



## **Conseil d'administration**

331<sup>e</sup> session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

**GB.331/PV**

---

**Procès-verbaux de la 331<sup>e</sup> session  
du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail**



**Procès-verbaux de la 331<sup>e</sup> session  
du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail**

La 331<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève, du jeudi 26 octobre au jeudi 9 novembre 2017, sous la présidence de M. Luc Cortebecq (Belgique).

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>
<b>Section institutionnelle</b>				
<b>1</b>	GB.331/INS/1	Approbation des procès-verbaux de la 330 <sup>e</sup> session du Conseil d'administration	5	<b>6</b>
	GB. 331/INS/1/1	Election d'un nouveau Vice-président gouvernemental du Conseil d'administration	5	<b>7</b>
<b>2</b>	GB.331/INS/2	Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail	6	
	GB.331/INS/2(Add.)	Proposition de retrait de la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929	6	<b>28</b>
<b>3</b>	GB.331/INS/3	Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent: cadre des discussions récurrentes	13	<b>42</b>
<b>4</b>	GB.331/INS/4/1(Rev.)	Questions découlant des travaux de la 106 <sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre	16	<b>85</b>
	GB.331/INS/4/2	Suivi de la résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience	26	<b>102</b>
	GB.331/INS/4/3(Rev.)	Suivi de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail	30	<b>125</b>
<b>5</b>	GB.331/INS/5	L'initiative sur les normes: mise en œuvre du plan de travail révisé relatif au renforcement du système de contrôle	35	<b>219</b>
<b>6</b>	GB.331/INS/6	Suivi de la résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs adoptée par la Conférence à sa 104 <sup>e</sup> session (2015): Rapport de situation sur la mise en œuvre du plan d'action	56	<b>245</b>
<b>7</b>	GB.331/INS/7	Examen et révision éventuelle du format et du règlement des réunions	61	<b>260</b>
<b>8</b>	GB.331/INS/8	Proposition en faveur de l'établissement de rapports intégrés sur les résultats stratégiques dans le cadre des quatre objectifs stratégiques	63	<b>274</b>
<b>9</b>	GB.331/INS/9	Stratégie en matière de partenariats et de cohérence des politiques	66	<b>295</b>
<b>10</b>	GB.331/INS/10	Examen de la mise en œuvre des accords OIT-ISO	70	<b>320 et 321</b>
<b>11</b>	GB.331/INS/11	Suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 102 <sup>e</sup> session (2013)	76	<b>361</b>
<b>12</b>	GB.331/INS/12(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 <sup>e</sup> 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	84	<b>372</b>
	GB.331/INS/12(Add.)	Incidences financières de la prolongation de la présence du représentant du Directeur général au Guatemala	87	<b>373</b>
<b>13</b>	GB.331/INS/13(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 <sup>e</sup> session (2014) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	88	<b>387</b>

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
14	GB.331/INS/14(Rev.)	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 des délégués à la 104 <sup>e</sup> session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	92	<b>442</b>
15		Rapports du Comité de la liberté syndicale		
	GB.331/INS/15	383 <sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale	102	<b>467</b>
16	GB.331/INS/16	Centre international de formation de l'OIT, Turin Rapport de la 80 <sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 26-27 octobre 2017)	108	<b>474</b>
17	GB.331/INS/17	Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail	110	
		Composition du Conseil d'administration: Etat d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986	111	<b>478</b>
		Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Examen de la 106 <sup>e</sup> session de la Conférence (2017)	111	<b>479</b>
		Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Examen complet du Règlement de la Conférence internationale du Travail	111	<b>480</b>
		Examen du rôle et du fonctionnement des réunions régionales	112	<b>481</b>
18	GB.331/INS/18(Rev.)	Rapport du Directeur général	112	
		Avis de décès: Jean-Jacques Oechslin	112	<b>486</b>
		Composition de l'Organisation, progrès de la législation internationale du travail et administration interne	113	<b>488</b>
	GB.331/INS/18/1	Premier rapport supplémentaire: suivi concernant les initiatives du centenaire de l'OIT	114	<b>518</b>
	GB.331/INS/18/2	Deuxième rapport supplémentaire: suivi des décisions du Conseil d'administration	121	<b>521</b>
	GB.331/INS/18/3	Troisième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement	121	<b>522</b>
	GB.331/INS/18/4	Quatrième rapport supplémentaire: nomination d'un Directeur général adjoint et d'une Sous-directrice générale	122	<b>523</b>
19		Rapports du bureau du Conseil d'administration	122	
	GB.331/INS/19/1	Premier rapport: Réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, présentée par le Syndicat national des travailleurs de l'Assurance sociale en matière de santé (SINACUT-EsSalud) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	122	<b>524</b>

