corr.))

576. *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) explique que les corrections apportées au texte français ont permis de préciser que la proposition du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service, reprise dans le document à l'examen, concerne uniquement la part des primes d'assurance-maladie prise en charge par l'employeur et qu'elle n'entraînera pas de déduction sur les traitements des membres du personnel. Le Bureau vient juste d'être informé que la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une série de recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB). Ce dernier a recommandé notamment que le Groupe de travail obtienne de plus amples informations sur l'affiliation aux régimes nationaux d'assurance-maladie en tant que moyen de réduire le montant des charges que les organisations ont à payer. Le document à l'examen explique qu'une telle solution n'aura aucune incidence sur les prestations dont bénéficieront les personnes assurées ou sur le montant de leurs primes. Le CCQAB a également recommandé que le Groupe de travail continue d'étudier les possibilités de regrouper les régimes d'assurance-maladie, tout en semblant considérer que ce n'est peut-être pas au sein de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) qu'il conviendra d'opérer ce regroupement. Le CCQAB s'est déclaré favorable à la poursuite des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé et, dans la mesure du possible, à l'harmonisation des méthodes d'évaluation comptable. Tout en reconnaissant qu'il appartient à chaque organisation de déterminer le meilleur moyen de garantir qu'elle dispose des ressources nécessaires pour couvrir les charges qu'elle doit payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, le CCQAB a recommandé une nouvelle fois que le Secrétariat de l'ONU continue de financer ses obligations par décaissement continu. Un des thèmes qui ont été évoqués lors des débats de la Cinquième Commission est que le Groupe de travail des Nations Unies devrait continuer d'étudier les possibilités d'améliorer la transférabilité des régimes d'assurance-maladie d'une institution à l'autre.*

- 577.** *Le porte-parole des employeurs* demande des éclaircissements sur les paragraphes 32 à 36 du rapport. Vu que 76 pour cent des frais médicaux pris en charge par la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT (CAPS) sont occasionnés en Suisse et en France, la possibilité d'affilier les anciens fonctionnaires aux régimes nationaux d'assurance-maladie de ces pays devrait être examinée. Le groupe des employeurs appuie toutes les mesures visant à maîtriser les dépenses, en particulier la médecine préventive et la négociation avec les prestataires de soins de santé. En ce qui concerne l'alinéa c) du projet de décision, le groupe s'était déjà déclaré favorable à l'instauration d'une charge salariale et accueille avec satisfaction la confirmation selon laquelle il n'en résulterait pas une augmentation des cotisations du personnel à la CAPS. Toutefois, on ne sait pas très bien si cette solution permettra à elle seule de résoudre le problème du financement des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service; comme indiqué au paragraphe 36 et précisé au cours des débats de la Cinquième Commission, le Bureau sera en effet tenu de continuer à financer ses charges par décaissement continu et le montant des obligations non provisionnées imputées sur le budget ordinaire augmentera jusqu'en 2025 avant de baisser durant les quelque soixante années suivantes jusqu'à atteindre zéro. On pourrait peut-être combiner l'instauration d'une charge salariale avec d'autres solutions; l'intervenant souhaiterait que le Bureau fournisse des précisions sur ce point. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 578.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe appuie les mesures de maîtrise des dépenses passant par la prévention, l'élaboration par le Bureau d'une politique de médecine préventive et la poursuite des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé. Il considère toutefois que ces négociations ne devraient pas entraîner une augmentation des coûts ou une réduction des prestations dues au personnel, et souhaiterait obtenir des précisions sur ce point. Le groupe des travailleurs appuie l'alinéa a) du projet de décision mais ne voit pas l'intérêt de l'alinéa b), qui porte sur des aspects déjà couverts par la réflexion plus large que le Bureau devra entreprendre en vertu de l'alinéa a). Le groupe demande qu'il soit confirmé que toute option soumise au Conseil d'administration concernant la modification des Statuts de la Caisse, et en particulier l'affiliation à des régimes nationaux d'assurance-maladie, sera le résultat de négociations entre l'administration et le Syndicat du personnel. Si elle était adoptée, la proposition figurant à l'alinéa c) du projet de décision se traduirait par une augmentation des crédits budgétaires comprise entre 40 et 50 millions de dollars E.-U. Les éventuelles contributions supplémentaires des Etats Membres visant à faire baisser les charges devant théoriquement être payées au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ne doivent pas entraîner de réduction des crédits affectés aux programmes et activités essentiels de l'OIT. Les changements à venir concernant le droit des membres du personnel de partir à la retraite à l'âge de 65 ans pourraient avoir des répercussions positives sur les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, et il conviendrait d'en tenir compte quand on débattrait à nouveau de cette question.
- 579.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que les anciens fonctionnaires doivent être correctement couverts par l'assurance-maladie après la cessation de service et que les éventuelles carences des régimes nationaux doivent être atténuées au niveau mondial. L'Organisation doit être à l'avant-garde des efforts visant à protéger les droits acquis des fonctionnaires et anciens fonctionnaires. Le groupe de l'Afrique salue la recommandation selon laquelle on pourrait décider de conclure des accords avec les Etats Membres pour que les personnes assurées soient affiliées à un régime national à titre principal, même si cette approche ne devrait pas aboutir à ce que les obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service soient mises intégralement à la charge des Etats Membres. Le groupe appuie l'amendement au projet de décision que soumettra le groupe des PIEM.

- 580.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne déclare que le Bureau doit s'employer à trouver des moyens de financer, de maîtriser et de réduire les charges à payer, comme le font déjà d'autres institutions des Nations Unies. Il souhaiterait avoir une estimation des économies que permettraient de faire les négociations collectives menées avec les prestataires de soins de santé et demande si une réserve spéciale pour le financement de l'assurance-maladie après la cessation de service pourrait être constituée en dehors de la CAPS. Des mesures doivent être prises pour étudier les moyens de réaliser des économies et des gains d'efficacité importants et pour commencer à gérer les charges que doit payer l'Organisation afin de les maîtriser et de limiter les coûts correspondants. Le groupe des PIEM appuie les alinéas *a)* et *b)* du projet de décision et encourage le Bureau à examiner la possibilité de prendre les mesures réglementaires proposées sans attendre les résultats des analyses menées à l'échelle des Nations Unies. En ce qui concerne l'alinéa *c)*, l'intervenant croit comprendre que la charge salariale devrait être assumée par l'employeur et augmenterait ses dépenses de personnel. Faute de plan spécifique de maîtrise et de financement des coûts, le groupe des PIEM ne saurait appuyer cet alinéa. L'intervenant propose par conséquent de supprimer les alinéas *c)* et *d)* et de les remplacer par le texte suivant: «présenter à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration des propositions concrètes visant à financer et maîtriser les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service».
- 581.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que le groupe est préoccupé de constater que, en 2014, l'Organisation a affiché un actif net négatif de plus de 117 millions de dollars E.-U. et que les obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ont été de 1,1 milliard de dollars. L'Organisation pourrait aller de l'avant et prendre certaines mesures pour réduire ces obligations, parmi lesquelles des négociations sur l'affiliation à des régimes nationaux d'assurance-maladie et notamment des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé en Suisse. Il est indispensable de consulter les représentants du personnel à cet égard. Des informations sur les économies qui pourraient être réalisées avec de telles mesures seraient les bienvenues. Une politique commune de l'assurance-maladie après la cessation de service à l'échelle du système des Nations Unies présenterait bien des avantages. Les décisions que doit prendre le Bureau concernant le financement des charges à payer doivent inclure un engagement de sa part à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en tenant compte du profil démographique du personnel de l'OIT. Le document ne tient pas compte des discussions qui ont eu lieu à la 322^e session du Conseil sur la possibilité de trouver d'autres sources de financement pour qu'une réserve au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service soit constituée, que ce soit par le transfert d'économies réalisées sur le budget de l'OIT ou l'utilisation de crédits non dépensés à la fin d'une période biennale. Ces mesures permettraient de réduire l'incidence sur le budget ordinaire et les contributions des Etats Membres. Les alinéas *c)* et *d)* du projet de décision devraient être remplacés par le texte suivant: «présenter à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration différentes options concernant la constitution d'une réserve pour l'assurance-maladie après la cessation de service, notamment des mesures concrètes destinées à augmenter l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en examinant les effets positifs de ces mesures sur la réduction des charges à payer par le BIT au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service».
- 582.** *Le représentant du Directeur général*, répondant au porte-parole des employeurs, déclare que la proposition ne visait pas tant à constituer une réserve pour couvrir les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service qu'à laisser ces charges disparaître progressivement par attrition, tout en finançant d'ici-là leur croissance future. A mesure que de nouvelles charges augmenteraient, une réserve correspondante serait constituée pour les financer. Dans l'intervalle, le Bureau continuerait de financer l'assurance-maladie après la cessation de service des retraités actuels par la méthode du décaissement continu. A l'exception de son alinéa *c)*, le projet de décision n'appelle pas à des changements immédiats. L'alinéa *b)* n'entraînerait aucun frais ni aucune modification

des prestations pour les personnes assurées. En mettant en place un dispositif analogue pour les retraités résidant aux Etats-Unis, le Secrétariat de l'ONU à New York a réduit de près de 258 millions de dollars E.-U. le montant total de ses obligations. De nouvelles études sont néanmoins nécessaires car il n'est pas certain que cette solution convienne pour les retraités de l'OIT résidant dans d'autres pays et le Bureau ne peut pas fournir actuellement d'estimation des économies qui pourraient être réalisées. Le relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans ne réduira pas de manière significative le montant des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. L'intervenant confirme que le Bureau a déjà promis au Syndicat du personnel que des consultations seront organisées avant toute décision sur les alinéas *a*) et *b*). Bien que le Bureau ne puisse pas donner une estimation des économies réalisées grâce aux négociations collectives, les prestataires de soins de santé ont accepté des réductions de tarifs comprises entre 10 et 15 pour cent. La proposition figurant à l'alinéa *c*) prévoit la constitution d'une réserve spéciale au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service en dehors de la CAPS. Le Comité de gestion de la CAPS a créé un sous-comité chargé de trouver de nouveaux moyens de maîtriser les coûts et examine actuellement des options comme la prescription de médicaments génériques ou la mise en place de solutions autres que l'hospitalisation.

- 583.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que la date de novembre 2016 figurant dans les amendements présentés par le groupe des PIEM et le GRULAC ne laisse pas suffisamment de temps pour savoir à quoi aboutiront les discussions qui auront lieu au sein du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service. La meilleure solution consisterait à conserver la version initiale du projet de décision.
- 584.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe appuie le texte original.
- 585.** *Un représentant du gouvernement de l'Espagne* déclare qu'il pourra appuyer l'amendement présenté par le GRULAC.
- 586.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que son groupe est disposé à remplacer par mars 2017 la date figurant dans sa proposition d'amendement.
- 587.** *Un représentant du gouvernement de l'Espagne* déclare qu'il appuie le changement de date proposé par le GRULAC.
- 588.** *Le porte-parole des travailleurs* demande que la différence technique existant entre le texte original de l'alinéa *c*) du projet de décision et la proposition d'amendement du GRULAC soit expliquée.
- 589.** *Le porte-parole des employeurs* demande si les options figurant dans la proposition du GRULAC prévoient l'instauration d'une charge salariale.
- 590.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que l'instauration d'une charge salariale est une option possible. Dans sa proposition, le GRULAC n'appuie pas la création, au stade actuel, d'une réserve destinée à financer l'assurance-maladie après la cessation de service.
- 591.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe appuie la version de l'alinéa *c*) proposée par le GRULAC dans laquelle figure la date de mars 2017.
- 592.** *Le porte-parole des travailleurs* demande si le Bureau estime qu'une année sera suffisante pour procéder aux consultations prévues.

593. *Le représentant du Directeur général* déclare que les discussions au sein du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service ne seront probablement pas terminées d'ici à mars 2017. Toutefois, le Bureau sera en mesure de rendre compte des mesures de maîtrise des dépenses qui auront été prises et de soumettre de nouvelles options de financement à ce moment-là.
594. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe pourra appuyer la version de l'alinéa c) proposée par le GRULAC.

Décision

595. *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à:*

- a) *veiller à ce que l'OIT continue de participer aux travaux du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service visant à examiner d'autres moyens de gagner en efficacité et de maîtriser les coûts, et à élaborer des propositions à ce sujet;*
- b) *collaborer avec les autres organismes des Nations Unies pour étudier la faisabilité et l'incidence de l'incorporation, dans les Statuts et Règlement administratif de la CAPS (Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT), de l'obligation pour les anciens fonctionnaires assurés par la CAPS et les personnes à leur charge qui résident en Suisse, en France ou aux Etats-Unis d'être affiliés au régime national d'assurance-maladie de ces pays;*
- c) *présenter à la 329^e session (mars 2017) du Conseil d'administration différentes options concernant la constitution d'une réserve pour l'assurance-maladie après la cessation de service, notamment des mesures concrètes destinées à augmenter l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en examinant les effets positifs de ces mesures sur la réduction des charges à payer par le BIT au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service.*

(Document GB.326/PFA/4(&Corr.), paragraphe 39, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication: rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et sur la stratégie de transition pour 2016-17 (GB.326/PFA/5)

596. *Le porte-parole des travailleurs* déclare, à propos du résultat 1 de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015, que le Bureau devrait poursuivre le déploiement d'IRIS sur le terrain, promouvoir le partage des connaissances et la collaboration, et continuer à former son personnel aux nouvelles technologies. Il souhaite savoir à quel moment une décision sera prise à propos de l'utilisation de Microsoft

SharePoint et ce que cela impliquera. En ce qui concerne le résultat 2, le Bureau devrait fournir davantage d'informations sur la réduction des dépenses informatiques et donner des assurances quant à l'absence d'effets préjudiciables des mesures de réduction des coûts sur les conditions de travail du personnel. L'orateur accueille avec satisfaction la création du Comité de gouvernance des technologies de l'information (ITGC). Concernant le résultat 3, le Bureau devrait continuer à moderniser l'infrastructure informatique et à renforcer la sécurité informatique et la gestion des risques. L'orateur demande à combien s'élevait le budget consacré à la sécurité informatique avant la réaffectation de 2,4 millions de dollars E.-U., pour en connaître la hausse en pourcentage. Il salue la stratégie de transition pour 2016-17, tout en considérant nécessaire d'avoir davantage d'informations sur les coûts de sa mise en œuvre. Il souscrit au projet de décision.

- 597.** *Le porte-parole des employeurs* salue l'approche globale adoptée par l'OIT pour ce qui est de la modernisation et de la normalisation des services informatiques et se félicite des mesures d'économie prises par le Bureau pour tirer profit de ressources limitées. Cependant, il trouve préoccupant que les ressources consacrées par l'OIT aux technologies de l'information soient de 30 à 40 pour cent inférieures à celles des administrations de même type et demande au Bureau de s'en expliquer. S'il est primordial d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix, il n'en reste pas moins que l'OIT et ses mandants doivent pouvoir bénéficier pleinement des possibilités offertes par les technologies de l'information. L'orateur fait par exemple observer que certaines parties du bâtiment ne disposent pas d'un accès Wifi. Il se félicite de la réaffectation de 2,4 millions de dollars E.-U. au profit de la sécurité informatique et de l'inscription dans la stratégie de transition d'un résultat relatif à la gestion des risques informatiques. Il salue les cinq facteurs stratégiques qui déterminent la stratégie de transition, notamment les deux premiers, et souscrit au projet de décision.
- 598.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite que le Bureau ait mis en œuvre ses projets dans un souci d'économie, ce qui lui a permis de consacrer aux activités informatiques un budget et des effectifs inférieurs à ceux d'organisations de même type. En ce qui concerne la stratégie de transition, le Bureau devrait donner la priorité à la mise en service de l'ensemble des fonctionnalités d'IRIS dans le nouveau Bureau régional d'Abidjan. L'orateur appuie le projet de décision.
- 599.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada demande, au vu des mesures d'économie prises et du montant des dépenses informatiques de 30 à 40 pour cent inférieures à celles d'organisations de même type, que des estimations plus détaillées soient fournies quant aux économies réalisées. Il ajoute que le Bureau devrait, dans la limite des ressources dont il dispose, poursuivre la mise en œuvre des améliorations indiquées dans la stratégie de transition. Il est essentiel que l'ITGC participe à définir les priorités stratégiques pour les services et les solutions informatiques. Le Bureau devrait par ailleurs envisager d'appliquer une double structure hiérarchique au personnel informatique se trouvant sur le terrain. L'orateur soutient le projet de décision.
- 600.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC)) explique que, si le calcul des coûts complets et la décision concernant l'installation de SharePoint auraient probablement lieu en 2016, la réalisation du projet n'interviendrait qu'au cours de la période de mise en œuvre de la stratégie 2018-2021. Environ 25 mesures d'économie ont été prises, dont celles indiquées dans le document, qui ont permis de réaffecter certaines ressources. Parmi ces mesures, l'orateur mentionne les économies qui ont été réalisées grâce au regroupement de l'infrastructure du siège et qui ont permis au Bureau de financer la centralisation de l'infrastructure pour les bureaux extérieurs, et la centralisation des services d'administration informatique du réseau local (LAN), qui a permis au Bureau de confier d'autres tâches dans divers départements du siège à onze points focaux chargés à temps partiel des questions informatiques. La création de l'ITGC a permis de hiérarchiser de manière stratégique les projets en fonction de leur viabilité à long terme,

ce qui garantit une utilisation plus efficace des ressources. Le Bureau fait appel à des prestataires extérieurs pour compléter, sans compromettre les conditions de travail des fonctionnaires, les équipes chargées d'assurer un appui informatique 24 heures sur 24 au siège et dans les bureaux régionaux. L'investissement dans la sécurité informatique a été multiplié par quatre. Se fondant sur les premières estimations et la planification initiale, la stratégie de transition ne traite que des mesures pouvant être mises en œuvre avec les ressources disponibles. INFOTEC utilise efficacement les ressources dont il dispose et recherche des moyens de financer des initiatives d'envergure. L'ensemble du bâtiment est pourvu d'un accès Wifi au fur et à mesure que les travaux de rénovation avancent. La question de la double structure hiérarchique pour le personnel informatique des bureaux extérieurs a déjà été examinée par l'ITGC et fait actuellement l'objet d'un suivi par le Département du développement des ressources humaines.

- 601.** *Le porte-parole des employeurs* souhaite avoir la confirmation que le Bureau est en mesure de mener ses travaux de manière optimale même si le budget alloué aux activités informatiques est de 30 à 40 pour cent inférieur à celui d'organisations du même type.
- 602.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) explique que le problème sous-jacent auquel le BIT doit faire face est son manque d'investissement dans les technologies de l'information durant de nombreuses années, et ajoute que le Bureau s'efforce de remédier progressivement à cette situation. INFOTEC nécessite effectivement des fonds supplémentaires pour répondre à des besoins informatiques justifiés, ce dont tiendra compte le prochain programme et budget. D'autres départements doivent prévoir dans leur propre budget une provision pour les dépenses informatiques, et le Bureau étudie différents modèles de financement. Les projets informatiques requièrent des mesures de financement à long terme, or le Bureau doit planifier sur la base de son budget biennal. Il est donc nécessaire d'étudier les options envisageables en vue de la constitution d'une réserve permettant de financer des projets à long terme.

Décision

- 603.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et approuvé la stratégie de transition en matière de technologies de l'information proposée pour 2016-17 (telle que présentée aux paragraphes 41 à 54 du document GB.326/PFA/5).*

(Document GB.326/PFA/5, paragraphe 55.)

Sixième question à l'ordre du jour

Stratégie en matière de connaissances 2010-2015: résultats obtenus, enseignements à retenir et pistes pour l'avenir (GB.326/PFA/6)

- 604.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que le renforcement de la capacité de recherche de l'Organisation est d'une grande importance sur le plan stratégique. Une stratégie en matière de connaissances devrait faire partie d'un processus d'élaboration des politiques avisé qui reconnaisse le rôle crucial des analyses fondées sur des données probantes, qui veille à ce que les travaux de recherche du Bureau répondent aux besoins des mandants et qui tienne

compte de la contribution essentielle du Centre de Turin, puisque la formation et les compétences sont étroitement liées à la recherche et aux connaissances. Le groupe des employeurs est donc passablement surpris de constater que la stratégie du Bureau en matière de connaissances est traitée uniquement comme une question d'ordre opérationnel relevant des compétences du Directeur général et qu'il n'a pas été jugé nécessaire de consulter le Conseil d'administration à ce sujet. Aussi les employeurs, estimant qu'ils ne sont pas pleinement en mesure de formuler des observations sur le rapport, prennent-ils simplement bonne note du projet de décision.

- 605.** *Le porte-parole des travailleurs* note qu'il est indispensable de disposer de données et d'analyses statistiques de qualité pour prendre des décisions de portée stratégique en toute connaissance de cause et qu'il serait donc souhaitable de disposer d'indications plus probantes des améliorations apportées à la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances. Etant donné que les rapports phares du BIT, par leur grande visibilité et la qualité de leurs analyses, renforcent l'autorité de l'Organisation pour ce qui est des grandes questions relatives au travail, son groupe est favorable à la publication de rapports semestriels sur les salaires et la sécurité sociale. L'orientation thématique du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* est toutefois difficile à cerner, puisque ce rapport porte chaque année sur des thèmes différents. L'intervenant souhaite donc savoir comment le Bureau entend procéder pour faire de ce rapport l'une de ses publications phares, étant donné que cette diversité des thèmes fait courir le risque qu'aucun rapport, en tant que tel, ne puisse être considéré comme faisant autorité. Il voudrait également savoir si les rapports seront établis par des experts du BIT ou si les mêmes thèmes seront confiés à des rédacteurs du Département de la recherche et, pour un thème donné, comment sera assurée la cohérence entre les travaux de ce département et ceux des départements techniques du Bureau. Les rapports phares devraient faire l'objet d'une double évaluation, interne et externe, afin d'être sûr qu'ils respectent les règles en vigueur dans les milieux universitaires. L'intervenant souhaiterait également être mieux informé des éléments attestant un intérêt croissant pour les publications du BIT.
- 606.** Les travailleurs approuvent l'importance attachée au renforcement de la base de connaissances en matière de statistiques de l'Organisation. Ils félicitent le Bureau d'avoir veillé à l'intégration des objectifs du travail décent dans les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (ODD) et se disent satisfaits des mesures prises, en collaboration avec les mandants tripartites, dans le prolongement de la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, ainsi que de la volonté manifestée par le Bureau de collaborer avec d'autres organes pour obtenir des données statistiques et des indicateurs de qualité qui permettront de mesurer les avancées réalisées dans le domaine du travail décent.
- 607.** L'intervenant voudrait aussi en savoir plus sur les plans et les ressources prévus pour tirer pleinement parti du portail central pour la gestion de l'information et des connaissances grâce à la fourniture d'informations sur les pays mieux actualisées, ainsi que pour assurer une plus large diffusion des données de l'Organisation. Il demande également un complément d'information sur la nature des projets de partenariats avec des fournisseurs de contenu numérique. Etant donné que la force institutionnelle de l'OIT réside dans sa nature tripartite, les travailleurs souhaiteraient vivement que l'on engage des initiatives qui permettent de tirer parti des réseaux d'expertise et de connaissances du mouvement syndical, de sorte que ces réseaux viennent compléter ceux des organismes des Nations Unies et des milieux universitaires.
- 608.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des États-Unis dit que le renforcement de la capacité de l'OIT à établir des analyses fiables et solidement étayées, qui sont indispensables pour l'élaboration des politiques dans des domaines clés, a eu pour effet non seulement d'accroître l'influence de l'Organisation dans le cadre des débats menés aux niveaux mondial et régional, mais aussi de contribuer à une

meilleure compréhension des enjeux pertinents à l'échelon international. L'oratrice souhaiterait être informée des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances et des solutions qui ont été trouvées. Le groupe des PIEM souscrit pleinement aux initiatives prises par le Bureau pour améliorer la qualité et la pertinence de ses travaux de recherche et d'analyse, renforcer ses capacités dans le domaine statistique et intensifier la collaboration entre le siège et les bureaux extérieurs ainsi qu'avec les autres organisations concernées. L'assistance technique que le Bureau propose aux Etats Membres pour les aider à améliorer leurs statistiques, tant sur le plan quantitatif que sur celui de la qualité, constituera un atout indéniable dans le contexte des ODD. Les défis et les possibilités que présente un monde du travail en pleine évolution vont continuer de nécessiter des travaux de recherche et d'analyse solides et fiables. C'est pourquoi le développement et la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances devraient constituer une priorité pour la période 2018-2021. L'intervenante souscrit au projet de décision.