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
	GB.331/INS/19/2	Deuxième rapport: Réclamation alléguant l'inexécution par la Roumanie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par la Fédération des syndicats des médecins anatomopathologistes de la Roumanie (FSMAPR) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT	123	<b>525</b>
<b>20</b>	GB.331/INS/20	Programme, composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions	123	
		Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations Renouvellement des mandats	123	<b>526</b>
		Réunion d'experts en préparation de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 5-9 février 2018)	124	<b>527</b>
		Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur le dialogue social dans les services publics d'urgence (Genève, 16-20 avril 2018)	124	<b>528</b>
		Programme des réunions pour la suite de 2017 et pour 2018-19 et informations préliminaires pour 2020	125	<b>529</b>
<b>Section de l'élaboration des politiques</b>				
<i>Segment de l'emploi et de la protection sociale</i>				
<b>1</b>	GB.331/POL/1	Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail	126	<b>543</b>
<b>2</b>	GB.331/POL/2	Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	130	<b>572</b>
<i>Segment du dialogue social</i>				
<b>3</b>	GB.331/POL/3	Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2017 et propositions pour 2018	137	<b>589</b>
<b>4</b>	GB.331/POL/4	Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail	141	<b>617</b>
<i>Segment de la coopération pour le développement</i>				
<b>5</b>	GB.331/POL/5	Coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac au service de la mission sociale de l'Organisation	149	<b>687</b>
<b>6</b>	GB.331/POL/6	Programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés	164	<b>697</b>
<b>Section des questions juridiques et des normes internationales du travail</b>				
<i>Segment des questions juridiques</i>				
<b>1</b>	GB.331/LILS/1	Délégations incomplètes à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales	168	<b>705</b>
<i>Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme</i>				
<b>2</b>	GB.331/LILS/2(Rev.)	Initiative sur les normes: rapport de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes Rapport du bureau présenté en vertu du paragraphe 17 du mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes	170	<b>723</b>
	GB.331/LILS/2(Add.)	Dispositions financières à prendre en vue des deux prochaines réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (2018-19)	170	<b>724</b>

<i>N° de la question</i>	<i>Document n°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>	<i>Paragraphe décision et résultat</i>
3	GB.331/LILS/3	Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2019 au titre de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT	176	<b>737</b>
<b>Section du programme, du budget et de l'administration</b>				
<i>Segment du programme, du budget et de l'administration</i>				
1	GB.331/PFA/1	Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège	180	<b>748</b>
2	GB.331/PFA/2	Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2018-19: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)	182	<b>753</b>
3	GB.331/PFA/3	Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement	184	<b>759</b>
4	GB.331/PFA/4	Stratégie en matière de connaissances 2018-2021	185	<b>783</b>
5	GB.331/PFA/5	Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021	190	<b>798</b>
6		Autres questions financières	194	
	GB.331/PFA/6/1	Dispositions financières pour la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil	194	<b>806</b>
<i>Segment relatif aux audits et au contrôle</i>				
7	GB.331/PFA/7	Comité consultatif de contrôle indépendant: mandat révisé	195	<b>813</b>
8	GB.331/PFA/8	Rapport d'évaluation annuel 2016-17	197	<b>827</b>
9	GB.331/PFA/9	Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent	201	<b>850</b>
10	GB.331/PFA/10	Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI	207	<b>860</b>
11		Autres questions relatives à l'audit et au contrôle	210	
<i>Segment des questions de personnel</i>				
12		Déclaration de la représentante du personnel	210	
13	GB.331/PFA/13	Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 Agilité, mobilisation, efficacité	210	<b>886</b>
14		Amendements au Statut du personnel	216	
15	GB.331/PFA/15	Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	216	
		Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales	216	<b>896</b>
16	GB.331/PFA/16(Rev.)	Autres questions de personnel Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85 <sup>e</sup> session au sujet de l'indice d'ajustement à Genève	218	<b>918</b>
<b>Annexes</b>				
I.		Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (331 <sup>e</sup> session – 31 octobre 2017)	225	
II.		Liste finale des personnes accréditées à la session	231	