609. *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que son pays souscrit à l'approche adoptée en matière de gestion des connaissances telle qu'elle est présentée dans le rapport et rappelle que le renforcement de la base de connaissances était un élément essentiel du programme de l'Organisation en 2014-15. Les objectifs du travail décent ayant été pris en compte dans les ODD, il importe de conférer une portée véritablement universelle à la base de données utilisée par l'Organisation pour ses travaux de recherche et d'analyse et de veiller en outre à harmoniser les recherches et les statistiques afin d'améliorer la comparabilité entre pays. Il est également indispensable, à cette fin, d'utiliser des bases analytiques qui couvrent les mêmes périodes, d'utiliser la même méthode de collecte et d'indiquer précisément les coefficients de pondération et les méthodes de calcul. Puisque l'un des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 mentionne le Pacte mondial pour l'emploi, l'intervenant suppose que ce dernier va continuer de servir de référence. L'utilisation de données en provenance de sources primaires fournissant des informations actualisées, telles que les institutions nationales, aurait pour effet d'améliorer la fiabilité des statistiques et permettrait aux mandants, lorsque les rapports sont publiés, d'avoir à l'égard de ces derniers un sentiment d'appropriation plus marqué. Il faudrait enfin que les travaux de l'OIT deviennent plus largement accessibles dans les pays non anglophones et qu'ils soient à cet effet publiés en plusieurs langues. L'intervenant souscrit au projet de décision.

610. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que, si l'on veut que les connaissances accumulées par l'Organisation aient un impact positif sur les politiques et les pratiques aux niveaux national, régional et mondial, il faut que la prochaine stratégie s'attache à améliorer encore la pertinence, la qualité et l'accessibilité de ces connaissances. Des consultations et des échanges d'informations continus entre les mandants et le Bureau permettraient à ce dernier d'être précisément informé des déficits de connaissances et des besoins particuliers des différentes régions et de produire une information répondant étroitement aux besoins des mandants. Pour garantir la qualité et la fiabilité des études et des informations, il faudrait en outre que la prochaine stratégie renforce les mécanismes permettant d'améliorer la qualité d'analyse et l'objectivité des rapports et publications du BIT. Ainsi, des systèmes d'évaluation collégiale de plus grande ampleur et plus rigoureux, pour lesquels on ferait appel à des universités renommées du monde entier, garantiraient la qualité de ces documents. Le renforcement des liens entre le Centre de Turin, les universités nationales et les institutions régionales favoriserait la production et la diffusion des connaissances. Le rapport aurait pu accorder une place plus importante aux enseignements dégagés et aux avantages retirés des résultats obtenus dans le cadre de la stratégie en matière de connaissances. Etant donné que le rapport ne fournit guère d'informations précises en ce qui concerne la stratégie de transition prévue pour la période biennale 2016-17, notamment dans le contexte des consultations nationales en cours à propos de l'initiative sur l'avenir du travail, l'intervenant souhaiterait savoir ce que le Bureau a prévu pour cette période.

611. *Un représentant du Directeur général (Conseiller spécial sur les questions économiques et sociales auprès de la Directrice générale adjointe pour les politiques), en réponse aux observations formulées au cours du débat, déclare que le rapport couvre la période de transition entre différents cycles de planification. Le Bureau tiendra compte de toutes les suggestions qui ont été faites pour l'élaboration de la nouvelle stratégie en matière de connaissances. La coordination des activités à différents niveaux en interne et à l'extérieur est d'une importance capitale et fait l'objet, depuis quelques années, d'une attention toute particulière de la part du Bureau. Cette collaboration élargie qui a été engagée au sein du Bureau et avec les mandants tripartites et les milieux universitaires est appelée à se poursuivre et sera l'une des composantes de la nouvelle stratégie en matière de connaissances. En ce qui concerne la qualité des rapports, le Bureau a adopté une nouvelle politique éditoriale comportant des directives spécifiques sur l'évaluation collégiale des rapports phares, notamment le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*. Le Bureau tiendra les Membres informés des progrès enregistrés à cet égard. Un groupe de travail chargé de la coordination des données a été mis sur pied pour assurer la qualité et la cohérence des statistiques dans les différents départements, rapports et publications. Des progrès significatifs ont été accomplis en ce qui concerne la coordination et la mise à jour des statistiques présentées dans le portail pour la gestion de l'information et des connaissances, et le Bureau s'emploie actuellement à améliorer l'information sur les politiques.*

Décision

612. *Le Conseil d'administration a pris note de la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances 2010-2015 et prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations lors de la préparation du nouveau plan stratégique pour 2018-2021.*

(Document GB.326/PFA/6, paragraphe 28.)

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.326/PFA/7/1)

613. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs souscrivent aux projets de décisions.*

614. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande au Bureau de communiquer, à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration, des informations actualisées sur les mesures prises pour financer, dans le cadre du budget existant, les coûts des activités non budgétées antérieurement qui ont été approuvées par le Conseil d'administration pour la période 2016-17.*

Décisions

Barème de la contribution des Iles Cook

615. *Le Conseil d'administration a décidé de proposer à la Conférence internationale du Travail que la contribution des Iles Cook au budget de l'OIT pour la période de 2015 où elles ont été Membre de l'Organisation et pour 2016 soit calculée sur la base d'un taux annuel de 0,001 pour cent.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 3.)

Barème de la contribution du Royaume des Tonga

616. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contributions des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, de proposer à la Conférence internationale du Travail que la contribution du Royaume des Tonga au budget de l'OIT pour la période où il aura été Membre de l'Organisation en 2016 soit calculée sur la base d'un taux annuel de 0,001 pour cent.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 6.)

Barème des contributions au budget pour 2017

617. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'ONU, de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème pour 2017 figurant à la colonne 3 du tableau annexé au document GB.326/PFA/7/1, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation interviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 10.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant

(GB.326/PFA/8)

618. *La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) souligne la nature transitoire de ce rapport, qui porte sur les travaux menés depuis la présentation du précédent rapport du comité, tant par ses anciens membres que par ses membres actuels. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du comité sont encourageants. La réunion de janvier 2016 a offert au comité, dans sa nouvelle composition, une occasion propice d'adopter une vision commune des défis auxquels est confrontée l'Organisation. La structure du rapport a été modifiée de manière à souligner l'importance qu'accorde le comité au suivi de ses recommandations.*

- 619.** *Le porte-parole des travailleurs*, évoquant la recommandation 1 du comité, demande s'il est réellement possible d'intégrer un audit des processus en matière de ressources humaines dans le plan d'audit révisé pour 2017. Il est disposé à accepter la recommandation 2, mais estime que, pour ce qui est de la recommandation 3, il convient de consulter le Syndicat du personnel dans le cadre de l'examen des processus opérationnels. En ce qui concerne la recommandation 4, la direction de l'OIT devrait assurer un suivi des recommandations de l'audit, et le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) devrait ensuite vérifier si ces recommandations sont dûment appliquées.
- 620.** *Le porte-parole des employeurs* dit que la recommandation 1 est particulièrement pertinente au regard de l'examen des processus opérationnels et dans le cadre de l'évaluation des risques de 2016. En ce qui concerne la recommandation 4, il voudrait savoir si l'IAO est en mesure d'assumer un rôle accru dans le suivi des mesures prises par les responsables en application des recommandations du comité et prie le Bureau de s'assurer qu'il dispose de ressources suffisantes pour s'acquitter de sa mission actuelle et de celles qui pourraient lui être confiées ultérieurement. La fréquence toujours relativement élevée des allégations de fraude ou autres malversations reste un sérieux motif de préoccupation. Le Bureau devrait expliquer de quelle manière il entend résoudre ce problème et indiquer si des ressources suffisantes ont été prévues pour enquêter sur ces allégations. Pour ce qui est des recommandations précédentes du CCCI, le Bureau devrait déployer davantage d'efforts pour garantir le respect des délais impartis pour le processus d'intégration de la gestion des risques à l'échelle de l'OIT et veiller au suivi de ces recommandations.
- 621.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe dit souscrire aux quatre recommandations et prie le Bureau d'assurer l'appui nécessaire à leur mise en œuvre et d'apporter en outre un complément d'information sur les progrès accomplis à cet égard aux prochaines sessions du Conseil d'administration.
- 622.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit souscrire aux quatre recommandations et note en particulier les recommandations 2 et 4. La fréquence toujours élevée des allégations de fraude ou autres malversations constitue en effet un motif de préoccupation. Une unité d'enquête disposant des ressources et des moyens d'action nécessaires devrait être créée au sein de l'IAO, et le Bureau devrait appliquer la recommandation 2, dans la limite des ressources existantes. Des mesures supplémentaires, notamment une formation en matière d'éthique, sont nécessaires pour résoudre ce problème. Pour ce qui est de la recommandation 4, l'orateur voudrait savoir en quoi consistera le rôle accru de l'IAO dans le suivi des mesures prises par les responsables, quelle entité est actuellement responsable du suivi de ces mesures et si le comité a décelé des lacunes qui nécessiteraient une modification des pratiques en vigueur. En quoi la recommandation 4 est-elle liée à la proposition de modification de la charte de l'audit de 2010, laquelle prévoit de supprimer la référence à la mise en œuvre des fonctions de supervision de l'IAO? L'orateur s'enquiert en outre des raisons pour lesquelles la recommandation 2 de 2012 n'est toujours pas pleinement appliquée.
- 623.** *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* dit que la question de l'intégration d'un audit de performance des ressources humaines a été abordée lors de l'évaluation des risques menée dans le cadre de la planification de la période biennale. Il a cependant été jugé inutile de procéder à cette intégration à ce stade, étant donné qu'une analyse approfondie des procédures du Département du développement des ressources humaines doit être menée dans le cadre de l'examen des processus opérationnels effectué par l'entreprise McKinsey. La question sera de nouveau examinée une fois que l'évaluation des risques aura été actualisée à la fin de l'année 2016. Pour ce qui est de l'augmentation du nombre d'allégations, l'orateur souligne le caractère imprévisible des enquêtes; en effet, si le nombre des allégations a baissé de 2013 à 2014, il a de nouveau augmenté en 2015. Cette hausse peut amener à penser que les fonctionnaires du Bureau ont une meilleure

connaissance de la politique de l'OIT en matière de lutte contre la fraude. Les allégations dont a été saisi l'IAO n'ont pas toutes donné lieu à des enquêtes approfondies, et celles qui ont fait l'objet d'une enquête ne se sont pas toutes avérées fondées. Les cas examinés correspondent à des allégations de faute administrative ou de fraude.

624. *La présidente du CCCI* relève le caractère très complet du processus mis en œuvre actuellement par l'OIT pour assurer le suivi des recommandations d'audit interne. Toutefois, l'IAO ne mène actuellement des audits de suivi que lorsque ceux-ci s'inscrivent dans l'évaluation des risques. Dans la recommandation en question, il est proposé que l'IAO intervienne plus systématiquement dans le processus de suivi, ce qui est considéré comme une meilleure pratique.

Résultat

625. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et sur ses recommandations figurant dans le document GB.326/PFA/8.*

(Document GB.326/PFA/8.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015 (GB.326/PFA/9(Rev.))

626. *Le porte-parole des employeurs* souligne l'importance de la recommandation formulée par l'IAO dans le cadre de l'audit des bureaux extérieurs en ce qui concerne les rapports d'évaluation du comportement professionnel. Dans la mesure où le suivi du comportement professionnel contribue largement à la réalisation des objectifs de l'OIT, l'intervenant se dit préoccupé par le fait que les fonctionnaires concernés ne connaissaient pas l'application de suivi destinée à les aider à achever chaque phase du cycle et à assurer le suivi. Il insiste sur le fait qu'aucun compte rendu financier n'est établi à l'issue des séminaires et ateliers menés dans le cadre des projets de coopération pour le développement exécutés sur le terrain, ainsi que sur l'importance du suivi, par le Bureau, du processus de traitement des demandes de remboursement présentées à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS). Les employeurs souhaiteraient disposer de plus amples informations sur les possibilités de réduire le coût de fonctionnement de la CAPS, comme le recours à un administrateur tiers, une option que le Bureau a été invité à étudier.
627. *Le porte-parole des travailleurs* relève qu'aucune lacune majeure n'a été décelée dans les systèmes de contrôle interne du BIT et que l'IAO a constaté qu'un certain nombre d'aspects essentiels du processus de traitement des demandes de remboursement présentées à la CAPS devaient faire l'objet d'améliorations. Les recommandations du groupe de travail établi par le Directeur général en mai 2015 en vue d'examiner le fonctionnement de la CAPS ont été mises en œuvre, ce qui devrait permettre de régler les problèmes soulevés dans le rapport de l'IAO. En ce qui concerne les allégations de fraude, l'intervenant note avec satisfaction l'explication avancée dans le rapport et l'acceptation, par le Bureau, des recommandations de l'IAO visant à améliorer le respect de l'éthique et la protection des lanceurs d'alerte. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 628.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe prie instamment le Bureau de prendre des mesures volontaristes pour réduire le plus possible le nombre d'allégations de fraude et exprime l'espoir que la direction mettra en œuvre, intégralement et en temps voulu, l'ensemble des recommandations issues des audits afin de renforcer les systèmes de gouvernance au sein du Bureau. Le groupe de l'Afrique appuie la version révisée de la Charte de l'audit interne et la nouvelle Charte de l'enquête, ainsi que le projet de décision.
- 629.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas recommande que le Bureau et le groupe de travail examinent le fonctionnement de la CAPS et collaborent étroitement avec d'autres organisations internationales en vue de partager les enseignements tirés dans ce domaine. Il se félicite de la prochaine mise à jour, par le Bureau de l'éthique, de la politique de protection des lanceurs d'alerte et de l'élaboration d'un programme de formation adapté. Comme certaines des enquêtes menées en 2015 par l'IAO étaient axées sur l'éthique, le Bureau devrait donner la priorité à la formation et à la sensibilisation du personnel à ces questions. Le renforcement des contrôles internes dans les bureaux extérieurs doit rester au centre de l'attention. Des informations sur les sept recommandations de l'IAO qui n'ont pas été traitées par le Bureau seraient les bienvenues.
- 630.** En ce qui concerne les enseignements tirés des enquêtes, une question devrait faire l'objet d'une attention particulière, à savoir l'utilisation à titre privé du matériel informatique appartenant à l'OIT et l'utilisation à titre professionnel de matériel informatique personnel. Le Chef auditeur interne devrait donner des précisions sur cette question, et le Bureau devrait réfléchir à la manière dont il gère, de ce point de vue, les risques en matière de sécurité et de continuité des activités. Le groupe des PIEM appuie la version révisée de la Charte de l'audit interne et la nouvelle Charte de l'enquête.
- 631.** *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* explique que la question du matériel informatique et de l'amélioration de la politique en la matière est traitée dans la partie consacrée aux enseignements tirés, car les enquêtes n'ont pas démontré l'existence d'une politique claire en matière d'accès à certains site Web au moyen de matériel informatique appartenant à l'OIT, et le développement de l'utilisation des technologies de l'information et des smartphones aggrave les problèmes de sécurité. La politique et ses incidences doivent être clarifiées. En ce qui concerne la Charte de l'audit interne, le rôle principal de l'IAO est de mener des audits et de formuler des recommandations. La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations de l'IAO incombe à la direction. Comme l'OIT a un champ d'activité mondial, le bureau du Trésorier et contrôleur des finances a été chargé de coordonner et de suivre les rapports sur les mesures prises pour donner effet aux observations figurant dans les audits internes qui doivent être remis par les administrateurs responsables. L'IAO a examiné ces rapports une fois ceux-ci achevés et a mené des audits de suivi, fondés sur son évaluation des risques, pour vérifier que les mesures ont bien été prises comme indiqué dans les rapports.
- 632.** *Un autre représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances)* déclare que quatre des sept recommandations qui n'ont pas été acceptées par le Bureau étaient des recommandations identiques provenant de rapports individuels et portaient sur la localisation géographique des comptes bancaires de collaborateurs extérieurs. Les autres recommandations concernaient un problème de classification d'emploi au sein d'un bureau; le partage d'informations sur un site Plone; et, enfin, une méthode d'échantillonnage adoptée pour les mécanismes de contrôle interne. L'auditeur interne a admis l'explication avancée dans chaque cas par le Bureau pour ne pas accepter les recommandations.

Décision

633. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015 et approuvé la version révisée de la Charte de l'audit interne du BIT, ainsi que la nouvelle Charte de l'enquête du BIT figurant dans le document GB.326/PFA/9(Rev.).*

(Document GB.326/PFA/9(Rev.), paragraphe 3.)

Segment des questions de personnel

Dixième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

634. La déclaration de la représentante du personnel figure dans l'annexe I.

Onzième question à l'ordre du jour

Stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de la réforme: mise à jour

(GB.326/PFA/11)

635. *Le porte-parole des travailleurs prend note avec satisfaction des progrès accomplis dans le cadre de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, de la politique de mobilité, de l'accord collectif sur la protection de la maternité, de la nouvelle politique sur le harcèlement et de la mise en œuvre du système de suivi du comportement professionnel. Il incite le Bureau et le Syndicat du personnel à réaliser des avancées similaires en ce qui concerne la politique relative aux contrats, la révision de l'Accord de reconnaissance et de procédure et l'achèvement du processus de consultation portant sur la mise en œuvre des conclusions de l'examen des activités sur le terrain. Il est essentiel de développer une approche plus équitable en ce qui concerne la politique relative aux contrats, et il importe que l'ensemble du personnel puisse exercer ses fonctions dans des conditions décentes. Des mécanismes devraient être mis en place pour garantir des contrats permanents à un certain nombre de fonctionnaires et des conditions de travail satisfaisantes à ceux qui, pour des raisons opérationnelles reconnues, sont recrutés au titre de contrats de courte durée. Une politique contractuelle novatrice pour le personnel affecté aux projets permettrait d'assurer une exécution efficace des programmes de coopération pour le développement. La plus grande facilité d'accès aux prestations de la CAPS pour les membres du personnel cotisants est accueillie avec satisfaction; il conviendrait cependant d'attacher une attention toute particulière à l'amélioration du fonctionnement et des services de la CAPS. Quant à la révision des processus métiers, la mise en œuvre des modifications proposées va nécessiter la participation du Syndicat du personnel, en raison de l'incidence de ces modifications sur les méthodes de travail. L'intervenant reconnaît qu'il va falloir engager un débat au sein du Bureau et avec le Syndicat du personnel à propos des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, si l'on veut que la mise en œuvre des nouveaux arrangements relatifs à l'ensemble des prestations offertes et à l'âge réglementaire de la cessation de service puisse se dérouler sans heurts. L'orateur souscrit au projet de décision.*

- 636.** *Le porte-parole des employeurs* se félicite des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015. Il demande davantage de précisions sur les points suivants: les résultats expressément attendus pour la période de transition 2016-17 et les moyens envisagés pour les obtenir; les moyens novateurs qui vont être utilisés pour former les responsables du Bureau; la stratégie envisagée par ce dernier pour recenser, attirer et encadrer les candidats talentueux appelés à exercer des fonctions clés; les moyens prévus pour améliorer la mobilité, tant fonctionnelle que géographique, du personnel; les raisons pour lesquelles l'application rigoureuse du Cadre de suivi du comportement professionnel reste problématique et la façon dont le Bureau pourrait y remédier; enfin, le travail accompli dans le domaine des contrats. Par ailleurs, des activités supplémentaires devraient être engagées pour améliorer la gouvernance interne et la responsabilisation, eu égard notamment à la différenciation des rôles respectifs du personnel et des mandants et compte tenu du mandat de l'OIT, qui consiste à fournir des conseils impartiaux et factuels sur des questions d'ordre stratégique dans un contexte marqué par une évolution rapide du monde du travail. L'intervenant souscrit au projet de décision.
- 637.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie sollicite un complément d'information sur les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la stratégie et sur les mesures prises pour les surmonter. L'Afrique étant sous-représentée dans les effectifs du BIT, le groupe estime qu'une représentation géographique équilibrée permettrait d'enrichir le capital culturel, l'expertise et la base de connaissances du Bureau et offrirait à tous la possibilité d'accéder aux postes de direction. L'intervenant propose de modifier le projet de décision afin d'y faire figurer les points suivants: la promotion, par le biais de projets spécifiques, de la diversité géographique au rang d'objectif prioritaire en matière de ressources humaines pour la période biennale 2016-17; la fourniture d'une assistance aux stagiaires venant de pays non représentés ou sous-représentés; et la prise en compte de la promotion de la diversité géographique en tant que résultat attendu de la stratégie pour 2018-2021.
- 638.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République de Corée se déclare satisfait des améliorations mises en œuvre par le Bureau dans le domaine des ressources humaines. Il constate cependant avec regret qu'aucune amélioration n'a été apportée en 2015 pour remédier au déséquilibre régional des effectifs du BIT. Les effectifs non linguistiques de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures provenant des États arabes et de la région Asie-Pacifique ont diminué de 6,3 pour cent; de plus, 17 nouveaux fonctionnaires venant d'Europe ont été nommés en 2015, en comparaison de 4 pour les pays du GASPAC. Ce sont les compétences techniques du candidat, davantage que ses compétences linguistiques, qui devraient être prioritaires lors du recrutement. S'il est vrai que le recul de l'âge réglementaire de la cessation de service devrait avoir une incidence sur la diversité au sein du personnel, le Bureau devrait toutefois se pencher plus sérieusement sur ce problème de représentation déséquilibrée et tenter d'y apporter une solution. L'intervenant invite instamment le Bureau à mettre en œuvre les mesures proposées dans le document GB.320/PFA/13, paragraphe 13 a) et b), et veut croire qu'il recevra des informations faisant état d'améliorations sensibles en matière de diversité à la session du Conseil d'administration de mars 2017. Le groupe souscrit au projet de décision.
- 639.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada encourage le Bureau à poursuivre ses travaux sur la stratégie en matière de ressources humaines, même si la mise en œuvre d'une stratégie aussi complète sur une courte période soulève des difficultés. L'intervenant demande des informations sur les domaines clés et les difficultés de mise en œuvre. Il approuve la nouvelle politique de mobilité et souhaiterait être informé à l'avenir, chiffres à l'appui, de l'évolution de la mobilité géographique et de l'incidence financière de cette politique. Il est regrettable qu'aucune avancée n'ait été réalisée en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, notamment des postes de grade P5 et plus;

l'orateur invite donc le Directeur général à assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la composition du personnel. Compte tenu du manque de ressources, il faut impérativement que le travail effectué gagne sans cesse en qualité et en efficacité. L'intervenant se dit donc satisfait des mesures visant à renforcer la gouvernance interne et la responsabilisation. Il souhaite en savoir plus long sur la manière dont les responsables sont tenus de rendre compte de la planification, du suivi et de l'évaluation du comportement professionnel de chaque fonctionnaire, notamment en ce qui concerne les activités de coopération pour le développement. L'intervenant se félicite des relations constructives qui se sont établies entre la direction et le Syndicat du personnel. Il se félicite également de la possibilité d'apporter des éléments d'information en ce qui concerne l'application de la décision de l'Assemblée générale de relever à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service et demande au Bureau de fournir, en mars 2017, des informations sur les incidences financières de cette décision, ainsi que sur ses conséquences pour la planification des effectifs. Il importe que la mise en valeur des ressources humaines reste étroitement liée aux objectifs et priorités stratégiques de l'OIT. Etant donné que la plupart des outils nécessaires sont déjà en place, le Bureau devrait s'attacher à la mise en œuvre de la stratégie, en s'appuyant sur les enseignements tirés dans le nouveau plan stratégique pour la période 2018-2021. L'intervenant souscrit au projet de décision.