## Section institutionnelle

1. La section institutionnelle s'est réunie le lundi 30 octobre, les jeudi 2 et vendredi 3 novembre, et du lundi 6 au jeudi 9 novembre 2017, sous la présidence du Président du Conseil d'administration, M. L. Cortebeek (travailleur, Belgique). Le porte-parole des employeurs pour la section était M. Mdwaba (Afrique du Sud), Vice-président employeur du Conseil d'administration, sauf pour la question 3 intitulée «Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent: cadre des discussions récurrentes» et la question 4/3 intitulée «Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail», pour lesquelles cette fonction a été assurée par M<sup>me</sup> R. Hornung-Draus; pour la question 4/1 intitulée «Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. S. Barklamb; pour la question 4/2 intitulée «Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. F. Ahmed; pour la question 6 intitulée «Suivi de la résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs adoptée par la Conférence à sa 104<sup>e</sup> session (2015): Rapport de situation sur la mise en œuvre du plan d'action», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. C.H. Kyriazis; pour la question 9 intitulée «Stratégie en matière de partenariats et de cohérence des politiques», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. A. Yuma; pour la question 10 intitulée «Examen de la mise en œuvre des accords OIT-ISO», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. B. Matthey; pour la question 15 intitulée «Rapports du Comité de la liberté syndicale», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. A. Echavarría; enfin, pour la question 16 intitulée «Rapport du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin», pour laquelle cette fonction a été assurée par M. R. Dubey. M<sup>me</sup> C. Passchier (Pays-Bas) s'est exprimée au nom des travailleurs, sauf pour la question 4/2, pour laquelle cette fonction a été assurée par M. M. Guiro; pour la question 4/3, pour laquelle cette fonction a été assurée par M. K. Ross; pour la question 6, pour laquelle cette fonction a été assurée par M. P. Dimitrov; enfin, pour la question 10, pour laquelle cette fonction a été assurée par M<sup>me</sup> S. Cappuccio.
2. Les membres du Conseil d'administration ci-après ont présidé les autres sections et segments de la 331<sup>e</sup> session:

### Section de l'élaboration des politiques

#### *Segment de l'emploi et de la protection sociale (mercredi 1<sup>er</sup> novembre 2017)*

*Président:* M. R. Behzad (République islamique d'Iran)

*Porte-parole des employeurs:*

Question 1, Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail:  
M. E. Potter

Question 2, Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables: M<sup>me</sup> V. Giulietti

*Porte-parole des travailleurs:* M. P. Dimitrov

***Segment du dialogue social***

*(mardi 31 octobre et mercredi 1<sup>er</sup> novembre 2017)*

*Président: M. A.H. Adewo (Ethiopie)*

*Porte-parole des employeurs:*

Question 3, Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2017 et propositions pour 2018:  
M. P. Woolford

Question 4, Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de  
l'inspection du travail: M. E. Potter

*Porte-parole des travailleurs: M. B. Thibault*

***Segment de la coopération pour le développement***

*(mercredi 1<sup>er</sup> et mercredi 8 novembre 2017)*

*Président: M. L. Cortebecq (travailleur, Belgique)*

*Porte-parole des employeurs: M<sup>me</sup> J. Mugo*

*Porte-parole des travailleurs:*

Question 5, Coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac au service de la mission  
sociale de l'Organisation: M<sup>me</sup> C. Passchier

Question 6, Programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des  
territoires arabes occupés: M. M. Guiro

**Section des questions juridiques et des normes internationales du travail**

***Segment des questions juridiques***

*(vendredi 3 novembre 2017)*

*Président: M. G. Corres (Argentine)*

*Porte-parole des employeurs: M. F. Yllanes*

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

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

*(vendredi 3 novembre 2017)*

*Président: M. G. Corres (Argentine)*

*Porte-parole des employeurs:*

Question 2, Initiative sur les normes: Rapport de la troisième réunion du Groupe de  
travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Genève 25-29 septembre 2017):  
M. A. Echavarría

Question 3, Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports  
en 2019 au titre de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT:  
M. F. Yllanes

*Porte-parole des travailleurs:*

Question 2: M<sup>me</sup> C. Passchier

Question 3: M<sup>me</sup> A. Brown

---

**Section du programme, du budget et de l'administration****Segment du programme, du budget et de l'administration***(lundi 30 et mardi 31 octobre 2017)**Président:* M. L. Cortebecq (travailleur, Belgique)*Porte-parole des employeurs:*