- 640.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite des efforts déployés par le BIT pour mettre en œuvre les quatre résultats interdépendants de la stratégie. Il espère que les ressources disponibles serviront à renforcer le suivi du comportement professionnel et à améliorer la mobilité et le niveau de qualifications du personnel. La sous-représentation des fonctionnaires venant de pays en développement dans les postes de la catégorie des services organiques et les postes de direction est préoccupante, et il conviendrait de remédier à cette situation par des mesures efficaces en matière de recrutement, de sélection et de mobilité. Le Bureau devrait consulter le personnel et les mandants à propos de la stratégie pour 2018-2021, afin de veiller à ce que le personnel du BIT soit en mesure d'accomplir le mandat de l'Organisation.
- 641.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* prend note des mesures prises par le Bureau en 2014-15 pour améliorer les procédures de recrutement, renforcer la représentation féminine au sein du personnel et établir les descriptions de poste génériques pour les postes ouverts aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux et au personnel de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs. Elle souscrit au projet du Bureau consistant à élargir les possibilités de perfectionnement professionnel, à définir précisément les attributions et responsabilités du personnel et à effectuer un examen des processus métiers en vue de gagner en efficacité et de mieux répondre aux besoins des mandants. L'amélioration de la diversité géographique des effectifs du BIT est une question importante. L'intervenante souscrit au projet de décision.
- 642.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) déclare que le dialogue social, à qui l'on doit nombre d'améliorations récentes ayant bénéficié directement au personnel, allait se poursuivre. Les propositions d'amendements au Statut du personnel découlant des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies vont faire l'objet de consultations avec le Syndicat du personnel avant d'être soumises au Conseil d'administration pour approbation. Si l'on peut avoir l'impression que le document GB.326/PFA/11 n'est pas suffisamment détaillé, c'est parce qu'il a pour but de donner une description générale des réalisations et des enseignements qui en ont été tirés ainsi que des priorités prévues pour la période de transition entre les différentes stratégies. Quant au mode de responsabilisation du personnel d'encadrement, tous les responsables sont évalués par leurs propres supérieurs hiérarchiques, conformément aux critères de compétence en matière d'encadrement retenus dans le Cadre de suivi du comportement professionnel de l'OIT. Des mécanismes ont également été mis en place en cas de résultats insuffisants ou de fautes professionnelles, le cas échéant. En ce qui concerne

l'équilibre entre les hommes et les femmes, s'il est vrai que ces dernières sont sous-représentées au niveau P5, on peut noter en revanche une augmentation sensible du nombre de femmes occupant des postes au niveau D2. Il convient en outre de relever que la majorité des postes de grade P4 sont occupés par des femmes, ce qui est de bon augure pour leur représentation future au niveau P5. En ce qui concerne la mobilité, les changements de lieux d'affectation ont augmenté de plus de 60 pour cent depuis la mise en place des nouvelles procédures de recrutement et de sélection. Le Bureau donnera désormais davantage d'informations sur la mobilité du personnel et les aspects financiers correspondants, ainsi que sur l'incidence, sur le plan financier et en ce qui concerne la planification des effectifs, du relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service.

- 643.** En ce qui concerne la diversité géographique des membres du personnel, HRD a pris de multiples initiatives pour élargir le vivier de candidats qualifiés provenant de pays non représentés et sous-représentés et a notamment publié des avis de vacance de poste dans la presse internationale et dans la presse nationale des pays concernés, placé des annonces sur les lieux de recrutement des Nations Unies et engagé un dialogue avec plusieurs missions établies à Genève. Le Bureau a également participé à des salons de recrutement dans différents pays et réalisé des vidéos en plusieurs langues sur le travail au sein de l'Organisation. Ces initiatives ont entraîné une augmentation du nombre de candidats, mais les résultats escomptés ne sont pas encore atteints et de nouvelles avancées sont nécessaires. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité prévoit de consacrer très prochainement une session extraordinaire à la diversité géographique. Le Bureau examine par ailleurs les paramètres financiers, juridiques et opérationnels d'un programme destiné aux jeunes des pays non représentés et sous-représentés, et il est à espérer que ce programme pourra être lancé. Une collaboration étroite avec les mandants tripartites serait nécessaire si l'on tient à améliorer la diversité géographique du personnel du BIT.
- 644.** *Le porte-parole des travailleurs* reconnaît l'importance de la diversité géographique. Outre le sexe, la situation socio-économique est également un critère important en matière de diversité; en effet, il se pourrait que des candidats ayant l'expérience requise n'aient pas eu la possibilité de participer à des stages ni d'accéder à un enseignement universitaire de troisième cycle, éléments dont il faudrait aussi tenir compte. Le Bureau ayant clairement démontré son attachement à la diversité géographique, l'intervenant souscrit au projet de décision initial.
- 645.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe est également sensible aux préoccupations exprimées au sujet de la représentation géographique. Les informations sur les partenariats entre le Bureau et les missions établies à Genève, ainsi que sur les autres mesures prises pour accroître la diversité géographique des effectifs, sont encourageantes. Cependant, les compétences et d'autres critères sont également d'une extrême importance dans le cadre d'un recrutement. Il ressort clairement de la discussion que le Bureau est conscient de la nécessité d'assurer une large représentation géographique, raison pour laquelle le groupe souscrit au projet de décision initial.
- 646.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que les explications fournies par le Bureau atténuent les préoccupations du groupe de l'Afrique au sujet de la représentation géographique, mais rappelle que le but de l'amendement proposé est de permettre l'élaboration de décisions plus précises et assorties de délais mieux définis. Il propose une autre formulation qui préciserait que la promotion de la diversité géographique serait l'un des résultats de la nouvelle stratégie à partir de 2018.
- 647.** *Le porte-parole des travailleurs* dit que l'autre proposition d'amendement continue de privilégier un seul facteur de diversité.

648. *Le porte-parole des employeurs* déclare que la proposition n'assortit pas le projet de décision d'un délai, qu'elle fait simplement passer la diversité géographique avant d'autres critères tout aussi valables et qu'elle pourrait avoir des répercussions négatives.
649. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, le représentant du gouvernement du Canada réitère le soutien de son groupe au projet de décision initial.
650. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de l'Éthiopie retire la proposition d'amendement dans le souci de préserver le consensus, mais veut toutefois croire qu'il sera tenu compte des préoccupations exprimées.
651. *Le Directeur général* donne l'assurance que le Bureau va effectivement poursuivre la mise en œuvre des mesures actuelles visant à améliorer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés et qu'il tiendra compte de la question de la représentation géographique dans la nouvelle stratégie à partir de 2018.

Décision

652. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015 et de la réforme du Directeur général concernant les ressources humaines, ainsi que de la présentation des priorités relatives aux ressources humaines pour la période biennale 2016-17;*
- b) *a pris note de l'intention de mettre en œuvre les décisions relatives à l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à compter du 1^{er} janvier 2017;*
- c) *a demandé au Directeur général de soumettre à son examen, en 2017, la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines pour 2018-2021.*

(Document GB.326/PFA/11, paragraphe 30.)

Douzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendements au Statut du Tribunal

(GB.326/PFA/12/1)

653. *Le porte-parole des employeurs* déclare que le groupe des employeurs appuie les propositions d'amendements de l'article XII du Statut du Tribunal et de son annexe, ainsi que le projet de décision. Le groupe a noté que l'examen des conditions d'admission de nouvelles organisations avait été reporté afin que la question puisse être débattue plus avant.
654. *Le porte-parole des travailleurs* approuve l'abrogation de l'article XII du Statut du Tribunal et de son annexe, ainsi que l'insertion d'une nouvelle disposition dans l'article VI. Il déclare qu'il convient d'étudier les moyens de faire en sorte que les fonctionnaires du système

international aient accès à des voies de recours d'un niveau équivalant à celles dont disposent les travailleurs au niveau national. Toutes les organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal devraient se doter d'un système de recours interne et veiller à son bon fonctionnement. Le groupe espère que les consultations se poursuivront avec les organisations affiliées sur la question des conditions d'admission. Toute prescription en la matière ne saurait être rétroactive. Le groupe des travailleurs n'appuiera aucune proposition qui risquerait d'empêcher le personnel d'organisations telles que l'OEB de continuer d'accéder à la justice. Le groupe appuie le projet de décision.

- 655.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que son groupe appuiera le projet de décision, étant entendu que le Tribunal précisera dans son Règlement les modalités de dépôt des demandes de révision, d'interprétation ou d'exécution d'un jugement.
- 656.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des États-Unis déclare qu'il faudrait incorporer d'urgence dans le Statut du Tribunal une disposition prévoyant qu'une organisation qui souhaite reconnaître la compétence du Tribunal doit disposer de voies de recours interne effectives. Pour répondre à la préoccupation exprimée au sujet de la charge de travail du Tribunal, il suggère d'ajouter que les demandes de révision, d'interprétation et d'exécution d'un jugement visées dans la proposition d'amendement à l'article VI du Statut ne seront possibles que dans des circonstances exceptionnelles. Le groupe appuie le projet de décision.
- 657.** *Un représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) confirme, s'agissant de la suggestion formulée par le groupe des PIEM au sujet de l'article VI, que, d'après la jurisprudence du Tribunal, les demandes de révision ne sont recevables que dans des circonstances exceptionnelles et pour des motifs strictement limités. Ce n'est cependant pas le cas des demandes d'interprétation ou d'exécution d'un jugement. Toutefois, si le Conseil d'administration estime qu'il faut ajouter «dans des circonstances exceptionnelles» à l'article VI, le Bureau devra consulter le Tribunal. Il précise que le Bureau continuera de consulter largement le Tribunal lui-même ainsi que les organisations qui y sont affiliées et leurs associations du personnel sur de nouvelles propositions d'amélioration du fonctionnement du Tribunal, y compris la question en suspens relative à l'examen des conditions d'admission de nouvelles organisations.

Décision

- 658.** *Le Conseil d'administration a approuvé le projet de résolution figurant en annexe au document GB.326/PFA/12/1 concernant les amendements au Statut du Tribunal et à son annexe, en vue de leur éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (juin 2016).*

(Document GB.326/PFA/12/1, paragraphe 15.)

Rapport sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les possibles mesures à envisager pour améliorer la situation de la charge de travail du Tribunal (GB.326/PFA/12/2)

- 659.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare qu'il est urgent d'établir la version finale du protocole d'accord pour la reconnaissance, par l'Organisation européenne des brevets (OEB), des syndicats en tant que partenaires du dialogue social et d'engager un premier

cycle de négociations. Il ajoute que le groupe des travailleurs a pris note avec préoccupation des chiffres figurant au paragraphe 7 du rapport, qui font état de 48 nouvelles requêtes formées contre l'OEB entre novembre 2015 et février 2016. Au vu des informations fournies par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) sur les récentes attaques dont ont été victimes des représentants syndicaux et les licenciements décidés par la direction de l'OEB, ces nouvelles requêtes ne sont pas surprenantes. Le groupe appuie le projet de décision.

- 660.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que, malgré les initiatives prises par l'OEB pour rationaliser les voies de recours interne, il n'y a pas eu de réduction immédiate du nombre de requêtes formées auprès du Tribunal administratif de l'OIT. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 661.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis prend note des initiatives prises par l'OEB pour contenir la charge de travail du Tribunal et appuie le projet de décision.

Décision

- 662.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport sur les discussions entre le Bureau et l'Organisation européenne des brevets et prié le Directeur général de poursuivre activement ces discussions et de lui présenter un rapport actualisé, au plus tard à sa 329^e session (mars 2017).*

(Document GB.326/PFA/12/2, paragraphe 11.)

Composition du Tribunal (GB.326/PFA/12/3)

- 663.** *Le porte-parole des employeurs et le porte-parole des travailleurs* déclarent que leurs groupes appuient le projet de décision.
- 664.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis appuie la proposition de renouvellement des mandats des juges Frydman et Rouiller.
- 665.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie appuie également le projet de décision.

Décision

- 666.** *Le Conseil d'administration a décidé de proposer à la Conférence de renouveler les mandats de M. Frydman (France) et de M. Rouiller (Suisse) pour une durée de trois ans et a décidé en conséquence de lui proposer le projet de résolution ci-après en vue de son éventuelle adoption:*

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, de renouveler les mandats de M. Frydman (France) et de M. Rouiller (Suisse) pour une durée de trois ans.

(Document GB.326/PFA/12/3, paragraphe 4.)

Section de haut niveau

Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation

Première question à l'ordre du jour

Etude des incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force (GB.326/WP/SDG/1)

- 667.** *Le Directeur général* souhaite la bienvenue à M. Peter Sutherland, Représentant spécial du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour les migrations, l'Ambassadeur William Lacy Swing, Directeur général de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), et M^{me} Carol Batchelor, directrice, Division de la protection internationale, Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Avec leur concours, le Conseil d'administration est en mesure non seulement d'examiner le rôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT) quant aux incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force, mais aussi d'analyser comment son action s'articule avec celle des autres acteurs du système multilatéral. La cohérence du système et l'interdépendance des décisions politiques sont essentielles à cet égard. Une meilleure connaissance du rôle des politiques du travail favorisant l'intégration des réfugiés, y compris sur le plan socio-économique, permet d'améliorer la qualité des décisions prises en ce domaine, de promouvoir la compréhension et de surmonter les obstacles politiques à l'action face aux souffrances humaines découlant de cette situation.
- 668.** Les millions de réfugiés présents dans de nombreuses régions du monde depuis des décennies constituent un défi mondial, qui appelle des solutions mondiales. Collectivement responsable, la communauté internationale doit se demander si elle agit suffisamment pour relever ce défi. Le fardeau de la crise ne doit pas être supporté par quelques pays du simple fait de leur proximité géographique. Au-delà de l'offre d'hébergement et de nourriture aux réfugiés et autres personnes déplacées, la réponse politique consiste à leur procurer un travail décent, puisque l'emploi se situe au confluent des volets «action humanitaire» et «développement» de l'aide internationale. La communauté internationale doit ouvrir les voies d'accès au travail décent aux réfugiés et à tous les travailleurs, dans le cadre de son engagement universel envers le respect des normes internationales du travail.
- 669.** Une meilleure compréhension des situations découlant de la crise en Syrie et dans d'autres régions s'impose, puisque les enseignements tirés de la pratique apporteront une contribution majeure au futur dialogue, complémentaire aux solides partenariats noués dans les pays de départ, de transit et d'accueil. Le BIT se félicite de l'étroite collaboration avec les Etats Membres, le HCR, l'OIM et les autres organismes œuvrant dans ce domaine. La révision du Protocole d'accord entre le BIT et le HCR permettra d'accentuer la collaboration entre les deux organisations. Un événement parallèle, en marge du Sommet humanitaire mondial de 2016 à Istanbul, concrétisera le renforcement de la coopération entre le Groupe mondial sur la migration et le Forum mondial sur la migration et le développement. La Réunion plénière de haut niveau sur la gestion des mouvements massifs de réfugiés et de migrants, qui se tiendra aux Nations Unies en septembre 2016, établira le cadre de référence des efforts de toutes les parties prenantes. La discussion du Conseil d'administration orientera de manière décisive l'action future de l'OIT dans ce domaine.

- 670.** *Le Représentant spécial du Secrétaire général pour les migrations* déclare que le monde est confronté à une crise générationnelle sans précédent. La première responsabilité de la communauté internationale est d'admettre son échec et celui des gouvernements, des employeurs, des syndicats et du système des Nations Unies à élaborer des réponses à une crise qui a déjà coûté de nombreuses vies et menace d'en prendre d'autres. Le défi est universel. En Europe, l'Allemagne, la Suède et la Commission européenne ont joué un rôle moteur, tandis que d'autres pays – y compris nombre de ceux qui sont représentés au Conseil d'administration – ont préféré ignorer la crise, cédant à la xénophobie et au racisme exprimés politiquement sur tout le continent. La situation en Europe a mis en évidence la problématique du lien entre proximité et responsabilité; les pays limitrophes des pays en crise, tels la Jordanie, la Turquie et le Liban, ne doivent pas avoir à subir un fardeau disproportionné pour cette crise de dimension mondiale. Près d'un demi-million de personnes sont décédées en République arabe syrienne, et celles qui fuient le conflit sont manifestement des réfugiés qui ont besoin de protection; 36 pour cent des demandeurs d'asile qui ont atteint les côtes européennes sont des enfants, qui meurent de froid alors même que des barricades se dressent dans les Balkans. Ce refus du partage des responsabilités est inacceptable.
- 671.** Certains politiciens ferment les yeux sur les tragédies ou, pire, alimentent le ressentiment anti-immigrants, que les gouvernements – mais aussi les syndicats et les employeurs au niveau national – doivent combattre. S'ils ne le font pas, la montée des partis xénophobes extrémistes submergera les systèmes politiques. Trop longtemps, les gouvernements ont privilégié à tort la souveraineté au détriment des valeurs universelles proclamées au lendemain de la seconde guerre mondiale, ce qui se traduit notamment par l'incapacité de certains pays à adopter et mettre en œuvre les conventions internationales. Cependant, pour des motifs fallacieux, la souveraineté est jugée plus importante que les valeurs. Les groupes employeur et travailleur endossent depuis longtemps les principes de l'OIT et doivent reprendre l'initiative à cet égard. Il est impératif de conclure un nouveau contrat social, qui doit être mis en œuvre par des dirigeants disposés à confronter ceux qui s'y opposent.
- 672.** On compte plus de 60 millions de personnes déplacées dans le monde, dont 20 millions de réfugiés. Les Etats doivent respecter leurs engagements pris à la Conférence, y compris en ce qui concerne l'accueil et la réinstallation pour motifs humanitaires. Certains dirigeants politiques sont disposés en principe à accepter des réfugiés, mais affirment du même souffle que les migrants économiques n'ont aucun droit et doivent être renvoyés dans leur pays d'origine, en dépit du fait que beaucoup d'entre eux sont vulnérables, notamment ceux dont la vie est menacée ou qui fuient les catastrophes naturelles. Il importe d'élaborer un système permettant d'apporter des réponses humanitaires aux grands enjeux climatiques de l'avenir. La croissance économique a été alimentée par les migrants pendant des siècles. L'immigration n'est pas contraire à l'intérêt bien compris des pays: tous les travailleurs – migrants comme nationaux – contribuent à l'édification de la société.
- 673.** Les engagements qui seront pris lors de la prochaine conférence des donateurs sur la crise des réfugiés syriens doivent dépasser les déclarations d'intention. Le monde doit agir, notamment en résistant aux tentations démagogiques qui se manifestent de plus en plus dans la sphère politique, en Europe et ailleurs. Il se demande pourquoi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) n'appliquent pas toujours les valeurs dont ils se réclament; pourquoi des pays comme la Grèce sont devenus de vastes camps de travail; pourquoi «l'autre» est toujours blâmé pour les problèmes; pourquoi 540 millions d'Européens du continent le plus riche ne pourraient pas accueillir 1 million de réfugiés par an; et pourquoi le reste du monde n'accepte pas sa part du fardeau. La réponse tient en partie au fait que les systèmes politiques – dont les organisations d'employeurs et de travailleurs sont partie prenante – n'ont pas été à la hauteur de leurs responsabilités. Parmi les dix pays européens connaissant les plus grands déficits démographiques figurent bon nombre de ceux qui sont les plus hostiles à l'immigration. Indépendamment de tout impératif

humanitaire, les employeurs et les syndicats doivent s'opposer aux politiques contraires à l'intérêt national. La responsabilité de la lutte contre ces politiques incombe aux représentants présents au Conseil d'administration.

- 674.** Les prochaines conférences internationales doivent s'attacher à définir et développer un système international capable d'offrir des orientations pour l'avenir, et décider si le monde peut relever les défis qui lui sont lancés. Une action concrète s'impose au-delà du partage des responsabilités et de la coopération, à savoir que la souveraineté n'est pas un droit absolu et doit composer avec les valeurs qui fondent l'OIT.
- 675.** *Le Directeur général de l'OIM* souscrit à la déclaration du Représentant spécial du Secrétaire général pour les migrations sur ce qu'il qualifie lui-même de «tempête du siècle». L'humanité est plus mobile que jamais et la population mondiale a quadruplé; couplée à une crise économique complexe qui perdure et à plusieurs crises humanitaires, cette conjonction de facteurs a produit le plus grand nombre de migrations forcées depuis la seconde guerre mondiale. Néanmoins, si l'on excepte les négociations en cours sur la crise syrienne, aucun processus politique actuellement engagé n'offre de perspectives de solution à court ou moyen terme aux diverses crises et situations d'urgence humanitaire. Le fonctionnement de certaines institutions, y compris celles de New York, reflète une absence de direction politique et un net déclin de l'autorité morale internationale; la confiance des peuples dans la capacité des gouvernements à gérer les flux migratoires s'est donc érodée.
- 676.** Les sentiments, les politiques et les discours publics anti-migrants sont délétères et vont à contre-courant du bilan très positif du phénomène migratoire; la plupart des pays ont été construits par des migrants. Les flux migratoires sont inévitables en raison des déficits démographiques, des catastrophes naturelles et d'autres facteurs, y compris la révolution numérique. Ils sont nécessaires à la prospérité économique et doivent être considérés comme une réalité qui doit être gérée, plutôt qu'un problème. La plupart des sociétés doivent s'attendre à voir s'accroître leur caractère multiculturel, multi-ethnique et multi-religieux; celles qui adoptent des politiques favorables à la migration ont de meilleures perspectives économiques que les autres.
- 677.** S'agissant des inquiétudes exprimées quant à l'impact économique des migrations, seuls 10 pour cent des Syriens déplacés sont parvenus en Europe, tandis que le Liban, la Jordanie et la Turquie ont accueilli des millions de réfugiés, pour lesquels ils ont débloqué des ressources. Une bonne planification permettrait d'aider les gouvernements à supporter ce fardeau. L'Europe doit atteindre un équilibre entre les besoins humanitaires de 1 million de migrants et son déficit démographique, tout en comblant ses besoins de compétences sur le marché du travail. Les gouvernements, les syndicats et le secteur privé doivent tous contribuer à cet effort, puisque les migrations sont une des clés de la prospérité économique dans les pays où la population vieillit.
- 678.** Le Directeur général s'interroge également sur la meilleure façon d'intégrer les migrants et les réfugiés sur le marché du travail. La disponibilité de l'emploi, la formation linguistique et la réceptivité des communautés dans les pays de destination sont indispensables à une intégration réussie. L'emploi permet aux migrants d'assurer leur subsistance, de contribuer à l'économie du pays d'accueil et d'acquérir et de maintenir des compétences; il leur donne également un sentiment de dignité et d'appartenance à la collectivité, notamment s'ils peuvent se syndiquer. L'intégration doit se fonder sur le respect des droits de l'homme, de la législation du travail et du droit à l'égalité de traitement pour tous les travailleurs; elle suppose aussi une gestion globale des flux migratoires. Les partenariats noués entre l'OIT, les syndicats, le secteur privé, la société civile et les réfugiés jouent un rôle essentiel à cet égard. S'ils ne travaillent pas, les migrants ne peuvent contribuer aux finances publiques, qui se dégradent. Une politique de l'Union européenne (UE) commune, globale et de long terme sur l'intégration et l'asile politique faciliterait l'insertion des réfugiés et des migrants

sur le marché du travail. Les flux migratoires forcés posent certes des difficultés, mais sont parfaitement gérables.

- 679.** *Pour la directrice de la Division de la protection internationale, HCR*, les réfugiés, les personnes déplacées et les apatrides ont les mêmes capacités, besoins, droits et responsabilités que tout autre être humain. Un emploi sûr et digne, leur assurant l'autonomie voulue, peut paver la voie à une solution globale et durable. Cependant, des millions de réfugiés rencontrent des obstacles juridiques dans l'accès au travail. Moins de la moitié des pays d'accueil leur donnent formellement le droit de travailler et leur accordent des droits sociaux et économiques. Les réfugiés font donc face à un risque accru d'exploitation et n'ont qu'un choix restreint puisqu'ils ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine. Une période prolongée d'inactivité favorise la dépendance et l'érosion des compétences, et empêche les générations suivantes d'acquérir connaissances et qualifications. Les réfugiés qui ne peuvent acquérir leur autonomie sont parfois contraints de s'engager dans l'économie informelle ou dans des secteurs où ils sont exploités, voire de faire travailler leurs enfants.
- 680.** L'OIT et ses mandants tripartites doivent soutenir activement l'intégration des réfugiés, des personnes déplacées et des apatrides sur le marché du travail des pays d'accueil. Un programme d'action en sept points est envisageable: identifier les besoins du marché et les possibilités d'emploi pour les réfugiés dans les pays d'accueil; s'assurer que les employeurs, les syndicats, les pouvoirs publics et les autres acteurs concernés participent aux programmes d'ajustement et aux autres interventions ciblées; élaborer des systèmes d'équivalence des compétences pour les personnes qui ont perdu leurs papiers ou ne possèdent pas de certificat de qualifications; faire bénéficier les réfugiés, les personnes déplacées et les apatrides des dispositifs et régimes universels de sécurité et de santé au travail; les aider à réussir la transition du secteur informel au secteur formel; leur garantir l'application des principes et droits fondamentaux au travail, notamment pour les personnes dont la liberté d'expression est limitée; et mener des études plus poussées concernant les incidences sur le marché du travail de l'afflux des réfugiés et des personnes déplacées de force.
- 681.** En dernier lieu, la directrice souligne le lien entre l'emploi et les moyens de subsistance, les besoins et moyens de protection, la paix et la stabilité. Des décennies d'expérience ont montré le lien entre l'incapacité des réfugiés à travailler et acquérir des compétences – parfois durant des années ou des générations – et l'incapacité à rebâtir leur société. Lorsque les réfugiés peuvent rentrer chez eux dans la sécurité et la dignité, à quoi doivent-ils s'attendre? Ceux qui ont eu accès au marché du travail, des moyens de subsistance et un emploi seront mieux armés pour reconstruire la paix et la stabilité dans leur pays d'accueil ou d'adoption, ou dans un pays tiers. L'année 2016 offre des perspectives de changement, en permettant aux réfugiés d'accéder au marché du travail et de mener une existence digne, contribuant ainsi à l'avenir et au bien-être collectifs.
- 682.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a étroitement collaboré avec l'OIM pour promouvoir le recrutement éthique et aider les migrants dans les zones de crise. Lors de la discussion à la 325^e session du Conseil d'administration (novembre 2015), le porte-parole des employeurs a noté la confusion croissante entre les termes «réfugiés» et «migrants». Les migrants irréguliers ne cherchent pas la protection; il peut cependant arriver que les migrants qui n'ont pas accès aux voies de migration régulières et les demandeurs d'asile contournent les procédures régulières en recourant aux réseaux de passeurs, et sont donc considérés comme des migrants irréguliers. La communauté internationale a mis en place un solide système de protection des réfugiés; il importe donc de faire la distinction entre les réfugiés et les migrants. La Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés est l'instrument juridique clé, qui définit la notion de réfugié et délimite les droits et les obligations des Etats à cet égard. Le système de protection des réfugiés est actuellement mis à rude épreuve. Les

conflits débordent dans les pays limitrophes; les problèmes de sécurité ont conduit certains pays à fermer leurs frontières et, parfois, à refuser l'asile aux demandeurs. En outre, de nombreux pays d'accueil ne disposent pas de ressources suffisantes pour accueillir les réfugiés et les personnes déplacées. Les femmes, les enfants et les personnes âgées sont de plus en plus vulnérables.

- 683.** Bien qu'elle ne soit pas une organisation comparable au HCR ou à l'OIM, l'OIT peut contribuer notablement à faciliter la paix. Toutes les factions en guerre doivent être amenées à la table des négociations. La reconstruction, la cohésion sociale et la résilience économique doivent être renforcées par l'amélioration de la compétitivité et de la gouvernance des pays. La publication du BIT *L'emploi après les conflits* offre des pistes claires à cet égard, et ses travaux sur le renforcement de la paix et de la résilience dans les Etats fragiles contiennent d'autres directives dans ce domaine. Les employeurs appuient le paragraphe 8 du document du Conseil d'administration, en particulier sur le nécessaire lien entre l'action humanitaire et le développement pour traiter le problème à la source. Il faut accentuer les efforts pour intégrer au marché du travail les nombreux réfugiés et autres personnes déplacées de force, par exemple au Liban, en Egypte, en Turquie et en Jordanie. L'OIT peut intervenir de diverses manières: aider à l'identification des compétences, soutenir l'entrepreneuriat et établir des programmes de formation continue. Les investissements réalisés par les entreprises peuvent aussi contribuer à la création d'emplois. La participation de l'OIT aux conférences tenues récemment, telle la Conférence des donateurs pour la Syrie, à Londres, qui a mis en évidence l'importance de la création d'emplois, tant pour les réfugiés que pour les ressortissants des pays concernés, doit être saluée, au même titre que la révision du Protocole d'accord entre l'OIT et le HCR, qui a permis de mieux coordonner les interventions sur le marché du travail et l'offre de moyens de subsistance aux réfugiés. Enfin, les actions menées au niveau national dans le cadre du Programme d'aide au développement des Nations Unies (UNDAF) doivent continuer à renforcer la coordination interinstitutions, et intégrer le rôle de l'OIT dans la création d'emplois.
- 684.** *Selon le porte-parole des travailleurs*, étant donné l'augmentation probable du nombre de réfugiés et d'autres personnes déplacées, une réponse commune s'impose de toute urgence pour faire face à la crise humanitaire et à l'impact de cet afflux d'arrivants sur le marché du travail. Il est essentiel d'offrir les garanties voulues aux réfugiés en matière de droits au travail et d'égalité de traitement, tout en répondant aux craintes exprimées par les travailleurs nationaux quant à la baisse des salaires et à la détérioration des conditions de travail. L'OIT doit jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre les répercussions négatives sur le marché du travail et pour la promotion du travail décent. Elle peut également faire bénéficier les organisations humanitaires de son expertise en matière de protection sociale, mesures qui doivent être coordonnées et financées au niveau international afin d'éviter la multiplication de réponses asymétriques et d'approches différentes. Il s'agit notamment des mécanismes visant à soutenir l'emploi et la formation professionnelle, la lutte contre la discrimination et la promotion de l'intégration des réfugiés. Les syndicats jouent un rôle majeur dans la défense du droit au travail et des autres droits civils et politiques, et dans la solidarité des travailleurs. Business Europe et la Confédération européenne des syndicats ont publié une déclaration commune, par laquelle ils s'engagent à collaborer avec toutes les parties prenantes pour élaborer des politiques fondées sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs nationaux et migrants. Les réfugiés doivent avoir un accès égal à tous les services sociaux, ce qui suppose de débloquer des ressources et d'établir des procédures adéquates pour traiter les demandes d'asile.
- 685.** L'OIT doit lancer un appel afin que les objectifs du travail décent soient mieux pris en compte dans la réponse globale donnée à la crise. Cette approche sera mutuellement bénéfique, car les coûts des services sociaux seront récupérés en quelques années et les avantages économiques qui en découlent continueront à progresser, les réfugiés et autres personnes déplacées de force venant combler les déficits de qualifications dans une Europe

vieillissante. Il faut leur offrir une formation linguistique et professionnelle pour répondre à la demande et établir des mécanismes de reconnaissance des compétences. Tous les mandants doivent œuvrer à la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'à la ratification de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, dans les pays d'accueil. Les mandants doivent également s'efforcer de mettre en œuvre les objectifs de développement durable (ODD) et la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. Le groupe des travailleurs est prêt à prendre ses responsabilités pour la promotion et le soutien à l'intégration efficace des réfugiés, et à rechercher des solutions à long terme qui leur assurent des possibilités de travail décent dans les pays d'origine et d'accueil. Une réponse tripartite est essentielle à cet égard. La Réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2016 sera l'occasion d'œuvrer à une réponse commune. Il invite instamment le BIT à convoquer une réunion tripartite d'experts de haut niveau, afin de définir les mesures à prendre à court et à long terme pour intégrer les réfugiés sur le marché du travail.

- 686.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Algérie fait observer que les flux migratoires massifs ne sont pas un phénomène nouveau en Afrique, qui accueille plus de 3 millions de réfugiés et de personnes déplacées de force. La complexité de la crise des réfugiés exige une approche globale, notamment pour alléger le fardeau des pays en développement, qui accueillent 57 pour cent de tous les réfugiés. L'OIT doit fournir un appui dans le cadre de son mandat pour faire face aux situations résultant de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force. Les termes «migrant» et «réfugié» ont des incidences juridiques et institutionnelles distinctes et doivent donc être distingués les uns des autres. Il appuie le rôle de l'OIT dans la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants, mais rappelle que les réfugiés relèvent du mandat du HCR. L'OIT doit collaborer étroitement avec le HCR sans empiéter sur son mandat. Elle doit veiller à ce que les réfugiés aient accès à un travail décent et ne soient pas victimes de discrimination, et mobiliser des ressources pour la formation afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail. Pour trouver des solutions durables, il faut identifier les causes profondes des problèmes en portant une attention accrue à la prévention et à la résolution des crises et créer les conditions permettant aux réfugiés de rentrer chez eux volontairement, dans les conditions de sécurité voulues. En outre, il faut renforcer la coopération internationale avec les pays d'accueil, dont beaucoup ont déjà des taux de chômage élevés.
- 687.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que les réfugiés et les personnes déplacées de force rencontrent des difficultés dans les pays d'accueil, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi. A sa 325^e session, le Conseil d'administration a défini les principaux domaines d'action facilitant aux personnes déplacées de force l'accès au marché du travail dans les zones de réinstallation. Il rappelle que plus de 80 pour cent des réfugiés et autres personnes déplacées de force sont accueillis dans des pays en développement, qui supportent les effets de la crise de façon disproportionnée, mais ne disposent pas des ressources nécessaires. Il faut accroître l'assistance financière et technique à ces pays. Il salue l'accent mis par le Bureau sur le lien entre l'action humanitaire et le développement, en vue d'une réponse globale à la crise des réfugiés. Tout en louant l'action du BIT (conseils d'experts et services spécialisés aux Etats Membres) aux niveaux régional et local, il souligne qu'il faut y consacrer un financement adéquat. La participation active des mandants tripartites de l'OIT est cruciale pour faciliter l'insertion des réfugiés dans les pays hôtes. Un exemple de bonne pratique dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes est la Déclaration et le Plan d'action du Brésil sur les réfugiés, les personnes déplacées et les apatrides. Les gouvernements de la région ont exprimé leur volonté politique de traiter le problème en appliquant les principes de solidarité régionale et de responsabilité partagée.

- 688.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, le chef adjoint de la délégation permanente de l'UE à Genève mentionne que la Turquie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Serbie, l'Albanie et la Géorgie appuient sa déclaration. Les nombreux organismes concernés doivent conjuguer leurs efforts et coordonner leur action alors que sévit la pire crise des réfugiés depuis la seconde guerre mondiale. L'UE et ses Etats membres traitent cette crise mondiale des réfugiés au plus haut niveau politique. Près de 2,7 millions de personnes, dont 550 000 Syriens, ont demandé l'asile en Europe entre 2011 et 2015. L'UE est l'un des plus importants donateurs humanitaires au niveau mondial: elle a débloqué plus de 8 milliards d'euros pour l'aide aux Syriens, contribue à hauteur des deux-tiers des 10 milliards d'euros promis lors de la Conférence mondiale sur le soutien à la Syrie et à sa région, et s'est engagée à faciliter l'accès des réfugiés à l'éducation et au marché du travail dans les pays d'accueil voisins. Le groupe partage les préoccupations concernant les incidences de l'afflux massif de réfugiés sur les marchés du travail des pays d'accueil, qui connaissent déjà des difficultés économiques. Il appuie l'idée de l'intégration des questions relatives aux réfugiés dans les activités de l'UNDAF, qu'il voit comme une action de développement à long terme. L'OIT doit fournir aux pays d'accueil des conseils sur les politiques visant l'intégration des réfugiés sur le marché du travail et leur accès aux services essentiels, dans le cadre d'une approche axée sur le genre. Les politiques doivent être élaborées en coopération avec les organisations compétentes afin d'aider les Etats à lutter contre la traite des personnes et à prévenir les pertes de vies humaines. L'OIT a une autre mission importante, à savoir aider les pays d'accueil à élaborer des politiques solides, fondées sur des données fiables, pour renforcer leur marché du travail et lutter contre le chômage des jeunes. Les actions de l'OIT liées à l'emploi et au travail décent pour la paix et la résilience sont pour elle une occasion de renforcer et d'opérationnaliser son rôle, notamment en collaborant avec les autres agences des Nations Unies et les autres organisations internationales. La communauté internationale doit intervenir de manière proactive face à la crise des réfugiés, dans un esprit de responsabilité et de solidarité partagées.
- 689.** *S'exprimant au nom de la Communauté des pays lusophones (CPLP)*, un représentant du gouvernement du Mozambique fait part de sa préoccupation face aux pertes de vies humaines et aux violations des droits humains commises dans plusieurs conflits, que les gens continuent de fuir. Les neuf pays de son groupe accueillent actuellement 51 000 réfugiés. La Constitution de l'OIT dispose que la misère et les privations mettent la paix en danger et qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale. La Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés est le texte fondamental sur l'égalité de traitement et la protection des réfugiés, aux termes duquel les Etats sont tenus de garantir leur droit à travailler dans des conditions d'égalité. Toutefois, seule une coopération étroite des diverses organisations concernées permettra de surmonter les difficultés dans la pratique. L'Agenda du travail décent reste l'un des meilleurs outils de promotion d'un monde fondé sur une plus grande égalité et sur la justice sociale.
- 690.** *Un représentant du gouvernement du Ghana* félicite le Conseil d'administration d'avoir choisi ce thème pour le débat de haut niveau, parce que les pertes de vies humaines sont l'aspect le plus tragique de la crise mondiale des réfugiés, qui continue de s'amplifier. L'afflux de réfugiés a également eu des répercussions sur les marchés du travail, déjà très tendus dans certains pays; tous les adultes déplacés ont besoin de travailler pour entretenir leur famille. Il faut impérativement trouver des solutions juridiques qui permettent l'intégration des réfugiés sur le marché du travail local, tout en protégeant les intérêts des travailleurs du pays.
- 691.** *Selon une représentante du gouvernement du Zimbabwe*, le renforcement de la coopération dans les cadres régionaux existants constitue la meilleure façon d'atténuer l'impact de l'afflux de réfugiés sur le marché du travail. Les plans d'action pratique établis dans le cadre du Dialogue sur la migration pour l'Afrique australe confèrent des rôles distincts aux parties

prenantes dans la région – tels l'OIT, l'OIM et le HCR – conformément à leurs mandats respectifs. L'Organisation doit nouer des partenariats pour réduire la traite des êtres humains, empêcher que les réfugiés n'échouent dans des formes de travail forcé ou inacceptable et aider activement les Etats Membres à élaborer des politiques sur les travailleurs migrants établissant un équilibre entre les besoins des réfugiés en matière d'accès au travail et ceux des ressortissants nationaux. Enfin, elle pourrait accentuer ses efforts dans la lutte contre la discrimination au travail.

- 692.** *Un représentant du gouvernement de l'Ethiopie* déclare que son pays figure au cinquième rang de ceux qui accueillent le plus grand nombre de réfugiés au monde, alors que le taux de chômage y atteint un niveau alarmant. La communauté internationale doit aider les pays qui accueillent de nombreux réfugiés mais ne disposent pas des ressources adéquates. Lorsque l'OIT a renégocié son protocole d'accord avec le HCR, l'Ethiopie a invité le Bureau à promouvoir la réinsertion durable dans les pays d'origine par des mesures d'aide humanitaire se prolongeant au-delà du processus de rapatriement initial. En outre, l'OIT doit examiner les mécanismes permettant à la communauté internationale de partager le fardeau de l'accueil de nombreux réfugiés et réduire ainsi l'impact de cet afflux massif sur le marché du travail des pays d'accueil, en tenant compte de leurs obligations internationales et de leurs priorités nationales.
- 693.** *Un représentant du gouvernement du Burkina Faso* déclare que son pays fait tout ce qui est en son pouvoir pour protéger les réfugiés et les personnes déplacées. Il a déjà absorbé un afflux massif de réfugiés fuyant les crises dans plusieurs pays d'Afrique occidentale, mais ne possède pas les ressources pour répondre à leurs besoins. Il appuie les efforts déployés par l'OIT pour trouver une solution globale et multilatérale à la situation des réfugiés et des personnes déplacées dans le monde.
- 694.** *Une représentante du gouvernement du Kenya* déclare qu'un renforcement de la coopération interinstitutions aiderait les pays à relever le défi majeur posé par la gestion de l'afflux de réfugiés, pour laquelle l'Agenda du travail décent offre une importante valeur ajoutée. Toutefois, le document discuté escamote les questions de sécurité. Afin de contrer l'implication de certains réfugiés dans le terrorisme et le crime organisé, son gouvernement a présenté une législation sur la sécurité pour s'assurer que les distinctions voulues sont faites entre les criminels et les véritables réfugiés. Son gouvernement reste déterminé à protéger les droits des réfugiés par diverses mesures, tels l'aide à la réinstallation et l'accès conditionnel au marché du travail, et espère que les organismes économiques régionaux participeront activement aux dispositifs favorisant le développement, le financement et la mise en œuvre de ces mesures.
- 695.** *Une représentante du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie* félicite le Bureau pour sa participation constructive, avec d'autres agences des Nations Unies, aux mesures prises pour aider les réfugiés et les personnes déplacées de force à trouver un travail décent. Les gens ne deviennent migrants ou réfugiés que contraints et forcés. Ceux qui émigrent le font généralement pour des raisons religieuses ou économiques, tandis que les réfugiés obéissent à des motifs politiques. Au fil des ans, son pays s'est acquitté de ses obligations en vertu de la Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés, en accueillant des réfugiés et d'autres personnes déplacées en provenance de pays voisins, et a récemment octroyé la nationalité tanzanienne à quelque 160 000 réfugiés burundais.
- 696.** *Un représentant du gouvernement de la Turquie* déclare que la crise des réfugiés syriens s'est infléchie: alors qu'il s'agissait initialement d'une tragédie humanitaire, elle constitue maintenant un problème d'intégration avec des conséquences sociales, économiques, financières et démographiques, tant pour les réfugiés que les communautés d'accueil. La pression à la baisse sur les salaires découlant de l'afflux de réfugiés en âge de travailler altère la dynamique du marché du travail local. En vertu de la nouvelle réglementation mentionnée

au paragraphe 14 du document faisant l'objet de la discussion, les Syriens bénéficiant d'une protection temporaire pourront obtenir un permis de travail leur donnant accès au marché du travail sans aucune restriction sectorielle, les mêmes droits et obligations en matière de sécurité sociale que les ressortissants turcs et le droit au salaire minimum national. La Turquie a dépensé 10 milliards de dollars des Etats-Unis pour répondre aux besoins des Syriens, alors que la communauté internationale n'a versé que 462 millions de dollars E.-U. Il est nécessaire de poursuivre les efforts déjà accomplis pour renforcer la coopération et partager le fardeau de la crise des réfugiés. En ce sens, l'accord entre la Turquie et l'UE contribuera à éliminer la tragédie des pertes de vies humaines en créant des voies légales de mobilité.

- 697.** *Une représentante du gouvernement de la Jordanie* fait observer que la crise des réfugiés syriens a eu de profondes répercussions sur l'économie, les communautés d'accueil, la situation financière et les services publics de son pays. Malgré l'aide apportée par la communauté internationale, les engagements des donateurs sont bien en deçà des besoins, et la Jordanie a atteint ses limites. Le pays est prêt à venir en aide aux réfugiés mais pas au détriment du bien-être de ses citoyens. Lors de la Conférence des donateurs pour la Syrie, la Jordanie a proposé une solution durable autour de trois axes, à savoir: des actions de développement, qui attireront de nouveaux investissements et ouvriront le marché de l'UE; des subventions assurant un financement adéquat du Plan d'intervention jordanien contre la crise en Syrie (2016-2018); et un appui au cadre macroéconomique destiné à répondre aux besoins de la Jordanie au cours des trois prochaines années. La création d'emplois pour les réfugiés ne doit pas se faire au détriment de la main-d'œuvre nationale; l'OIT devrait s'efforcer de créer des emplois pour les citoyens des pays d'accueil. Ces projets devraient être financés avec de nouveaux fonds, et non avec des fonds déjà engagés. Les efforts doivent porter tant sur les besoins des communautés d'accueil que sur ceux des réfugiés. Les possibilités d'emploi pour les réfugiés en Jordanie dépendent du volume d'aide financière consacré par les pays donateurs à ces projets, et les emplois doivent respecter la législation nationale du travail. Il est essentiel d'assurer la complémentarité des réponses apportées par les organismes des Nations Unies face à cette situation, en évitant les doublons et les chevauchements.
- 698.** *Une représentante du gouvernement de l'Allemagne* déclare que l'approche de son gouvernement est axée sur le travail décent et la protection sociale parce que ce sont les clés de l'intégration. Les réfugiés qui ont de bonnes chances d'être autorisés à demeurer dans le pays se voient offrir dès que possible un accès au marché du travail, au moyen d'entrevues que le personnel du bureau d'emploi leur fait passer presque immédiatement dans les centres d'accueil. La reconnaissance des qualifications professionnelles est un élément central du processus; l'enseignement de l'allemand et des compétences linguistiques liées à l'emploi joue aussi un rôle essentiel dans l'insertion des réfugiés, qui ne peut réussir qu'avec le concours des partenaires sociaux et de la société civile. Personne ne doit être laissé sur le bord du chemin; par conséquent, aucun effort ne doit être négligé pour aider les réfugiés qui ont déjà vécu dans le pays pendant un certain temps et ont besoin de soutien parce qu'ils éprouvent des difficultés à trouver un emploi.
- 699.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* souligne qu'il faut faire la distinction entre les réfugiés et les migrants, dont la situation diffère. Il faut analyser la crise actuelle des réfugiés afin de déterminer ses répercussions sur le marché du travail à court, moyen et long terme et pour souligner les liens entre les mesures politiques et humanitaires et les actions liées au développement. L'OIT doit faire preuve de prudence et ne pas imposer d'obligations aux pays au niveau national. Dans l'attente des consultations nationales plus approfondies sur les activités proposées par l'OIT, son gouvernement réitère sa détermination à respecter les valeurs universelles qui sous-tendent ses efforts constants pour traiter les migrants avec dignité et respect.