Question 1, Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège; question 3, Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement; question 5, Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021; question 6, Autres questions financières: Dispositions financières pour la rénovation des locaux du bureau de pays de l'OIT pour le Brésil: M. J.M. Lacasa

Question 2, Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2018-19: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR): M. J. Mailhos

Question 4, Stratégie en matière de connaissances 2018-2021: M. S. Barklamb

*Porte-parole des travailleurs:* M<sup>me</sup> C. Menne**Segment relatif aux audits et au contrôle***(mardi 31 octobre 2017)**Président:* M. L. Cortebecq (travailleur, Belgique)*Porte-parole des employeurs:*

Question 7, Comité consultatif de contrôle indépendant: mandat révisé; question 8, Rapport d'évaluation annuel 2016-17; question 10, Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI; et question 11, Autres questions relatives à l'audit et au contrôle: M. J.M. Lacasa

Question 9, Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent: M. K. Ghariani

*Porte-parole des travailleurs:* M<sup>me</sup> C. Menne**Segment des questions de personnel***(mardi 31 octobre et mercredi 1<sup>er</sup>, mardi 7 et mercredi 8 novembre 2017)**Président:* M. L. Cortebecq (travailleur, Belgique)*Porte-parole des employeurs:* M. P. Woolford*Porte-parole des travailleurs:* M<sup>me</sup> C. Menne**Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail***(lundi 6 et mardi 7 novembre 2017)**Président:* M. L. Cortebecq (travailleur, Belgique)

*Porte-parole des employeurs:*

Question 1, Composition du Conseil d'administration: état d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986: M. H. Munthe

Question 2/1, Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Analyse de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence; et question 2/2, Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Examen approfondi du Règlement de la Conférence internationale du Travail: M. M. Mdwaba

Question 3, Examen du rôle et du fonctionnement des réunions régionales: M<sup>me</sup> R. Hornung-Draus

*Porte-parole des travailleurs:* M<sup>me</sup> C. Passchier

**Comité de la liberté syndicale**

(du jeudi 26 au samedi 28 octobre 2017)

*Président:* M. T. Teramoto (Japon), *ad interim*

*Vice-président employeur:* M. A. Echavarría

*Vice-président travailleur:* M. Y. Veyrier <sup>1</sup>

**Remarques liminaires du Directeur général**

3. *Le Directeur général* déclare que le Conseil d'administration, dans sa composition en cours, doit guider l'OIT, avant, pendant et après le centenaire de l'Organisation. A cette étape cruciale, il importe que l'OIT démontre sa capacité à apporter de véritables avantages et à défendre efficacement la justice sociale. La présente session du Conseil d'administration est saisie d'un rapport sur les progrès accomplis dans l'ensemble des sept initiatives du centenaire, ainsi que de plusieurs documents relatifs à des initiatives particulières sur le centenaire. L'initiative sur l'avenir du travail, qui a fait l'objet de dialogues nationaux dans 110 Etats Membres, a progressé avec le lancement en août de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, co-présidée par la Présidente de Maurice et le Premier ministre de la Suède. Le Conseil d'administration sera également appelé à donner des orientations sur l'ordre du jour et la forme de la session du centenaire de la Conférence.
4. La réforme a été l'un des engagements pris par le Directeur général durant son premier mandat. Elle le restera durant son deuxième. Plusieurs documents soumis à la présente session portent sur cette question – la stratégie en matière de connaissances, la stratégie en matière de technologies de l'information et la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, par exemple. Des ressources sont en train d'être réaffectées aux services aux mandants. L'OIT est en train de contribuer à la réforme des Nations Unies. Elle a aligné son programme et budget sur la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Il reste que le lien organique entre l'OIT et les Nations Unies a aussi donné lieu à un certain nombre de défis; l'avenir de sa coopération avec l'industrie du tabac en constitue un; les conditions d'emploi au sein du système des Nations Unies, telles que déterminées par la Commission de la fonction publique internationale, en constituent un autre; dans les deux cas, il s'agit de questions touchant à la cohérence du système.

<sup>1</sup> Suppléant de M<sup>me</sup> Passchier.