- 700.** *Selon un représentant du gouvernement de la Bulgarie*, plus de 20 000 personnes ont demandé une protection internationale dans son pays en 2015, et près de 2 000 l'ont fait en janvier 2016. Bien que la Bulgarie soit le plus souvent considérée comme un pays de transit, les autorités s'efforcent d'intégrer les personnes qui souhaitent y rester en leur donnant le même accès aux services de l'emploi que les ressortissants nationaux et en leur offrant des cours de langue et de formation professionnelle pour améliorer leur employabilité, ainsi que des indemnités de stage et la gratuité des transports. Les employeurs perçoivent durant six mois une subvention couvrant le salaire minimum et les cotisations de sécurité sociale des demandeurs d'asile. Il est essentiel de renforcer le lien entre l'action humanitaire et la coopération pour le développement entre les institutions et organisations nationales et internationales, notamment le HCR, l'OIM et l'OIT.
- 701.** *Une représentante du gouvernement de la France* déclare que son pays accueillera plus de 30 000 réfugiés dans le cadre des programmes européens de réinstallation d'urgence. Le gouvernement français partage les préoccupations de l'Organisation quant à l'impact de la crise des réfugiés syriens sur les pays voisins (Liban, Jordanie et Turquie) et s'est joint à ses partenaires européens pour leur apporter son soutien. Il faut cependant envisager une action à long terme et élaborer une vision concertée des méthodes de lutte contre la crise. L'OIT peut jouer un rôle crucial à cet égard en fournissant des conseils quant aux mesures optimales permettant d'intégrer les réfugiés sur le marché du travail formel et de leur garantir un travail décent, puisque leur insertion dans la société du pays d'accueil dépend de leur accès au marché du travail. La France privilégie une réponse, plus étroitement coordonnée par l'OIT, le HCR et l'OIM, prenant en compte la situation des différents pays hôtes.
- 702.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* déclare que, malgré une aide internationale insuffisante, son pays a accueilli de très nombreux réfugiés et leur a fourni les ressources nécessaires pendant des décennies. Il invite instamment l'OIT à collaborer avec d'autres organisations internationales pour répondre aux besoins particuliers résultant de la crise actuelle des réfugiés en concevant un programme spécifiquement axé sur l'éducation, la formation et le développement des compétences. Son pays est disposé à partager son expérience dans ce domaine.
- 703.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* déclare que, dans son pays, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont protégés par la législation nationale sur la base des normes et principes de la législation internationale des droits de l'homme et de la Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés et son protocole de 1967. La Constitution leur donne les mêmes droits civils que les citoyens argentins, y compris le droit au travail.
- 704.** *Selon un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie*, depuis juin 2014, le conflit armé a contraint des citoyens ukrainiens et des apatrides à rechercher la sécurité et l'hébergement en Fédération de Russie. Les autorités ont établi des centres d'accueil dans les zones où ils sont installés temporairement pour leur fournir des informations sur les postes vacants et les conditions d'emploi. En septembre 2014, plus de 56 000 Ukrainiens étaient logés dans des abris temporaires et plus de 332 000 étaient hébergés par des familles russes. Des mesures ont été prises pour reloger les citoyens ukrainiens sur tout le territoire de la Fédération de Russie, et les services de l'emploi de toutes les régions ont reçu pour instructions d'identifier les postes susceptibles de convenir aux demandeurs d'emploi ukrainiens, selon leurs qualifications et leur expérience. Le HCR a pu constater que l'accueil des réfugiés ukrainiens est conforme aux normes internationales les plus exigeantes. Son gouvernement abonde dans le sens du Directeur général quant au rôle que l'Organisation peut jouer dans l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

- 705.** *Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni* considère qu'il faut aider les gouvernements des pays limitrophes de la Syrie à absorber l'afflux de réfugiés et qu'une aide humanitaire s'impose pour améliorer la situation des millions de personnes en Syrie même. Son gouvernement sait gré au Directeur général d'avoir participé à la Conférence des donateurs pour la Syrie puisque la promotion du travail décent, qui fait partie des prérogatives de l'Organisation, lui donne manifestement le mandat d'appuyer la réponse internationale à la crise. En étroite collaboration avec les autres organisations et agences compétentes, l'OIT doit: aider les pays d'accueil, notamment ceux qui sont mentionnés au paragraphe 10 du document, à établir des marchés du travail résilients; fournir des conseils sur les politiques facilitant l'intégration effective des réfugiés sur le marché du travail; et leur offrir des possibilités de travail décent en attendant leur retour en Syrie. L'accord entre l'UE et la Turquie constitue un bon exemple de la façon dont les institutions européennes et celles qui sont basées à Genève peuvent contribuer à pérenniser les dispositifs de protection consacrés de longue date par le droit international.
- 706.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* considère que cette crise des réfugiés, d'une ampleur sans précédent, exige une réponse collective de plusieurs organisations internationales. L'OIT n'est pas une agence d'aide humanitaire, mais peut néanmoins jouer un rôle de premier plan dans le cadre de son Agenda du travail décent pour aider les pays d'accueil à promouvoir les possibilités d'emploi et la protection sociale. Elle peut aider les pays concernés à mettre en place des systèmes d'équivalence des compétences, élaborer des cours de formation, contribuer à la protection des droits fondamentaux au travail et promouvoir les entreprises durables. Par ailleurs, l'OIT constitue une instance unique où les partenaires sociaux et les gouvernements peuvent unir leurs efforts pour atténuer l'impact de la crise sur le marché du travail et les travailleurs.
- 707.** *Un représentant du gouvernement de l'Italie* déclare que les réfugiés sont des migrants particulièrement vulnérables, pour lesquels une réponse politique ciblée s'impose. Leur état de détresse psychologique complique leur entrée sur le marché du travail, mais l'emploi est la clé d'une intégration réussie dans les sociétés d'accueil. S'ils ont un emploi, ils peuvent jouir de droits et contribuer activement à la société. L'Italie a donc décidé de donner aux demandeurs d'asile le droit de travailler deux mois après avoir déposé une demande de protection internationale, alors qu'ils devaient attendre six mois auparavant. Un projet pilote, dénommé «INSIDE», qui permet d'évaluer les compétences des demandeurs d'asile et des réfugiés bénéficiant d'un statut protégé, a offert environ 700 stages de six mois aux personnes admissibles afin de promouvoir activement leur insertion sur le marché du travail.
- 708.** *Selon une représentante du gouvernement de Cuba*, des millions de réfugiés vivent dans des conditions d'accueil déplorables et ont peu de perspectives d'emploi. La mise en œuvre effective du droit au développement exige une détermination politique de la part de tous les gouvernements, notamment ceux des pays industrialisés qui ont une responsabilité historique pour le sous-développement et la pauvreté des pays du Sud. On ne peut remédier à cette situation humanitaire dramatique sans en traiter les causes profondes.
- 709.** *Un représentant du gouvernement de la Norvège* convient que l'emploi est une des clés de l'intégration des réfugiés dans les communautés d'accueil. L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle jouent également un rôle important pour les aider à trouver du travail. La Norvège privilégie l'éducation et la formation pour les enfants et les jeunes, victimes des conflits et des catastrophes naturelles. Il invite les membres du groupe à s'interroger sur les principaux obstacles à la coopération entre les organisations internationales visant à améliorer l'accès des réfugiés au marché du travail. Il se demande également comment l'OIT pourrait mieux utiliser ses connaissances et ses ressources pour améliorer la réponse internationale à la crise des réfugiés, partager son expérience et informer les parties prenantes de sa contribution potentielle au règlement de la crise.

- 710.** *Selon un représentant du gouvernement de l'Uruguay*, la recherche d'une réponse à la crise humanitaire internationale actuelle et le déplacement forcé de millions de personnes fuyant la violence exigent un effort international concerté, y compris de la part des organisations multilatérales. Forte de sa longue expérience en matière d'analyse et de coopération, l'OIT peut jouer un rôle central dans la recherche de réponses durables aux flux migratoires massifs, qui aggravent les risques de violations des droits de l'homme, la traite des personnes et le travail des enfants. Depuis l'adoption d'une loi sur les droits des réfugiés en 2006, l'Uruguay a obtenu des résultats positifs dans le cadre de programmes favorisant l'insertion scolaire, sociale et culturelle des réfugiés installés dans le pays. En 2014, les autorités ont lancé un programme de réinstallation visant spécifiquement les familles et les enfants syriens.
- 711.** *Une représentante du gouvernement de la Colombie* estime essentiel d'élaborer une réponse commune, cohérente et adéquate pour protéger, réinstaller et intégrer les réfugiés et les autres personnes déplacées de force. Une synergie s'impose entre l'action humanitaire et le soutien au développement des communautés touchées. L'OIT a un rôle crucial à jouer dans l'intégration temporaire ou définitive des migrants et des réfugiés. Elle doit continuer à promouvoir la lutte contre la discrimination, notamment celle qui vise les femmes, ainsi que le respect des droits de l'homme et des travailleurs; elle doit aussi partager le résultat des expériences réussies et recenser les cas de progrès comme les échecs. Il faut veiller systématiquement à ce que la formation dispensée aux réfugiés réponde aux besoins du marché du travail et prenne en compte les particularités de chaque pays et région.
- 712.** *Une représentante du gouvernement de l'Australie* déclare que les flux migratoires massifs doivent être gérés plus efficacement si l'on veut éviter un débordement, voire le délitement, des mécanismes de protection internationale en cette matière. L'OIT possède tous les atouts voulus pour rechercher une réponse au problème des réfugiés, en collaboration avec ses mandants et d'autres agences des Nations Unies, par exemple: fournir son expertise technique, de l'assistance et des conseils; partager ses bases de données et les résultats de ses recherches; proposer des solutions aux obstacles à l'emploi; et partager ses prévisions sur le marché du travail. Elle peut également mettre à profit sa structure tripartite et se fonder sur les partenariats établis de longue date avec ses mandants pour élaborer des approches novatrices susceptibles d'aider les personnes déplacées à trouver un emploi et à retrouver leur autonomie. Un renforcement de la coordination multilatérale s'impose, tout comme une collaboration plus étroite entre l'OIT, l'OIM et le HCR, dans le cadre de leurs mandats respectifs.
- 713.** *Se référant à la situation des réfugiés dans son pays, une représentante du gouvernement du Pakistan* déclare que l'aide apportée par les organisations compétentes et le partage du fardeau de la crise par la communauté internationale sont appréciés, mais demeurent insuffisants, et que son pays a atteint les limites de ses capacités. La meilleure solution pour les réfugiés est le retour volontaire et la réintégration durable dans leur pays d'origine, où ils pourront contribuer à la transition de la guerre à la paix. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille définit les termes «migrant» et «réfugié», qui ne doivent pas être confondus. L'OIT doit continuer à promouvoir des politiques migratoires justes et efficaces et veiller au respect des droits des travailleurs migrants. Les gouvernements donnent priorité à l'emploi de leurs ressortissants. Il importe de privilégier les solutions durables si l'on veut traiter efficacement la crise des réfugiés. L'OIT doit renforcer son action dans les pays d'origine afin d'aider les réfugiés à rentrer dans leur pays et examiner les mécanismes permettant aux pays développés de partager le fardeau des pays d'accueil.
- 714.** *Une représentante du gouvernement de la Thaïlande* déclare qu'il faut faire la distinction entre les besoins des réfugiés, et ceux des personnes déplacées et des migrants. Dans l'immédiat, il faut: privilégier l'analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, tant

du point de vue qualitatif que quantitatif; examiner les moyens d'intégrer les réfugiés et les autres personnes déplacées de force dans le marché du travail des pays d'accueil; et protéger les groupes particulièrement vulnérables. Il faut également analyser les déficits de travail décent et les situations postconflit. L'OIT doit renforcer sa coopération avec le HCR et les autres organisations internationales compétentes. Il faut bien cerner les défis que pose la crise et promouvoir la coopération afin d'élaborer une politique globale, bénéfique pour les pays et sociétés concernés, tout en préservant la dignité humaine.

- 715.** *Selon une représentante du gouvernement de l'Indonésie*, une politique globale de développement s'impose pour traiter toutes les dimensions du problème des réfugiés. Le partage du fardeau et des responsabilités, qui permet de renforcer la coopération internationale, constitue la clé de la lutte contre la crise des réfugiés et des migrations. L'OIT doit approfondir sa collaboration avec ses mandants, et renforcer son partenariat avec le HCR, l'OIM et d'autres organisations des Nations Unies, et avec les pays concernés.
- 716.** *Une représentante du gouvernement du Brésil* souligne le travail effectué par son pays pour accueillir les réfugiés et leur fournir une assistance, notamment l'amélioration de la politique sur le sujet de manière à y inclure les partenaires sociaux.
- 717.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* déclare que les parties prenantes doivent coordonner leurs efforts et employer judicieusement les outils existants pour traiter le problème de l'afflux des réfugiés et des personnes déplacées de force. L'inclusion d'un point sur les migrations internationales dans la section de haut niveau est opportune, notamment en raison des manifestations actuelles de racisme, de xénophobie et d'intolérance dans certains milieux. L'OIT doit tenir compte du rôle du HCR et de l'OIM en élaborant ses politiques, ses programmes et son action concernant les travailleurs migrants, dans le cadre de sa réponse aux incidences de leur afflux sur le marché du travail. Elle doit également continuer à participer activement aux réunions sur la crise des réfugiés et prendre des mesures proactives pour limiter l'impact de l'afflux de réfugiés et de migrants sur le marché du travail.
- 718.** *Un représentant du gouvernement du Guatemala* convient que les mandants tripartites doivent prendre des mesures pour créer un environnement de travail décent pour tous. La crise des réfugiés concerne autant l'ordre économique et social que le marché du travail, puisque le problème de fond est l'indifférence à laquelle il faut remédier.
- 719.** *Une représentante du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)* félicite les gouvernements qui ont adopté des politiques du travail qui reconnaissent les réfugiés comme des acteurs économiques plutôt qu'un fardeau et qui collaborent avec les employeurs et les travailleurs pour tirer parti de leur potentiel économique. Ces politiques du marché du travail bénéficient aux réfugiés comme aux pays hôtes. Le PNUD met la création d'emplois au centre de son approche fondée sur la résilience. Couplé à d'autres initiatives, l'accent mis sur cet aspect de la problématique contribue à favoriser le développement humain, conformément aux engagements pris lors du Sommet humanitaire mondial. Le PNUD est disposé à renforcer sa collaboration avec l'OIT.
- 720.** *Une représentante de la Banque mondiale* énumère plusieurs mesures prises en concertation avec les gouvernements libanais et jordanien en réponse à la crise humanitaire et aux problèmes de développement dans ces deux pays, en particulier la mise en place d'un programme d'emploi temporaire au Liban et la création d'une zone économique spéciale en Jordanie. Elle décrit également un programme pilote multisectoriel, élaboré en collaboration avec le Département du développement international (DFID) et l'OIT, visant à mettre en œuvre et évaluer – voire élargir – des programmes subventionnés d'emploi temporaire au Liban.

- 721.** *Selon un représentant de l'Organisation européenne pour le droit public*, le refus des politiciens, des syndicats et des employeurs d'admettre la réalité du phénomène des migrants et des réfugiés a créé des obstacles à leur entrée dans les pays d'accueil. En réponse aux points soulevés par le Représentant spécial du Secrétaire général pour les migrations et par le Directeur général de l'OIM, il se demande si les réfugiés et les migrants pourront facilement s'intégrer sur les marchés du travail européens, si ces obstacles sont levés et si les marchés du travail fonctionnent adéquatement.
- 722.** *Le Représentant spécial du Secrétaire général pour les migrations* se dit déçu qu'aussi peu de questions aient été posées et observe que la plupart des déclarations visaient à défendre la position de chaque pays. Il est possible de modifier le système en profondeur avant la fin de l'année 2016 si les dirigeants font preuve de leadership. Les organisations multilatérales peuvent aussi affirmer leur détermination à participer au processus de changement et de développement, mais n'aboutiront à rien si elles se contentent de paroles. Il exprime l'espoir que la Réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les mouvements massifs de réfugiés et de migrants, le 19 septembre 2016, ne donnera pas seulement lieu à des débats mais produira des résultats concrets.
- 723.** Une coopération plus étroite au niveau multilatéral est certes nécessaire, mais la principale difficulté vient du fait que les organisations multilatérales participent essentiellement à ces réunions pour maintenir leurs prérogatives. La coopération est essentielle si les Nations Unies souhaitent affirmer leur rôle moteur en ce domaine; il doit être possible de prendre des mesures concrètes à cet égard. L'OIT pourrait mieux faire bénéficier ses Membres de son expertise si ces derniers respectaient leur engagement d'appliquer les valeurs de l'OIT au niveau national, ce qu'ils ne font pas. Par exemple, de nombreux Etats ont souscrit à l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, mais seulement 22 l'ont ratifiée. Les Etats doivent accepter la responsabilité pour les instruments qu'ils adoptent, puis les ratifier et les mettre en œuvre; cela vaut pour les partenaires sociaux. Les syndicats et les employeurs, en particulier, doivent appliquer les valeurs qu'ils proclament publiquement. Ils doivent également renforcer leur capacité d'accueil des réfugiés et ne pas se contenter de discuter des questions de réinstallation pour refuser ensuite tous les arrivants.
- 724.** *Le Directeur général de l'OIM* déclare que, si l'on veut surmonter la crise, la perception des migrants et des réfugiés doit changer dans l'esprit du public, qui est parfois réceptif aux discours délétères qui font un amalgame injuste entre les réfugiés, les migrants et le terrorisme. L'intérêt national bien compris suppose la présence de migrants en bonne santé et des enfants de migrants instruits et, partant, de les recevoir chaleureusement et de leur offrir des possibilités d'intégration. Par ailleurs, les pays doivent apprendre à gérer la diversité s'ils veulent atteindre le succès économique et social auquel ils aspirent. Leur comportement actuel est contre-productif, alors qu'ils pourraient tirer profit de la situation. Ils doivent modifier leurs politiques, puisque la crise ne pourra se régler par des mesures à court terme focalisées sur la sécurité, consistant essentiellement à repousser les arrivants.
- 725.** Pour ce faire, les pays doivent cesser de feindre d'ignorer le problème des réfugiés, lever les blocages systémiques et modifier radicalement leur approche psychologique face à la crise. Il sera possible de surmonter la crise à mesure qu'un plus grand nombre d'Etats Membres accepteront officiellement d'accueillir des quotas annuels raisonnables de réfugiés et que tous les pays élaboreront des politiques de migration et d'asile communes plus globales.
- 726.** *La directrice de la Division de la protection internationale, HCR*, note que le débat n'a pas suffisamment porté sur l'analyse des causes profondes de la crise. Les réfugiés ne peuvent pas rentrer dans leur pays et y participer au rétablissement de la paix et de la stabilité si eux et leur famille n'ont pas une vie décente en exil, puisqu'ils rentreront chez eux totalement dépourvus. Cet aspect doit absolument être traité, car il représente un investissement à court

et à long terme dans la paix, la sécurité et la stabilité. L'OIT doit se présenter comme l'expert et l'autorité respectée en la matière. Elle doit partager son savoir-faire, développer la confiance et fonder son discours sur des preuves factuelles solides concernant les réfugiés et les travailleurs migrants, y compris en engageant un dialogue avec eux, afin d'identifier leurs compétences et de comprendre leurs espoirs, leurs rêves et leurs aspirations.

- 727.** *Le Directeur général* rappelle les principaux points soulevés au cours du débat: la crise qualifiée de «générationnelle», par le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour les migrations, et «de tempête du siècle», par le Directeur général de l'OIM, est sans précédent; la réponse à la crise, tant du point de vue des valeurs partagées que sur le plan opérationnel, est un échec collectif; l'accès au travail décent est l'élément clé d'une réponse collective à la crise; et la communauté internationale n'a pas su tirer parti des avantages économiques potentiels des migrations internationales pour des raisons liées à la peur, aux idées fausses et aux attitudes xénophobes. Si l'on veut s'assurer que les travailleurs nationaux ne sont pas désavantagés en raison d'un accès préférentiel au marché du travail accordé aux réfugiés et aux personnes déplacées, il importe de garantir le principe fondamental d'égalité de traitement pour tous. Il faut également veiller au respect universel des principes et droits fondamentaux au travail, afin d'éviter que les réfugiés et les personnes déplacées ne soient victimes de diverses formes d'abus: exploitation, informalité, traite des personnes ou travail des enfants.
- 728.** S'agissant de l'état des ratifications de la convention n° 189, il invite les mandants à envisager également la ratification des conventions n°s 97 et 143, qui doivent être discutées à la Conférence internationale du Travail en juin 2016. Le programme phare de portée mondiale de l'OIT intitulé *Des emplois au service de la paix et de la résilience* doit jouer un rôle central dans le règlement des problèmes de fond liés à la crise des réfugiés et des migrations. L'OIT a besoin de l'aide de ses mandants pour améliorer ses activités de coopération technique dans les pays d'accueil. Tous les gouvernements et toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs sont collectivement responsables de la promotion de l'accès au marché du travail. Il exprime l'espoir que l'OIT apportera une contribution optimale aux débats majeurs qui se tiendront en 2016 sur la question des réfugiés et des migrants, notamment la Réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies, afin d'en assurer le succès. Il endosse la proposition des travailleurs de tenir une réunion tripartite ou de haut niveau, afin de traduire en propositions beaucoup plus concrètes les idées et les principes généraux qui ont été discutés; pour être efficace, cette réunion doit se tenir rapidement.

Annexe I

Discours de la Présidente du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (326^e session – 15 mars 2016)

Madame la Présidente,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues ici présents,

J'ai l'honneur et le plaisir de m'adresser à vous aujourd'hui en ma qualité de Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT, qui représente 70 pour cent des membres du personnel travaillant au siège et sur le terrain.

Cet exercice que j'accomplis régulièrement devant vous a pour but de vous informer de la position des représentants du personnel vis-à-vis d'un certain nombre de recommandations émanant de l'administration, qui ont des conséquences pour les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble du personnel.

Ce procédé suppose en général qu'un dialogue social au sein de l'organisation soit présent, que des discussions, des consultations ou même des négociations aient eu lieu en amont des sessions.

Mais aujourd'hui, en tant que représentante du personnel, j'ai un premier problème: il concerne le document GB.326/PFA/4(&Corr.) sur l'assurance-maladie après la cessation de service.

Premièrement, ce document a fait l'objet d'un débat hier soir avant même que le Syndicat du personnel puisse exposer sa position. Les hasards de l'organisation de l'ordre du jour de la PFA font vraisemblablement bien les choses, surtout lorsqu'on veut museler le personnel.

Deuxièmement, contrairement à ce que j'ai entendu dire hier soir avec une assurance déconcertante et qui a failli me faire tomber de ma chaise, il n'y a pas eu de concertation en bonne et due forme sur ce sujet avec les représentants du personnel. Je peux vous l'affirmer.

Donc, puisque tout a été fait pour la bâillonner, la représentante du personnel n'a pas d'autre choix que de vous faire part aujourd'hui, a posteriori, et c'est regrettable, de sa position sur ce sujet et sur les propositions de décisions que vous avez déjà entérinées. Bel exemple de dialogue social interne au BIT!

Les propositions figurant dans ce document sont cruciales pour la pérennité et l'avenir du système de sécurité sociale du personnel du BIT. Mais certaines d'entre elles vont à l'encontre des principes fondamentaux de la sécurité sociale et encouragent de surcroît à explorer des possibilités de financement totalement inacceptables pour le personnel. Ces possibilités, principalement contenues dans le point *b*) du paragraphe 39 des décisions, contiennent des éléments de discrimination selon l'âge et la nationalité et renient le principe de solidarité entre générations et entre malades et bien-portants, qui est à la base des systèmes d'assurance sociale. Elles ignorent aussi le caractère de salaire différé des cotisations patronales, vont à l'encontre des accords de siège subordonnant le non-assujettissement des organisations aux régimes nationaux de sécurité sociale à la garantie de dispositions au moins aussi favorables octroyées à leurs personnels. Pour résumer, ces possibilités, soi-disant sans risque, recommandent principalement que le poids de la charge financière soit transféré sur le personnel, en expulsant du système de protection sociale une

partie de ses assurés retraités qui coûtent le plus cher et en les jetant tout bonnement en pâture aux assureurs privés affamés. Il est de notoriété publique que les régimes nationaux n'acceptent pas d'assurer des personnes à partir d'un certain âge, qui de surcroît n'ont jamais cotisé.

Pour en finir avec ce document sur lequel je m'attarde alors que son sort est déjà scellé, le Syndicat du personnel a bien noté, bien que cela ne figure pas expressément dans le texte de la décision adoptée, que toute nouvelle décision sur ce sujet devra s'accompagner au minimum de vraies consultations avec le personnel. N'ayant pas entendu de véritable engagement de la part de l'administration à cet égard, j'espère que celle-ci se souviendra des discussions qui ont eu lieu hier. Dans le cas contraire, je me fais fort de les lui rappeler en temps opportun.

Alors, aujourd'hui, le Syndicat du personnel se pose deux questions:

Doit-il continuer à croire aux assurances de son Directeur général selon lesquelles la concertation et la négociation collective constitueront toujours les pierres angulaires du dialogue social interne, alors qu'un document aussi important pour le personnel n'a même pas fait l'objet de consultations?

Doit-il comprendre que les principes fondamentaux, notamment ceux liés à la protection sociale promus par l'Organisation, ne s'appliquent pas à son propre personnel?

Pour mémoire, la fonction publique internationale constitue une catégorie à part des autres fonctions publiques, et les organismes des Nations Unies, en vertu de leur Constitution et de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, ont le devoir d'assurer une couverture sociale universelle à leurs fonctionnaires. Cette couverture est à présent mise à mal de tous les côtés. La Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT subit de plein fouet les conséquences d'une gestion administrative passée plus qu'erratique et de l'absence de décisions et de mesures de bonne gouvernance, qui auraient pu déjà la conduire plus d'une fois à l'abîme. Comme dit le proverbe, quand on veut noyer son chien, on dit qu'il a la rage. Et je peux vous garantir qu'en ce moment c'est aussi le personnel qui a la rage. La rage de ne pas bénéficier de services et de prestations à la hauteur de ce qu'il contribue, la rage de recevoir ses remboursements dans des délais à la limite de l'acceptable, la rage, notamment pour les collègues sur le terrain, de ne pas pouvoir être admis à l'hôpital, parce qu'ils n'ont pas les moyens de prouver qu'ils sont assurés, la rage parce que le pouvoir de décision du personnel au sein du Comité de gestion a été délibérément confisqué au fil des années.

Alors même que, à la suite des recommandations d'un groupe de travail, le Directeur général a fait récemment la promesse d'engager des moyens humains, techniques et financiers pour permettre à la caisse de fonctionner comme il se doit, ces améliorations arrivent bien tard et parviennent difficilement à convaincre nos collègues assurés, notamment sur le terrain. Le personnel n'attend pas seulement des promesses, mais aussi des actes, car il y a urgence.

Cette caisse existe depuis de nombreuses années, et le personnel demande que tout soit mis en œuvre pour qu'une amélioration de sa gouvernance et de sa gestion administrative assure sa pérennité et son efficacité, et espère que les décisions que vous avez prises hier soir iront dans une direction positive plutôt que de causer sa perte.

Car, malheureusement, la caisse de santé du personnel n'est pas le seul mal dont souffrent les fonctionnaires aujourd'hui: la situation que vivent nos collègues nouvellement retraités n'est guère plus reluisante. Depuis une année environ, il leur faut attendre en moyenne quatre à six mois pour toucher leur première retraite. Je vous le demande, Mesdames et Messieurs les délégués, qui peut se permettre d'attendre entre quatre et six mois pour toucher sa retraite? La transition vers un nouvel outil informatique, qui est la raison invoquée, ne saurait tout expliquer. Les informations que nous avons reçues des

personnels de la Caisse commune des pensions des Nations Unies font état de graves problèmes de gouvernance et de moyens insuffisants pour assurer son bon fonctionnement.

Vous comprendrez que le personnel est très inquiet de cette situation et de toutes ces attaques contre sa protection sociale, qui contribuent jour après jour à démanteler ses droits acquis et lui font porter, au fil des ans, un fardeau financier de plus en plus lourd, tout en interdisant à certains d'en bénéficier dans l'avenir. Les hommes et les femmes que je représente, actifs ou retraités actuels ou futurs, ne se laisseront pas faire, et les actions que nous menons actuellement soit au BIT, soit au sein des fédérations des syndicats et associations de personnel font partie de cette contre-offensive et se poursuivront.

Permettez-moi maintenant de passer à un autre sujet: celui du Tribunal administratif de l'OIT, qui fait l'objet d'un document pour décision.

Le document GB.326/PFA/12/1 a retenu toute l'attention des représentants du personnel. Et celui-ci prend note des explications relatives à l'article II, qui inspirait quelques inquiétudes aux associations et syndicats du personnel des autres organisations. En effet, l'idée même que certains requérants puissent se retrouver en déshérence, à la suite d'une décision du Tribunal de ne plus accepter les plaintes de certaines organisations ne remplissant pas des conditions suffisantes de justice interne, aurait été inquiétante. Si des discussions supplémentaires devaient avoir lieu, le point de vue des associations et syndicats du personnel de toutes les organisations devrait alors à nouveau être entendu.

Concernant la suppression de l'article XII, même si nous comprenons les raisons évoquées, dont l'anachronisme et l'absence d'égalité devant la justice, nous posons toutefois la question fondamentale du double degré de juridiction, un élément essentiel des droits de la défense dans la justice actuelle. Même si les amendements proposés à l'article VI constituent un progrès bienvenu, ils ne répondent que partiellement à cette problématique.

En outre, et pour faire écho à ce que j'ai déjà dit dans mon intervention de novembre 2015 à ce sujet, une révision du règlement du Tribunal contribuerait certainement à la modernisation de cette vénérable institution, révision pour laquelle les associations et syndicats du personnel ont déjà fait un certain nombre de propositions qui sont pour l'instant restées lettre morte. Le Syndicat du personnel de l'OIT se joint aux demandes pressantes de ses pairs des autres organisations pour qu'une grande concertation individuelle et collective, impliquant tous les acteurs, prenne place dans les meilleurs délais.

J'en viens finalement, Mesdames et Messieurs, au document GB.326/PFA/11 qui rend compte de la stratégie 2010-2015 du Département des ressources humaines. C'est un document qui fait le bilan des cinq années passées, et les représentants du personnel ont le devoir de vous exposer leur perspective.

Pour ceux qui s'en souviendront, l'année 2010 avait bien mal commencé! C'était encore le temps où l'administration pensait qu'il suffisait d'offrir le café, au 10^e étage de ce bâtiment, à l'ensemble des représentants du personnel venus de toutes les parties du monde pour calmer leurs préoccupations légitimes, événement qui déclencha une mobilisation du personnel du BIT d'une ampleur jamais vue depuis de nombreuses années.

Fort heureusement pour l'Organisation et ses fonctionnaires, beaucoup de changements sont intervenus. Des progrès dans le domaine des relations professionnelles internes ont été accomplis, mais l'incident que constitue l'absence de consultations sur le document GB.326/PFA/4(&Corr.), que nous considérons comme grave, nous incite à revoir notre indice de satisfaction à la baisse et nous encourage à redoubler de vigilance, particulièrement dans la perspective de la future négociation sur la politique contractuelle. Il y a encore des départements au sein de l'organisation qui semblent complètement imperméables, sinon réfractaires, à la culture du dialogue social. Cela doit être corrigé.

Le Département des ressources humaines, en faisant son bilan, passe également un peu vite sur le fait que ces cinq dernières années ont été une période pendant laquelle les réformes se sont succédé à un rythme soutenu à l'intérieur de l'Organisation, mais aussi à l'extérieur

dans le cadre imposé par la Commission de la fonction publique internationale. Le personnel a eu bien souvent des interrogations quant à la séquence et à la coordination de ces réformes, mais aussi quant à leur finalité, puisqu'elles n'ont pas répondu, dans leur grande majorité, à ses attentes. Ces réformes sont calquées sur les pratiques du secteur privé et ne sont pas adaptées aux mandats des organisations internationales. De plus, les contraintes économiques font qu'elles s'éloignent de plus en plus des principes constitutionnels fondateurs de ces organisations. La réforme sur l'ensemble des prestations de la Commission de la fonction publique internationale adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, guidée à l'origine par un souci de simplification, s'est transformée, sans surprise, en un exercice de raboutage en bonne et due forme des prestations et des mesures d'incitation à l'embauche et à la mobilité et de ciblage particulièrement injuste de certaines catégories de personnel vulnérables.

Malgré cet avenir qui est loin d'être radieux, les représentants du personnel de l'OIT continueront bien entendu à se battre pour l'amélioration du cadre interne des relations professionnelles afin que celui-ci constitue un exemple pour l'ensemble du système des Nations Unies. Car plus la concertation est présente dans une entreprise, plus la motivation du personnel est grande et plus l'efficacité de l'ensemble du groupe est importante. Il est d'ailleurs intéressant, pour ne pas dire flagrant, de noter dans ce document combien les avancées et les succès sont proportionnels au degré de concertation que le Département des ressources humaines a pu avoir avec le Syndicat. Et cela que ce soit en matière de recrutement et de sélection du personnel ou d'amélioration du cadre de travail, y compris les accords collectifs signés avec les représentants du personnel sur la protection de la maternité et contre le harcèlement, qui ont favorisé un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par contre, chaque fois que les représentants du personnel n'ont pas été dûment consultés, la situation est tout autre et souvent perfectible. En ce qui concerne le domaine de la gestion et le développement de carrière, l'acquisition et l'élaboration d'outils électroniques d'accompagnement de cette gestion, présentés comme des conditions incontournables d'entrée dans la modernité, sont loin d'avoir fait leurs preuves en raison de l'incompatibilité de ces outils et parce qu'aucune évaluation correcte n'a eu lieu pour juger de leur efficacité. De plus, la persistance d'organes et de pratiques administratives archaïques (du fait de leur absence totale de transparence et de droit à la défense comme le comité des rapports ou le processus opaque de la reconnaissance du mérite), mais aussi de pratiques irrégulières qui favorisent l'inégalité de carrière entre les membres du personnel selon leur situation contractuelle ou leur sexe, contribue à une insatisfaction latente du personnel.

Il en va de même pour tous les programmes de formation, dont la plupart ont été développés unilatéralement et sans concertation aucune avec les représentants du personnel, puisque cela fait plus de cinq ans que le Comité paritaire de la formation ne s'est pas réuni. Les représentants du personnel demandent d'ailleurs inlassablement sa réactivation.

Je me dois également de revenir sur l'exercice de classification des postes sur le terrain, véritable serpent de mer depuis la mobilisation du personnel en 2010 et qui a finalement débuté en 2015. Le personnel ne permettra pas que cet exercice se transforme en exercice de rationalisation déguisée pour nos collègues sur le terrain, rescapés exsangues de trois réformes de structures depuis 2010 et réduits à leur plus simple expression, si bien que certains programmes d'activité ne sont plus à même d'assurer leurs services de base. Le Syndicat du personnel veillera tout particulièrement à ce que les accords en matière d'attributions qu'il a signés avec l'administration soient appliqués à la lettre.

Je pourrais encore commenter chaque chapitre de ce document en détail, mais je vous épargnerai cette litanie pour me consacrer à l'essentiel. Au vu de toutes les réformes et changements subis ces dernières années par le personnel, mais aussi des changements à venir, notamment ceux liés à l'examen des processus administratifs dont la finalité semble bien loin des principes de base promus et défendus par notre Organisation, la vigilance est

de mise. Car il ne s'agit pas ici, comme je l'ai entendu hier dans cette enceinte avec un certain effarement, de changer l'ADN du BIT ainsi que sa culture. Tout d'abord, le changement ne se décrète pas, il se conduit ou du moins il s'accompagne. En second lieu, la culture propre au BIT n'est-elle pas justement ce qui est le plus précieux à conserver ? Ne vaudrait-il pas mieux utiliser à bon escient les gènes de notre Organisation que sont le droit à la protection sociale, le droit à un emploi décent et le droit à la justice et au dialogue social afin de bâtir une armature sur laquelle se construirait toute programmation ou stratégie interne future?

En conclusion, et pour rester dans cet esprit de dialogue, je vous demanderai donc Mesdames et Messieurs les délégués, de veiller à ce que les représentants du personnel soient pleinement associés à cette stratégie future des ressources humaines. Car ces représentants sont convaincus que c'est le seul et unique moyen pour que l'OIT soit en mesure d'atteindre sereinement et efficacement ses objectifs, tout en négociant avec son personnel des conditions d'emploi et de travail exemplaires, justes et progressistes, finalement dignes de l'essence et de la finalité de son mandat.

Je vous remercie.

Annexe II

Barème des contributions au budget pour 2017

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème pour 2016 Colonne 1 %	Barème pour 2016-2018 Colonne 2 %	Projet de barème pour 2017 Colonne 3 %	(diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
1 Afghanistan	0,005	0,006	0,006	0,001
2 Afrique du Sud	0,372	0,364	0,364	(0,008)
3 Albanie	0,010	0,008	0,008	(0,002)
4 Algérie	0,137	0,161	0,161	0,024
5 Allemagne	7,145	6,389	6,392	(0,753)
6 Angola	0,010	0,010	0,010	-
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
8 Arabie saoudite	0,865	1,146	1,147	0,282
9 Argentine	0,432	0,892	0,893	0,461
10 Arménie	0,007	0,006	0,006	(0,001)
11 Australie	2,075	2,337	2,338	0,263
12 Autriche	0,798	0,720	0,720	(0,078)
13 Azerbaïdjan	0,040	0,060	0,060	0,020
14 Bahamas	0,017	0,014	0,014	(0,003)
15 Bahreïn	0,039	0,044	0,044	0,005
16 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
17 Barbade	0,008	0,007	0,007	(0,001)
18 Bélarus	0,056	0,056	0,056	-
19 Belgique	0,999	0,885	0,885	(0,114)
20 Belize	0,001	0,001	0,001	-
21 Bénin	0,003	0,003	0,003	-
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,009	0,012	0,012	0,003
23 Bosnie-Herzégovine	0,017	0,013	0,013	(0,004)
24 Botswana	0,017	0,014	0,014	(0,003)
25 Brésil	2,936	3,823	3,825	0,889
26 Brunéi Darussalam	0,026	0,029	0,029	0,003
27 Bulgarie	0,047	0,045	0,045	(0,002)
28 Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
29 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
30 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
31 Cambodge	0,004	0,004	0,004	-
32 Cameroun	0,012	0,010	0,010	(0,002)
33 Canada	2,986	2,921	2,922	(0,064)
34 Chili	0,334	0,399	0,399	0,065
35 Chine	5,151	7,921	7,924	2,773
36 Chypre	0,047	0,043	0,043	(0,004)
37 Colombie	0,259	0,322	0,322	0,063
38 Comores	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,005	0,006	0,006	0,001
40 Corée, République de	1,995	2,039	2,040	0,045
41 Costa Rica	0,038	0,047	0,047	0,009
42 Côte d'Ivoire	0,011	0,009	0,009	(0,002)
43 Croatie	0,126	0,099	0,099	(0,027)
44 Cuba	0,069	0,065	0,065	(0,004)
45 Danemark	0,675	0,584	0,584	(0,091)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominique	0,001	0,001	0,001	-
48 Egypte	0,134	0,152	0,152	0,018

Etats	OIT Barème pour 2016 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2016-2018 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2017 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
49 El Salvador	0,016	0,014	0,014	(0,002)
50 Emirats arabes unis	0,595	0,604	0,604	0,009
51 Equateur	0,044	0,067	0,067	0,023
52 Erythrée	0,001	0,001	0,001	-
53 Espagne	2,975	2,443	2,444	(0,531)
54 Estonie	0,040	0,038	0,038	(0,002)
55 Etats-Unis	22,000	22,000	22,000	-
56 Ethiopie	0,010	0,010	0,010	-
57 Ex-République yougoslave de Macédoine	0,008	0,007	0,007	(0,001)
58 Fidji	0,003	0,003	0,003	-
59 Finlande	0,519	0,456	0,456	(0,063)
60 France	5,596	4,859	4,861	(0,735)
61 Gabon	0,020	0,017	0,017	(0,003)
62 Gambie	0,001	0,001	0,001	-
63 Géorgie	0,007	0,008	0,008	0,001
64 Ghana	0,014	0,016	0,016	0,002
65 Grèce	0,638	0,471	0,471	(0,167)
66 Grenade	0,001	0,001	0,001	-
67 Guatemala	0,027	0,028	0,028	0,001
68 Guinée	0,001	0,002	0,002	0,001
69 Guinée équatoriale	0,010	0,010	0,010	-
70 Guinée-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
71 Guyana	0,001	0,002	0,002	0,001
72 Haïti	0,003	0,003	0,003	-
73 Honduras	0,008	0,008	0,008	-
74 Hongrie	0,266	0,161	0,161	(0,105)
75 Iles Cook ⁽¹⁾	-	-	0,001	0,001
76 Iles Marshall	0,001	0,001	0,001	-
77 Iles Salomon	0,001	0,001	0,001	-
78 Inde	0,666	0,737	0,737	0,071
79 Indonésie	0,346	0,504	0,504	0,158
80 Iran, République islamique d'	0,356	0,471	0,471	0,115
81 Iraq	0,068	0,129	0,129	0,061
82 Irlande	0,418	0,335	0,335	(0,083)
83 Islande	0,027	0,023	0,023	(0,004)
84 Israël	0,396	0,430	0,430	0,034
85 Italie	4,450	3,748	3,750	(0,700)
86 Jamaïque	0,011	0,009	0,009	(0,002)
87 Japon	10,839	9,680	9,684	(1,155)
88 Jordanie	0,022	0,020	0,020	(0,002)
89 Kazakhstan	0,121	0,191	0,191	0,070
90 Kenya	0,013	0,018	0,018	0,005
91 Kirghizistan	0,002	0,002	0,002	-
92 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
93 Koweït	0,273	0,285	0,285	0,012
94 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
95 Lettonie	0,047	0,050	0,050	0,003
96 Liban	0,042	0,046	0,046	0,004
97 Libéria	0,001	0,001	0,001	-
98 Libye	0,142	0,125	0,125	(0,017)
99 Lituanie	0,073	0,072	0,072	(0,001)
100 Luxembourg	0,081	0,064	0,064	(0,017)
101 Madagascar	0,003	0,003	0,003	-
102 Malaisie	0,281	0,322	0,322	0,041
103 Malawi	0,002	0,002	0,002	-

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème	Barème	Projet de barème	(diminution) entre
	pour 2016	pour 2016-2018	pour 2017	les colonnes 3 et 1
Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	
%	%	%	%	%
104 Maldives, République des	0,001	0,002	0,002	0,001
105 Mali	0,004	0,003	0,003	(0,001)
106 Malte	0,016	0,016	0,016	-
107 Maroc	0,062	0,054	0,054	(0,008)
108 Maurice	0,013	0,012	0,012	(0,001)
109 Mauritanie	0,002	0,002	0,002	-
110 Mexique	1,843	1,435	1,436	(0,407)
111 Moldova, République de	0,003	0,004	0,004	0,001
112 Mongolie	0,003	0,005	0,005	0,002
113 Monténégro	0,005	0,004	0,004	(0,001)
114 Mozambique	0,003	0,004	0,004	0,001
115 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
116 Namibie	0,010	0,010	0,010	-
117 Népal	0,006	0,006	0,006	-
118 Nicaragua	0,003	0,004	0,004	0,001
119 Niger	0,002	0,002	0,002	-
120 Nigéria	0,090	0,209	0,209	0,119
121 Norvège	0,852	0,849	0,849	(0,003)
122 Nouvelle-Zélande	0,253	0,268	0,268	0,015
123 Oman	0,102	0,113	0,113	0,011
124 Ouganda	0,006	0,009	0,009	0,003
125 Ouzbékistan	0,015	0,023	0,023	0,008
126 Pakistan	0,085	0,093	0,093	0,008
127 Palaos	0,001	0,001	0,001	-
128 Panama	0,026	0,034	0,034	0,008
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004	0,004	0,004	-
130 Paraguay	0,010	0,014	0,014	0,004
131 Pays-Bas	1,655	1,482	1,483	(0,172)
132 Pérou	0,117	0,136	0,136	0,019
133 Philippines	0,154	0,165	0,165	0,011
134 Pologne	0,922	0,841	0,841	(0,081)
135 Portugal	0,474	0,392	0,392	(0,082)
136 Qatar	0,209	0,269	0,269	0,060
137 République arabe syrienne	0,036	0,024	0,024	(0,012)
138 République centrafricaine	0,001	0,001	0,001	-
139 République démocratique du Congo	0,003	0,008	0,008	0,005
140 République démocratique populaire lao	0,002	0,003	0,003	0,001
141 République dominicaine	0,045	0,046	0,046	0,001
142 République tchèque	0,386	0,344	0,344	(0,042)
143 Roumanie	0,226	0,184	0,184	(0,042)
144 Royaume-Uni	5,182	4,463	4,465	(0,717)
145 Russie, Fédération de	2,439	3,088	3,089	0,650
146 Rwanda	0,002	0,002	0,002	-
147 Sainte-Lucie	0,001	0,001	0,001	-
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001	0,001	0,001	-
149 Saint-Marin	0,003	0,003	0,003	-
150 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	0,001	0,001	-
151 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
152 Sao Tomé-et-Principe	0,001	0,001	0,001	-
153 Sénégal	0,006	0,005	0,005	(0,001)
154 Serbie	0,040	0,032	0,032	(0,008)
155 Seychelles	0,001	0,001	0,001	-
156 Sierra Leone	0,001	0,001	0,001	-
157 Singapour	0,384	0,447	0,447	0,063
158 Slovaquie	0,171	0,160	0,160	(0,011)

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème	Barème	Projet de barème	(diminution) entre
	pour 2016	pour 2016-2018	pour 2017	les colonnes 3 et 1
Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	
	%	%	%	%
159 Slovénie	0,100	0,084	0,084	(0,016)
160 Somalie	0,001	0,001	0,001	-
161 Soudan	0,010	0,010	0,010	-
162 Soudan du Sud	0,004	0,003	0,003	(0,001)
163 Sri Lanka	0,025	0,031	0,031	0,006
164 Suède	0,961	0,956	0,957	(0,004)
165 Suisse	1,048	1,140	1,141	0,093
166 Suriname	0,004	0,006	0,006	0,002
167 Swaziland	0,003	0,002	0,002	(0,001)
168 Tadjikistan	0,003	0,004	0,004	0,001
169 Tanzanie, République-Unie de	0,009	0,010	0,010	0,001
170 Tchad	0,002	0,005	0,005	0,003
171 Thaïlande	0,239	0,291	0,291	0,052
172 Timor-Leste	0,002	0,003	0,003	0,001
173 Togo	0,001	0,001	0,001	-
174 Tonga ⁽²⁾	-	0,001	0,001	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,044	0,034	0,034	(0,010)
176 Tunisie	0,036	0,028	0,028	(0,008)
177 Turkménistan	0,019	0,026	0,026	0,007
178 Turquie	1,329	1,018	1,019	(0,310)
179 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
180 Ukraine	0,099	0,103	0,103	0,004
181 Uruguay	0,052	0,079	0,079	0,027
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, République bolivarienne du	0,627	0,571	0,571	(0,056)
184 Viet Nam	0,042	0,058	0,058	0,016
185 Yémen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambie	0,006	0,007	0,007	0,001
187 Zimbabwe	0,002	0,004	0,004	0,002
TOTAL	100,000	99,969	100,000	(0,000)

⁽¹⁾ Les Iles Cook n'étant pas actuellement membre de l'ONU, le barème des contributions proposé se fonde sur leurs contributions dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies (document GB.326/PFA/GMA/1).

⁽²⁾ Le Royaume des Tonga, qui a été admis à l'Organisation des Nations Unies le 14 septembre 1999, est devenu Membre de l'OIT le 24 février 2016 (document GB.326/PFA/GMA/2).

Annexe III

**Bureau international du Travail – Conseil d’administration
International Labour Office – Governing Body
Oficina Internacional del Trabajo – Consejo de Administración**

**326^e session – Genève – mars 2016
326th Session – Geneva – March 2016
326.^a Reunión – Ginebra – marzo de 2016**

**Liste finale des personnes assistant à la session
Final list of persons attending the session
Lista final de las personas presentes en la reunión**

Membres gouvernementaux titulaires Titular Government members Miembros gubernamentales titulares	p. 201
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	p. 209
Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares	p. 216
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	p. 217
Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares	p. 219
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	p. 220
Représentants d’autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	p. 222
Représentants d’autres Etats non membres Representatives of non-member States Representantes de otros Estados no miembros	p. 229
Représentants d’organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	p. 230
Représentants d’organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	p. 233
Mouvements de libération Liberation movements Movimientos de liberación	p. 235

Membres gouvernementaux titulaires**Titular Government members****Miembros gubernamentales titulares****Président du Conseil d'administration:****Chairperson of the Governing Body:****Presidente del Consejo de Administración:****Ms M. KAJI (Japan)****Algérie Algeria Argelia**

M. B. DELMI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. M. KHIAT, secrétaire général, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. F. ZAIDI, directeur général de l'emploi et de l'insertion, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. A. DROUA, directeur des relations de travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. T. DJOUAMA, ministre conseiller, mission permanente, Genève.

M. M. HABCHI, conseiller, mission permanente, Genève.

M^{me} H. KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

M. Z. KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

M. H. KHELIF, sous-directeur, ministère des Affaires étrangères.

**Allemagne Germany
Alemania**

Ms S. HOFFMANN, Director, European and International Employment and Social Policy Department, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr U. SEIDENBERGER, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. BAUN, Head, International Employment and Social Policy Branch, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr A. SCHLÜTER, Head, International Labour Organization (ILO)/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr J. FARZAN, Adviser, International Labour Organization (ILO)/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr K. GÜNTHER, Social Affairs Adviser, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. KÜNZEL, Specialist, Division VI b 1, International Employment and Social Policy and Twinning, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms M. PIEPER, Permanent Mission, Geneva.

Angola

M. A. CORREIA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. N'GOVE LUSSOKE, directeur, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. A. MBEMBA NZITA, premier secrétaire, mission Permanente, Genève.

M. A. GUIMARÃES, deuxième secrétaire, mission Permanente, Genève.

Argentine Argentina

Sr. A. D'ALOTTO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

- Sr. E. LEGUIZAMON, Jefe de Gabinete del Ministro de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. G. CORRES, Jefe de Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. J. TITIRO, Asesor en Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

acompañado(s) de:

- Sr. J. MERCADO, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. L. ABBENANTE, Secretario de Embajada, Misión Permanente, Ginebra.

Brésil Brazil Brasil

- Ms R. CORDEIRO DUNLOP, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Mr M. BARBOSA, Special Advisor to the Minister, Ministry of Labour and Social Security.

accompanied by:

- Mr P. DALCERO, Minister-Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Ms D. ROCHA MATTOS, Chief of the International Organizations Division, Ministry of Labour and Social Security.
- Mr F. FIGUEIREDO DE SOUZA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr P. GHETTI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bulgarie Bulgaria

- Mr I. PIPERKOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Ms A. DAVIDOVA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. EVTIMOV, Head, Department for International Organizations and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

accompanied by:

- Ms S. PARAPUNOVA, State Expert, Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

**Cambodge Cambodia
Camboya**

- Mr S. NEY, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Mr C. BOU, Labour Counsellor, Ministry of Labour and Vocational Training.

accompanied by:

- Mr S. YANG, Assistant of Labour Counsellor, Ministry of Labour and Vocational Training.

Chine China

- Mr C. FU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Mr Y. LU, Deputy Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
- Mr X. DAI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Mr B. HAO, Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
- Mr S. YU, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Mr S. RONG, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
- Mr F. TIAN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

République de Corée
Republic of Korea
República de Corea

Mr K. CHOI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. KIM, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. PARK, Deputy Minister of Planning and Coordination Office, Ministry of Employment and Labour.

Mr B. KWON, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr W. LEE, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. CHUNG, Director, International Cooperation Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms S. KWON, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms E. LEE, Deputy Director, International Cooperation Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. LEE, Assistant Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Emirats arabes unis
United Arab Emirates
Emiratos Árabes Unidos

Mr H. ALSUWAIDI, Assistant Under Secretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr A. ALMARZOOQI, Director, International Relations Office, Ministry of Labour.

Mr O. ALNUAIMI, Assistant Under Secretary for Policies and Strategies Affairs, Ministry of Labour.

Mr A. ZALAMI, Adviser to the Minister for International Relations, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr O. ALZAABI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr R. ALSHAMSI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FAKHFAKH, Expert in International Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Etats-Unis United States
Estados Unidos

Mr R. SHEPARD, Director, Office of International Relations, Department of Labor.

substitute(s):

Ms P. HAMAMOTO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. BARRETT, International Relations Officer, Office of International Relations, Department of Labor.

accompanied by:

Mr T. ALLEGRA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. FOX, Special Representative for International Labor Affairs, Department of State.

Mr G. GARRAMONE, First Secretary, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. GOODYEAR, International Relations Officer, Office of International Relations, Department of Labor.

Mr N. KLEIN, International Relations Officer, Office of Economic and Development Affairs, Department of State.

Ms K. MONAHAN, Deputy Director, Office of Economic and Development Affairs, Department of State.

Ms S. MORGAN, Labor Officer, Office of International Labor Affairs, Department of State.

Mr C. QUINTANA, International Relations Officer, Office of Trade and Labor Affairs, Department of Labor.

Mr R. WALLER, Political Counsellor, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

France Francia

M. C. JEANNEROT, délégué du gouvernement de la France au Conseil d'administration du BIT.

suppléant(s):

M^{me} E. LAURIN, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} N. NIKITENKO, déléguée aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M. T. WAGNER, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.

M^{me} M. BAUDURET, chef du bureau international travail, emploi, affaires sociales, droits de l'homme, délégation aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M^{me} S. PERON, conseillère pour les questions budgétaires, mission permanente, Genève.

M^{me} A. CHOPARD, chargée de mission auprès du délégué du gouvernement de la France.

M. P. ROZET, conseiller pour les affaires sociales, mission permanente, Genève.

M. Y. CRIADO, chargé de mission, délégation aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M. C. HERVE, chargé de mission, organisations économiques, numérique, gouvernance de l'Internet, diplomatie économique et attractivité du territoire français pour les organisations internationales, ministère des Affaires étrangères et du développement international.

M^{me} M. OLSZAK, conseillère pour les affaires humanitaires, mission permanente, Genève.

M^{me} C. GAULIN, attachée pour les affaires humanitaires, mission permanente, Genève.

M^{me} M. JACQUOT, mission permanente, Genève.

Ghana

Mr S. EDDICO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. MOHAMMED, Deputy Minister, Ministry of Employment and Labour Relations.

Mr E. APPREKU, Deputy Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. ATTAKUMAH, Chief Director, Ministry of Employment and Labour Relations.

Ms E. OFORI-AGYEMANG, Director, Policy Planning and Evaluation Division, Ministry of Employment and Labour Relations.

accompanied by:

Mr E. NARH-KORTELEY, Acting Chief Labour Officer, Ministry of Employment and Labour Relations.

Mr K. BEECHAM, Chief Executive Officer for Youth Employment Agency.

Mr S. JABANYITE, Board Chairman for Youth Employment Agency.

Mr A. MOHAMMED, Chief Executive Officer for National Youth Authority.

Mr J. OFOSU-APPIAH, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr G. SMITH-GRAHAM, Chief Executive Officer, Fair Wages and Salaries Commission.

Inde India

Mr A. KUMAR, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. AGGARVAL, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. GUPTA, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr B.N. REDDY, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. RAI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. BAPAT, Director, Ministry of Labour and Employment.
 Mr E. REDDY, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. KHARBANDA, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

République islamique d'Iran
Islamic Republic of Iran
República Islámica del Irán

Mr M. HOSSEINI, Acting Minister for International Affairs.

substitute(s):

Mr M. VAGHFI, Director-General for International Affairs, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Mr R. BEHZAD, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. ABADI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. SOLTANI, Senior Expert, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Ms F. ABYAR, Senior Expert, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Italie Italy Italia

M. M. SERRA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. A. BERTONI, ministre conseiller, mission permanente, Genève.
 M. G. MARINI, conseiller, mission permanente, Genève.
 M^{me} R. MARGIOTTA, directrice du bureau des relations internationales, direction générale pour la tutelle des conditions de travail, ministère du Travail et des Politiques sociales.

accompagné(s) de:

M^{me} L. MARRAMA, mission permanente, Genève.
 M^{me} M. GOBBO, mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

Mr T. KATSUDA, Assistant Minister for International Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare.

substitute(s):

Mr J. IHARA, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. KAJI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Chair of the ILO Governing Body, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. NAGOAKA, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. HIRASHIMA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr Y. JURI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. TADA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr Y. ISHIDA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. SUMINO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. SUDO, Deputy Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Ms R. OUCHI, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr T. ANDO, Section Chief, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Ms M. NAGATA, Official, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Kenya

Ms P. KANDIE, Cabinet Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

substitute(s):

Mr K. KASSACHOON, Principal Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Dr S. NYAMBARI, Labour Commissioner, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Mr S. KARAU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr J. MWANZIA, Assistant Labour Commissioner, International Labour Affairs and Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Mr J. BARSITO KAPLICH, Deputy Director, Public Communication, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Ms E. CHEMIRMIR, Personal Assistant to the Cabinet Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Ms E. ONUKO, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Mexique Mexico México

Sr. J. LOMÓNACO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. R. HEREDIA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. MORALES VÉLEZ, Ministro de Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. B. HERNÁNDEZ NARVÁEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. S. REYES CASTRO, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. A. BONILLA GARCIA, Asesor Especialista en Seguridad Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sra. V. CUEVAS TREJO, Asesora, Misión Permanente, Ginebra.

Panama Panamá

Sra. Z. SANTAMARÍA, Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. R. NÚÑEZ, Jefe de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. C. GÓMEZ RUILOBA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. A. MENDOZA GANTES, Asesor de la Viceministra de Asuntos Multilaterales y Cooperación, Ministerio de Relaciones Exteriores.

acompañado(s) de:

Sra. V. VIGIL, Subjefa de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sra. M. ATENCIO, Secretaria Ejecutiva de la Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Roumanie Romania Rumania

Ms C. DUMITRIU, Senior Counsellor, Direction of External Relations, Ministry of Labour, Family and Social Protection.

substitute(s):

Mr F. TUDORIE, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr A. VIERITA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Mr M. FITCHES, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

substitute(s):

Mr R. POURESHAGH, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

Mr N. JOHNSTONE, Deputy Director, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

Mr J. KENNEDY, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

accompanied by:

Ms N. NOBLE, Deputy Head, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Ms I. SCOTT, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. BRAITHWAITE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. MATTHEWS, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. COLE, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. GOULDING, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

**Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia**

Ms L. ELTSOVA, Deputy Minister of Labour and Social Protection, Representative of the Government of the Russian Federation to the Governing Body, Ministry of Labour and Social Protection.

substitute(s):

Mr A. CHERKASOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. NIKIFOROV, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. PRIVEZENCEVA, Director of the Financial Department, Ministry of Labour and Social Protection.

accompanied by:

Mr S. GORBARETS, Deputy Director, Department of Wage, Labour Relationship and Social Partnership, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr G. GUBAREV, Deputy Director, Department of Employment, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. PREOBRAZHENSKY, Deputy Head of Division, Legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Ms N. ORESHENKOVA, Senior Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. DIYACHENKO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. KUCHKOV, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. STEPANOV, Senior Counsellor, Legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. BOGATYREV, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr I. ZEMLIANSKIY, Consultant, legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Soudan Sudan Sudán

Mr A. NIHAR, Minister of Labour and Administrative Reform.

substitute(s):

Mr K. SALIH, Ambassador, chargé d'affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.

Mr F. ALI, Ministry of Labour and Administrative Reform.

accompanied by:

Ms T. FARAH ELHAG, Director-General, International Relations, Ministry of Labour and Administrative Reform.

Mr A. DAOUD, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AGEED ALI, Ministry of Labour and Administrative Reform.

Mr N. DRESA, Ministry of Labour and
Administrative Reform.
Mr A. ARZON.

Trinité-et-Tobago
Trinidad and Tobago
Trinidad y Tabago

Ms M. RAMPERSAD, Head, International
Affairs Unit, Ministry of Labour and Small
and Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Ms A. ALI-RODRIGUEZ, chargé d'affaires
a.i., Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms M. FONROSE, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Turquie Turkey Turquía

Mr E. BATUR, Deputy Under Secretary,
Ministry of Labour and Social Security.

substitute(s):

Mr Ö. KURAL, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr M. CARIKCI, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr N. KODAL, Expert, Ministry of Labour and
Social Security.

Mr F. ACAR, Expert, Permanent Mission,
Geneva.

Venezuela (Rép. bolivarienne du)
Venezuela (Bolivarian Rep. of)
Venezuela (Rep. bolivariana de)

Sr. J. RIVERO, Viceministro para el Sistema
Integrado de Inspección Laboral y de la
Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. J. VALERO BRICEÑO, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. R. SÁNCHEZ, Embajadora, Representante
Permanente Adjunta, Misión Permanente,
Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. G. AGUIRRE, Directora de Relaciones
Internacionales, Ministerio del Poder
Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Zimbabwe

Ms P. MUPFUMIRA, Minister of Public
Service, Labour and Social Welfare.

substitute(s):

Mr N. MASOKA, Permanent Secretary for
Public Service, Labour and Social Welfare,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr T. MUSHAYAVANHU, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr C. VUSANI, Director, Labour
Administration, Ministry of Public Service,
Labour and Social Welfare.

Mr L. NGORIMA, Chief Labour Officer,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr S. KADZIMA, Principal Labour Officer,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr S. DHLIWAYO, Personal Assistant to the
Minister, Ministry of Public Service, Labour
and Social Welfare.

Mr P. CHIGIJI, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Ms N. NDONGWE, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr P. MUDYAWABIKWA, Minister
Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members
Miembros gubernamentales adjuntos

Albanie Albania

Ms F. KODRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr B. SALA, Adviser to the Minister, Ministry of Social Welfare and Youth.

accompanied by:

Ms B. ZOTO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms D. XHIXHO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. GOGA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr F. DEMNERI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Australie Australia

Ms J. PITT, Minister Counsellor (Employment), Department of Employment.

substitute(s):

Ms M. KIDD, Group Manager, People and Communication Group, Department of Employment.
 Ms K. LETTS, Director, International Labour Team, Participation and International Labour Branch, Department of Employment.
 Ms R. DUNCAN, Assistant Director, International Labour Team, Participation and International Labour Branch, Department of Employment.
 Mr J. QUINN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms S. MHAR, Assistant to the Minister Counsellor (Employment).
 Ms T. BENNETT, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. ALBLAS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr G. BOWAN, Adviser, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. O'DONNELL, Executive Officer (Migration), Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. NANAYAKKARA, Acting Minister Counsellor (Immigration), Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr F. ABDULLA, Director for Public and International Relations, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr F. ALBAKER, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. ALMANSOORI, Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bangladesh

Mr M. HAQUE, Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr M. SHIPAR, Secretary, Ministry of Labour and Employment.
 Mr M. AHSAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr K. HOSSAIN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.
 Mr A. BANIK, Deputy Secretary and PS to Honorable State Minister, Ministry of Labour and Employment.
 Mr S. SALEHIN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. KABIR, Senior Assistant Chief
(Labour), Ministry of Labour and
Employment.

Belgique Belgium B elgica

M. B. DE CROMBRUGGHE DE
PICQUENDAELE, ambassadeur,
repr esentant permanent, mission
permanente, Genève.

suppléant(s):

M^{me} T. BOUTSEN, conseillère générale,
division des affaires internationales, service
public fédéral emploi, travail et concertation
sociale.

accompagné(s) de:

M. S. THUIS, conseiller, mission permanente,
Genève.

M. H. MONCEAU, haut-repr esentant de la
Wallonie et de la Fédération Wallonie-
Bruxelles pour les droits de l'homme, la
société de l'information et l'économie
numérique à Genève.

M. K. DIERCKX, conseiller, repr esentant du
gouvernement flamand   Genève.

M^{me} S. KEPPENS, attachée, direction générale
de la coopération au développement, service
public fédéral affaires étrangères, commerce
extérieur et coopération au développement.

M^{me} A. MONCAREY, attachée, délégation
Wallonie-Bruxelles   Genève.

Botswana

Mr C. MOJAFI, Deputy Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Home Affairs.

substitute(s):

Mr M. PALAI, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr T. RATSHOSA, Principal Industrial
Relations Officer, Ministry of Labour and
Home Affairs.

Ms S. SEEMULE, Labour Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Brun i Darussalam Brunei Darussalam

Mr M. AIANI, Assistant Commissioner of
Labour, Department of Labour, Ministry of
Home Affairs.

substitute(s):

Mr P. PG KAMIS, Assistant Commissioner of
Labour, Department of Labour, Ministry of
Home Affairs.

Burkina Faso

M. P. SAWADOGO, ministre de la Fonction
publique, du Travail et de la Sécurité
sociale, ministère de la Fonction publique,
du Travail et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M^{me} E. ILBOUDO, ambassadeur, repr esentant
permanent adjoint, chargée d'affaires a.i.,
mission permanente, Genève.

M. T. NONGUIERMA, directeur général du
travail, ministère de la Fonction publique,
du Travail et de la Sécurité sociale.

M. W. SAWADOGO, directeur des relations et
normes internationales du Travail, ministère
de la Fonction publique, du Travail et de la
Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. A. OUEDRAOGO, deuxième conseiller,
mission permanente, Genève.

M. Y. DABIRE, deuxième secrétaire, mission
permanente, Genève.

M. F. OUEDRAOGO, attaché, mission
permanente, Genève.

Canada Canadá

Mr A. GILES, Assistant Deputy Minister,
Policy, Dispute Resolution and International
Affairs, Labour Program, Employment and
Social Development Canada.

substitute(s):

Ms R. MCCARNEY, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Ms K. SANTOS-PEDRO, Director,
Multilateral Labour Affairs, Employment
and Social Development Canada.
Ms C. GODIN, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr K. LEWIS, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.
Mr A. BELZILE, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.
Mr S. GOUDREAULT, Deputy Director,
Multilateral Labour Affairs, Labour
Program, Employment and Social
Development Canada.
Ms L. FORREST, Junior Policy Officer,
Permanent Mission, Geneva.

Colombie Colombia

Sra. B. LONDOÑO, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. A. JATER, Ministro Plenipotenciario,
Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. M. MANTILLA, Misión Permanente,
Ginebra.

Cuba

Sra. A. RODRÍGUEZ CAMEJO, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. A. CASTILLO SANTANA, Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. P. BERTI OLIVA, Primer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. B. ROMEU ÁLVAREZ, Tercer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.

République dominicaine Dominican Republic República Dominicana

Sra. M. HERNÁNDEZ, Ministra de Trabajo,
Ministerio de Trabajo.

suplente(s):

Sra. A. MERCEDES, Encargada del
Departamento de Contactos de Tratados
Internacionales, Ministerio de Trabajo.

acompañado(s) de:

Sra. P. BAUTISTA DE LA CRUZ, Consejera,
Encargada de Negocios a.i., Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. I. PADILLA ROMAN, Consejera, Misión
Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

Sra. A. MENÉNDEZ PÉREZ, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. V. REDONDO BALDRICH, Embajador,
Representante Permanente Adjunto, Misión
Permanente, Ginebra.
Prof. D. CANO SOLER, Consejero de Empleo
y Seguridad Social ante la OIT, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. L. ORTIZ SANZ, Subdirectora General de
Relaciones Internacionales Sociolaborales,
Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Sr. M. REMÓN MIRANZO, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. X. BELLMONT ROLDÁN, Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. R. ROMEO GARCÍA, Consejera
Económica y Comercial, Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. E. ZÚÑIGA, Consejera Técnica,
Subdirección General de Relaciones
Internacionales Sociolaborales.
Sr. J. NÁCHER MARTOS, Jefe de Servicio
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. N. MARTÍ NIKLEWITZ, Asistente
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.

Ethiopie Ethiopia Etiopía

Mr A. HASSAN, Minister of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr N. BOTORA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. ADEWO, Director, Employment Promotion, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Ms E. WOLDETSADIK, Head, Ministers' Office of Labour and Social Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms Y. HABTEMARIAM, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Indonésie Indonesia

Mr T. WIBOWO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr R.M. Michael TENE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BANGKONA, Secretary General, Ministry of Manpower.

Ms I. PUTERI, Head of International Cooperation Bureau, Ministry of Manpower.

accompanied by:

Ms S. JUNAEDAH, Director, Ministry of Manpower.

Mr B. HARTAWAN, Director, Ministry of Manpower.

Mr D. ABDI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. TRISIANA, Head of Division for Multilateral Cooperation, Ministry of Manpower.

Mr M. YUSUF, Head of Division for Labour Law, Ministry of Manpower.

Ms R. SETYAWATI, First secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AMRULLAH, Head of Section, Ministry of Manpower.

Ms B. SIDI, Head of Section, Ministry of Foreign Affairs.

Ms M. WULANDARI, Head of Section, Ministry of Manpower.

Mr G. INDRADI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. MANGAJAYA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr W. PRAMONO, Director, Ministry of Manpower.

Jordanie Jordan Jordania

Ms S. AL MAJALI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. DAJANI, Special Counsellor (ILO Affairs), Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. MA'AITAH, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lesotho

Mr T. MAHLAKENG, Minister of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr K. TLHOELI, Principal Secretary, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr N. MONYANE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr N. JAFETA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms P. MOKHOSI.

Ms I. PHANGO, Ministry of Labour and Employment.

Ms S. MOTIKOE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lituanie Lithuania Lituania

Ms N. DULKINAITÉ, Chief Specialist, International Law Division, Department of International Affairs, Ministry of Social Security and Labour.

Mali Malí

M^{me} D. TALLA, ministre du Travail, de la Fonction publique, chargée des relations avec les institutions.

suppléant(s):

M. B. MAHAMANE, ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de la Construction citoyenne.

M^{me} T. DIALLO, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. M. KONATE, conseiller technique, ministère de la Fonction publique, chargé des relations avec les institutions.

M. S. SATAO, conseiller technique, ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de la Jeunesse et de la Construction citoyenne.

M. A. THIAM, ministre conseiller, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. A. DIALLO, Conseiller technique, ministère de la Solidarité, de l'Action humanitaire et de la Reconstruction du Nord.

M. F. COULIBALY, directeur national du Travail, ministère de la Fonction publique, chargé des relations avec les institutions.

M. M. TRAORE, directeur national de la Protection sociale et de l'Economie solidaire.

M^{me} D. ABDOURHAMANE, directrice nationale de l'Emploi, ministère de la Fonction publique, chargée des relations avec les institutions.

M. D. TRAORE, conseiller, mission permanente, Genève.

Mauritanie Mauritania

M. S. ALI OULD MOHAMED KHOUNA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation de l'administration.

suppléant(s):

M^{me} S. MINT YAMAR, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. H. OULD T'FEIL BOWBE, directeur général du travail, ministère de la Fonction

publique, du Travail et de la Modernisation de l'administration.

accompagné(s) de:

M. H. TRAORÉ, premier conseiller, mission permanente, Genève.

M. J. INALLA, premier conseiller, mission permanente, Genève.

Norvège Norway Noruega

Mr S. KONGSTAD, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms K. SOMMERSET, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. KVAM, Policy Director, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Ms L. HASLE, Senior Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Ms C. VIDNES, Counsellor, Labour Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms C. ENGE, Permanent Mission, Geneva.

Pakistan Pakistán

Mr K. KHAN, Federal Secretary, Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development.

substitute(s):

Ms T. JANJUA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. QURESHI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms A. RAFFAT, Joint Secretary (HRD), Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development.

Mr B. SHAH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Pays-Bas Netherlands
Países Bajos

Mr R. GANS, Director for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

substitute(s):

Mr R. VAN SCHREVEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms E. AKKERMAN, Head of Economic Affairs, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr W. VAN DIJK, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. DRIESSEN, Economic Affairs Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. NOUWEN, Assistant Economic Affairs Section, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BETTE, Head, International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr A. WESTERINK, Deputy Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms J. VERRIJZER, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr T. KRAP, Policy Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Pologne Poland Polonia

Mr P. STACHÁNCZYK, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. BAURSKI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

République-Unie de Tanzanie
United Republic of Tanzania
República Unida de Tanzania

Ms J. MHAGAMA, Minister of State, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary

Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

substitute(s):

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary for Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities, Prime Minister's Office.

Mr M. MERO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. MSAKI, Director of Employment, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

Mr R. KAHENDAGUZA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms L. MAUKI, Director of Compliance and Registration, Social Security Regulatory Authority.

Mr D. KAGANDA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AYUB, Senior Labour Officer, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

Tchad Chad

M. M. BAMANGA ABBAS, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. MBAIBARDOUM, secrétaire général adjoint, ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi.

accompagné(s) de:

M. A. MALLAYE, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

Thaïlande Thailand
Tailandia

Ms P. SMITI, Permanent Secretary, Ministry of Labour.

substitute(s):

- Mr T. THONGPHAKDI, Ambassador
Extraordinary, Plenipotentiary, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.
- Mr K. ROEKCHAMNONG, Ambassador,
Deputy Permanent Representative,
Permanent Mission, Geneva.
- Ms P. BHANDHUFALCK, Director, Bureau of
International Coordination, Ministry of
Labour.

accompanied by:

- Mr N. NOPAKUN, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
- Ms C. THONGTIP, Minister Counsellor
(Labour), Permanent Mission, Geneva.
- Ms P. THITAYANUN, Foreign Relations
Officer, Senior Professional Level, Bureau
of International Coordination, Ministry of
Labour.
- Mr P. SRISUKWATTANA, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
- Ms P. THONGSOMJIT, Skill Development
Technical Officer, Professional Level,
Ministry of Labour.

Uruguay

- Sr. N. LOUSTAUNAU, Viceministro de
Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

- Sr. R. GONZÁLEZ ARENAS, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

- Sra. D. PI, Ministro Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
- Sra. L. BERGARA, Segunda Secretaria,
Misión Permanente, Ginebra.

Membres employeurs titulaires Miembros empleadores titulares	Titular Employer members
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	Mr J. RØNNEST (Denmark)
Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:	Ms L. KROMJONG (IOE)
Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:	Sr. R. SUAREZ SANTOS (IOE)

Sr. A. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombia), Vicepresidente, Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

Ms R. HORNUNG-DRAUS (Germany), Managing Director, Confederation of German Employers' Associations.

Mr H. MATSUI (Japan), Senior Adviser, International Cooperation Bureau, Nippon-Keidanren /Japan Business Federation.

Mr K. MATTAR (United Arab Emirates), Adviser, Federation of United Arab Emirates Chambers of Commerce and Industry.

M. E. MEGATELI (Algérie), secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes.

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

Mr P. O'REILLY (New Zealand), Chief Executive, Business New Zealand.

M^{me} G. PINEAU (France), directrice adjointe, affaires sociales, européennes et internationales, Mouvement des entreprises de France.

Mr E. POTTER (United States), Senior Counsel, United States Council for International Business.

Mr J. RØNNEST (Denmark), Vice-Chair of the ILO Governing Body, Confederation of Danish Employers.

Mr C. SYDER (United Kingdom), Partner, Penningtons Manches LLP.

Sr. A. URTECHO LÓPEZ (Honduras), Asesor Legal, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Mr K. SCHATTENBERG, accompanying Ms Hornung-Draus.

Membres employeurs adjoints**Deputy Employer members****Miembros empleadores adjuntos**

- Mr O. ALRAYES (Bahrain), Board Member, Bahrain Chamber of Commerce and Industry.
- M. J. BELAHRACH (Maroc), Confédération générale des entreprises du Maroc.
- Sr. M. CERETTI (Argentina), Director Ejecutivo, Cámara de Industriales de Productos Alimenticios.
- M. K. DE MEESTER (Belgique), premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.
- M. O. DIALLO (Côte d'Ivoire), Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.
- Mr A. FRIMPONG (Ghana), Ghana Employers' Association.
- Sr. J. LACASA ASO (España), Secretario General, Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Sr. A. LINERO (Panamá), Asesor y Miembro de la Comisión Laboral, Consejo Nacional de la Empresa Privada.
- Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation.
- Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente, Asuntos Laborales, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.
- Mr M. MDWABA (South Africa), Chairman, Tzoro.
- Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.
- Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Adviser to the Executive Committee, Bangladesh Employers' Federation.
- Sr. J. ROIG (Venezuela (Rep. bolivariana de)), Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.
- Ms S. ROMCHATTHONG (Thailand), Secretary General, Employers' Federation of Thailand.
- M. A. SAVANÉ (Guinée), secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen.
- Sr. M. TERÁN (Ecuador), Coordinador IOE/OIT, Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador.
- Mr A. WALCOTT (Barbados), Executive Director, Barbados Employers' Confederation.
- Mr P. WOOLFORD (Canada), Executive Director, Canadian Employers Council.

Mr N. AL-MEER, accompanying Mr Alrayes.

Membres suppléants assistant à la session:
Substitute members attending the session:
Miembros suplentes presentes en la reunión:

Mr B. PIRLER (Turkey), Secretary General, Turkish Confederation of Employer Associations.

Autres personnes assistant à la session:
Other persons attending the session:
Otras personas presentes en la reunión:

P. ROBINSON (United-States).

Membres travailleurs titulaires	Titular Worker members
Miembros trabajadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	M. L. CORTEBEECK (Belgique)
Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores:	Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC)
Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores:	Ms E. BUSSER (ITUC)

Mr F. ANTHONY (Fiji), National Secretary, Fiji Trade Union Congress.

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress.

Mr F. ATWOLI (Kenya), General Secretary, Central Organization of Trade Unions.

Ms A. BUNTENBACH (Germany), Deutscher Gewerkschaftsbund.

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président d'honneur, Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria para Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores de Angola, Confederación Sindical.

Mr S. GURNEY (United Kingdom), Labour Standards and World Trade, Trade Union Congress.

Ms H. KELLY (New Zealand).

Sr. G. MARTINEZ (Argentina), Secretario internacional, Confederación General del Trabajo.

Mr K. ROSS (United States), Deputy Policy Director, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

Mr T. SAKURADA (Japan), Takashimaya Labour Union.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia.

M. B. THIBAUT (France), Confédération générale du travail.

M. P. COUTAZ, accompagnant M. Thibault.

Ms M. HAYASHIBALA, accompanying Mr Sakurada.

Ms A. MARTENS, accompanying Ms Buntenbach.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M^{me} Cortebecck.

Mr F. ZACH, accompanying Mr Buntenbach.

Mr A. ZHARKOV, accompanying Mr Shmakov.

Membres travailleurs adjoints**Deputy Worker members****Miembros trabajadores adjuntos**

- Mr M. AL MAAYTAH (Jordan), President, General Federation of Jordanian Trade Unions.
- Mr A. AMANCIO VALE (Brazil), Executive Director, Secretaria de Relações Internacionais, Central Unica dos Trabalhadores.
- Mr Z. AWAN (Pakistan), General Secretary, Pakistan Workers' Federation.
- Ms S. CAPPuccio (Italy), Confederazione Generale Italiana del Lavoro.
- Sra. I. CARCAMO (Honduras), Secretaria de Educación, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras.
- Ms M. CLARKE WALKER (Canada), Executive Vice-President, Canadian Labour Congress.
- Mr P. DIMITROV (Bulgaria), President, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria.
- M^{me} A. EL AMRI (Maroc), Union marocaine du Travail.
- Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta encargada de Política de Equidad de Género, Confederación Nacional de Unidad Sindical.
- Mr S. IQBAL (Indonesia), President, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia.
- Ms M. LIEW KIAH ENG (Singapore), SMOU General Secretary.
- M. E. MANZI (Rwanda), secrétaire général, Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda.
- Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), Deputy General Secretary, Congress of South African Trade Unions.
- Mr J. OHRT (Denmark), International Adviser, Landsorganisationen i Danmark.
- Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.
- Ms C. PASSCHIER (Netherlands), Vice President, Federatie Nederlandse Vakbeweging.
- Ms S. SIWELA (Zimbabwe), First Vice-President, Zimbabwe Congress of Trade Unions.
- Sra. M. TRIANA ALVIS (Colombia), Secretaria General, Confederación General del Trabajo.

-
- Ms S. CHOO, accompanying Ms Liew Kiah Eng.
 Mr F. HO, accompanying Mr Liew Kiah Eng.
 Ms A. VAN WEZEL, accompanying Ms Passchier.

Membres suppléants assistant à la session:
Substitute members attending the session:
Miembros suplentes presentes en la reunión:

M. Y. VEYRIER (France), secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Autres personnes assistant à la session:
Other persons attending the session:
Otras personas presentes en la reunión:

Mr C. DAORONG (China).
Sr. J. LEJE (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sr. C. LOPEZ (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sra. M. MÁSPERO (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sr. R. PALACIOS (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Ms R. RASMUSSEN (Norway).
M^{me} C. SCHLACTHER (France).
Mr N. SUZUKI (Japan).
Mr Z. ZHENGWEI (China).

Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation assistant à la session
Representatives of other member States of the Organization present at the session
Representantes de otros Estados Miembros de la Organización presentes en la reunión

Afrique du Sud South Africa
Sudáfrica

Mr N. HOLOMISA, Deputy Minister of Labour, Ministry of Labour.
 Mr T. LAMATI, Director General, Ministry of Labour.
 Mr S. NDEBELE, Chief Director, International Relations, Ministry of Labour.
 Mr M. SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. LETOABA, Acting Director, Bilateral Relations, Ministry of Labour.
 Ms N. YAKO, PA to the Deputy Minister, Ministry of Labour.
 Ms N. NOTUTELA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of the International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection.
 Mr T. HAJNOCZI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr G. THALLINGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. HELLEIS, Adviser, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. SCHNETZER, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Azerbaïdjan Azerbaijan
Azerbaiyán

Mr H. HUSEYNOV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bélarus Belarus Belarús

Mr Y. AMBRAZEVICH, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr V. BOGOMAZ, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Bénin Benin

M. E. LAOUROU, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. J. AGONGBONON, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

Burundi

M. P. MINANI, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

Chili Chile

Sra. M. MAURÁS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. C. STREETER NEBEL, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. P. LAZO GRANDI, Agregado Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

Chypre Cyprus Chipre

Mr A. IGNATIOU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr D. SAMUEL, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.

Ms M. AVANI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. SOLOGIANNI, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Costa Rica

Sra. E. WHYTE, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. M. VARELA-ERASHEVA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. N. LIZANO, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. R. TINOCO, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Côte d'Ivoire

M. K. ADJOUANI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. T. MORIKO, conseiller, mission permanente, Genève.

M. A. EBAKOUÉ, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

Croatie Croatia Croacia

Ms V. BATISTIC KOS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms Z. PENIC IVANCO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Danemark Denmark Dinamarca

Ms H. EKMANN JENSEN, Senior Adviser, Ministry of Employment.

Mr T. LORENTZEN, Special Adviser, Ministry of Employment.

Egypte Egypt Egipto

Mr A. RAMADAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FADEL, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ELSAEED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

El Salvador

Sr. J. MAZA MARTELLI, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. R. MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Fidji Fiji

Ms S. DAUNABUNA, Acting Permanent Secretary, Ministry of Employment, Productivity and Industrial Relations.

Ms N. SHAMEEM, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. KHATRI, Counsellor and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. PRATAP, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Finlande Finland Finlandia

Ms P. KAIRAMO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr R. KLINGE, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.

Ms P. KANTANEN, Ministerial Adviser, Ministry of Employment and the Economy.

Ms H. LEPPÄNEN, Special Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Gabon Gabón

- M^{me} M. BIBALOU BOUNDA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
- M^{me} E. KOUMBY MISSAMBO, premier conseiller, mission permanente, Genève.
- M. F. MANGONGO, conseiller chargé des questions sociales et des relations avec l'OIT, mission permanente, Genève.

Grèce Greece Grecia

- Mr A. ALEXANDRIS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr I. MICHELOGIANNAKIS, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Ms S. LASKARIDOU, Official, Directorate of International Relations, Ministry of Labour, Social Security and Welfare.
- Mr M. MEXI, Research Fellow, UNIGE.

Guatemala

- Sra. A. TELEGUARIO SINICAL, Ministra de Trabajo y Previsión Social.
- Sr. C. MORALES MOSCOSO, Ministro de Relaciones Exteriores.
- Sr. J. GÁNDARA ESPINO, Viceministro de Trabajo y Previsión Social.
- Sra. C. RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. M. BOLAÑOS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. G. ORELLANA ZABALZA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. C. CÁCERES VALDÉZ, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Honduras

- Sr. G. RIZZO-ALVARADO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. G. GÓMEZ GUIFARRO, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. K. SHIU, Misión Permanente, Ginebra.

Hongrie Hungary Hungría

- Ms Z. HORVÁTH, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Ms A. SZARVAS, Senior Adviser, Ministry of National Economy.
- Ms Z. TVARUSKÓ, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Iraq

- Mr Q. MAHAL, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Irlande Ireland Irlanda

- Ms P. O'BRIEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr J. NEWHAM, Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative to the WTO, Permanent Mission, Geneva.
- Ms S. O'CARROLL, Assistant Principal Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.
- Mr S. GREHAN, Higher Executive Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.

Israël Israel

- Mr E. MANOR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Ms J. GALILEE-METZGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Ms Y. FUGAL, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

- Mr J. KARKLINS, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
- Ms K. KOSA-AMMARI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M^{me} N. ASSAKER, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. A. ARAFA, conseiller, mission permanente, Genève.
 M^{me} R. EL KHOURY, premier secrétaire, mission permanente, Genève.
 M. H. CHAAR, conseiller, mission permanente, Genève.

Libye Libya Libia

Mr A. TAMTAM, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Luxembourg Luxemburgo

M. J. HOSCHEIT, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. D. DA CRUZ, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.
 M. P. WEALER, attaché, mission permanente, Genève.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr U. BIN ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Maroc Morocco Marruecos

M. M. AUAJJAR, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. H. BOUKILI, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.
 M. H. EL MEKHENTER, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.
 M. K. ATLASSI, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.

Mozambique

Mr C. SILIYA, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Myanmar

Mr M. WAI, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. SOE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr W. TUN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. NYEIN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. WIN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. SWE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. NAING, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms T. TUN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. AUNG, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. WAI, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. SWE, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. MAN, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Népal Nepal

Mr L. KHANAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nicaragua

Sr. H. ESTRADA ROMÁN, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. VARGAS ROJAS, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Nigéria Nigeria

Mr J. OCHOLI, Minister of State, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr O. ILLOH, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms T. BRAIMAH, Director, Productivity Measurement and Labour Standards, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms M. LOMA, ACLO (PM&LS) Secretariat, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr E. IKPONG, SA to Hon. Minister of State, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr K. AKOR, Director-General (NPC), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr H. USMAN, Chief Registrar (IAP), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr O. OBAYAN, Ag. Director-General (NDE), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr I. AGAKA, Ag. Managing Director (NSITF), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr L. TAHIR, Director (F&A) NSITF, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr A. SALIU, Ag. Director-General (MINILS), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr A. ESSAH, Resident Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Mr M. HOBBY, Principal Adviser, International Strategy and Partnerships, Ministry of Business, Innovation and Employment.

Pérou Peru Perú

Sr. L. CHÁVEZ BASAGOITIA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. MASANA GARCÍA, Ministra, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Ms M. SY, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Portugal

M. P. PARDAL, conseiller, mission permanente, Genève.

Qatar

Mr E. AL-NAIMI, Minister of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr F. AL-HENZAB, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. AL-HAMMADI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AL-SIDDIQI, Representative of the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AL-MARRI, Director of the International Labour Relations Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr M. AL-QAHTANI, Director of Department of International Organizations and Conferences, Ministry of Foreign Affairs.

Mr M. AL-MEER, Director of Labour Inspection Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social.

Mr K. AL-SULAITI, Counsellor, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr Y. LARAM, Assistant Director, Department of International Organisations and Conferences, Ministry of Foreign Affairs.

Ms M. AL-RUMAIHI, Researcher in International Relations, Ministry of Foreign Affairs.

Mr A. AL-SADA, Minister's Office Director, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr A. ABDULLA, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr M. AL-OBAIDILY, Minister's Office, Ministry of Justice.

Mr A. ALMOHANNADI, Director of the Department of Human Rights, Ministry of Interior.

Mr J. AL-THANI, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Ms L. KHALED, Research Officer, Permanent Mission, Geneva.

Rwanda

Mr J. NGANGO, premier conseiller, mission permanente, Genève.

Singapour Singapore Singapur

Mr K. FOO, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. HAN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. BOO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. TAI, Senior Assistant Director, International Relations Unit, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.

Ms D. HOE, Assistant Manager, International Relations Unit, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.

Mr G. HARIDAS, Assistant Commissioner, Legal Services Division, Ministry of Manpower.

Slovénie Slovenia Eslovenia

Ms J. TRAVNIK, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Soudan du Sud South Sudan Sudán del Sur

Ms G. LOMODONG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Ms V. BARD, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

Ms M. GÄRTNER NORD, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr O. EKÉUS, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. NORDLUND, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ABBAS, Permanent Mission, Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

M. J. ELMIGER, ambassadeur, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), affaires internationales du travail.

M. Y. EGGER, SECO, affaires internationales du travail.

M. A. MEIER, SECO, affaires internationales du travail.

M. L. KARRER, mission permanente, Genève.

M^{me} N. STEGMANN, mission permanente, Genève.

République tchèque Czech Republic República Checa

Mr J. KÁRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. HOMOLKOVÁ, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms V. BAJGAROVÁ, Deputy Director, Multilateral Economic Relations Department, Ministry of Foreign Affairs.

Tunisie Tunisia Túnez

M. W. DOUDECH, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M^{me} C. KOCHLEF, conseiller, mission permanente, Genève.

Viet Nam

Mr H. KHONG, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Zambie Zambia

Ms E. CHISHIBA SINJELA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. LUNGU KAEMBA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. LUNGO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms V. LUBANGA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**Représentants d'autres Etats non Membres assistant à la session
Representatives of non-member States present at the session
Representantes de otros Estados no miembros presentes en la reunión**

Bhoutan Bhutan Bután

Mr K. SINGYE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. DUKPA, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Ms T. PELDON, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**Saint-Siège The Holy See
Santa Sede**

M^{gr} M. DE GREGORI, attaché, mission permanente, Genève.

M. P. GUTIÉRREZ, mission permanente, Genève.

**Représentants d'organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales**

**Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura**

Mr A. ALMUZAINI, Director, Liaison Office in Geneva.
Mr B. TUKHTABAYEV, Senior Liaison Officer, Liaison Office in Geneva.

**Nations Unies
United Nations
Naciones Unidas**

Mr P. DUMITRIU, Inspector and Coordinator, Joint Inspection Unit.

**Organisation arabe du travail
Arab Labour Organization
Organización Árabe del Trabajo**

Mr F. AL-MUTAIRI, Director-General.
Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation in Geneva.
Ms D. SAEED, Chief of Cabinet.
Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation in Geneva.

**Union européenne
European Union
Unión Europea**

Mr P. SØRENSEN, Ambassador, Head of the Permanent Delegation in Geneva.
Mr D. PORTER, Minister Counsellor, Deputy Head of the Permanent Delegation in Geneva.
Mr E. MARTEIL, First Counsellor, Permanent Delegation in Geneva.
Ms M. GKOUVA, Administrator in charge of ILO, Permanent Delegation in Geneva.
Mr T. BENDER, Head of International Unit, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
Ms E. PICHOT, Team Leader, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
Ms J. BLAHAK, Permanent Delegation in Geneva.

European Public Law Organization

Mr G. PAPADATOS, Head of Delegation and Permanent Observer to the ILO in Geneva.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
Food and Agriculture Organization of the United Nations
Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Ms A. VAN DER ELSTRAETEN, Social Development Consultant, Liaison Office in Geneva.
 Ms S. AVILES, Officer-in-Charge, Senior Adviser, Programme Development and Humanitarian Affairs, Liaison Office in Geneva.
 Ms R. SANTOS GARCIA, Consultant, Humanitarian Affairs, Liaison Office in Geneva.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para los Migraciones

Mr T. PASHA, Senior Specialist, Labour Mobility and Human Development.

Conseil des ministres du Travail des Etats du Conseil de coopération du Golfe
Labour Ministers' Council of the Gulf Cooperation Council States
Consejo de Ministros de Trabajo de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo

Mr A. ALHAJRY, Director-General.
 Mr A. ALSEDDEEQI, Acting Labour Director.

Union africaine
The African Union
Unión Africana

Mr J. EHOZOU, Permanent Observer, Permanent Delegation in Geneva.
 Ms B. NAIDOO, Social Affairs Officer, Permanent Delegation in Geneva.

La Banque mondiale
The World Bank
El Banco Mundial

Ms L. HADJI.

Programme des Nations Unies pour le développement
United Nations Development Programme
Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

Ms M. SILVA, Director, Office in Geneva.
 Ms L. BERNAL, Policy Specialist, Trade and Sustainable Development, Office in Geneva.
 Ms G. BOYER, Policy Specialist, Reintegration and Livelihoods, Office in Geneva.
 Ms P. JÄRVINEN, Gender and Knowledge Management Consultant, Office in Geneva.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
United Nations High Commissioner for Refugees
Oficina del Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados

Mr S. CORLISS, Director, Division of Programme Support and Management.

Ms B. LIPPMAN, Chief, Operations Solutions and Transitions Section, Division of Programme Support and Management.

Mr Z. AYOUBI, Senior Livelihood Officer, Operations Solutions and Transitions Section, Division of Programme Support and Management.

World Economic Forum

Mr A. KIRN, Community Lead, International Organizations and Government Affairs, Global Leadership Fellow.

Organisation mondiale du commerce

World Trade Organization

Organización Mundial del Comercio

Mr S. MATHUR, Counsellor, Trade and Environment Division.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs**
Representatives of international non-governmental organizations as observers
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales presentes
con carácter de observadores**

Business Africa

Ms J. MUGO, Secretary-General.

Organisation internationale des employeurs
International Organisation of Employers
Organización Internacional de los Empleadores

Ms L. KROMJONG, Secretary-General.
Mr R. SUAREZ SANTOS, Deputy Secretary-General.

Association internationale de la sécurité sociale
International Social Security Association
Asociación Internacional de la Seguridad Social

Mr H. KONKOLEWSKY, Secretary-General.
Ms D. LEUENBERGER, Head, Resources and Services Unit.

Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional

Ms S. BURROW, General Secretary.
Mr W. CHIBEBE, Deputy General Secretary.
Mr J. WIENEN, Deputy General Secretary.
Ms R. GONZALEZ, Director, Geneva Office.
Ms E. BUSSER, Assistant Director, Geneva Office.
Mr M. DIALLO, Director HTUR Department.
Ms C. KING, Director Equality Department.
Mr T. NOONAN, Director Cam-Com.
Ms M. SAHAN, Legal Unit.

Organisation de l'Unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana

Mr A. MEZHOUD, Secretary General.
Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO and UN Office in Geneva.
Mr E. BENMOUHOU.

Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial

Mr N. GHIOKAS.
Mr E. MUNOZ.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.