5. Plusieurs documents particulièrement importants examinent des questions de fond thématiques ou des situations nationales spécifiques. Dans trois de ces documents, le Conseil d'administration est appelé à fournir des orientations sur le suivi des résultats techniques de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence: l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience; une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre; enfin, les principes et droits fondamentaux au travail. Des orientations ont également été sollicitées, en lien avec les résultats stratégiques du programme et budget, sur les normes internationales du travail, sur les formes de travail inacceptables et sur l'inspection du travail. Plusieurs cas spécifiques de pays ont également été inscrits à l'ordre du jour pour faire le point sur les progrès accomplis dans des plaintes déposées en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Si ces cas ont inmanquablement leurs lots de difficultés, l'histoire montre que, en conjuguant persévérance et principes, il est possible de parvenir à des résultats.

## Première question à l'ordre du jour

### Approbation des procès-verbaux de la 330<sup>e</sup> session du Conseil d'administration ([GB.331/INS/1](#))

#### Décision

6. *Le Conseil d'administration a approuvé les procès-verbaux de sa 330<sup>e</sup> session tels que modifiés.*

(Document GB.331/INS/1, paragraphe 2.)

### Election d'un nouveau Vice-président gouvernemental du Conseil d'administration ([GB.331/INS/1/1](#))

#### Décision

7. *Le Conseil d'administration a élu Son Excellence M. Claudio Julio de la Puente Ribeyro, Ambassadeur du Pérou, Vice-président gouvernemental pour le reste du mandat de son bureau restant à courir jusqu'à juin 2018.*

(Document GB.331/INS/1/1, paragraphe 2.)

## Deuxième question à l'ordre du jour

### Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail ([GB.331/INS/2](#))

#### *Addendum*

### Proposition de retrait de la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929 ([GB.331/INS/2\(Add.\)](#))

8. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe approuve la proposition de faire de l'avenir du travail le thème central de la session du centenaire de la Conférence qui aura lieu en 2019. Il serait judicieux de prévoir de tenir la même année la deuxième discussion de la question normative sur la violence dans le monde du travail, car les deux sujets sont liés. Le groupe des travailleurs souhaite savoir si le Directeur général a l'intention de soumettre un rapport à cette session de la Conférence en sus du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et, dans l'affirmative, comment les deux rapports s'articuleront. Il s'inquiète en outre de savoir comment les discussions qui auront lieu dans différentes commissions sur des questions précises seront synthétisées en un résultat unique dans les courts délais impartis. Il importe que la session du centenaire suscite un engagement tripartite de haut niveau et que toute déclaration en découlant soit ambitieuse et garantisse une mise en œuvre effective. D'autres initiatives du centenaire, comme l'initiative sur les femmes au travail, doivent figurer à l'ordre du jour pour ceux de leurs aspects qui recoupent le thème de l'avenir du travail. Le groupe des travailleurs souhaite aussi que l'accent soit mis nettement sur les normes à la session de 2019, par exemple au moyen de ratifications formelles ou d'engagements pris en plénière. Dans le cadre des consultations futures sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes, il faudra examiner la question de savoir si la commission disposera d'assez de temps pour tenir une séance consacrée à l'avenir du travail ou à l'analyse de son histoire et de son influence. La session de 2018 marquera le vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (Déclaration de 1998), et le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), et la période qui la précède doit être mise à profit pour donner un nouvel élan à la campagne en faveur de la ratification universelle des conventions fondamentales. La réflexion sur l'avenir du travail suppose nécessairement un examen du cadre normatif, et la ratification et la mise en œuvre des huit conventions fondamentales permettra de faire en sorte que développement économique et progrès social aillent de pair.
9. Pour ce qui est de l'ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019, l'oratrice convient qu'il faut poursuivre les discussions afin que les recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) occupent le rang de priorité qui leur revient parmi les questions à l'ordre du jour de la Conférence; les sessions futures de la Conférence devront être organisées de façon à tenir compte d'une révision éventuelle de normes. S'il estime prématuré d'arrêter l'ordre du jour pour 2020, le groupe des travailleurs souhaite qu'y soient inscrites une question concernant une convention complétée d'une recommandation sur une transition juste du monde du travail vers des économies écologiquement durables ainsi qu'une question sur l'apprentissage pour donner suite à la recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN. Une décision concernant la question normative devra être prise en mars 2018. La proposition tendant à ce que l'ordre du jour de 2020 comporte une question sur le suivi de

la session du centenaire doit être précisée, en particulier parce que les travaux de la session de 2019 de la Conférence aboutiront à l'adoption d'un résultat qui prendra la forme d'une déclaration, d'une résolution ou d'un protocole. Le groupe des travailleurs convient que les conditions ne sont pas encore réunies pour inscrire à l'ordre du jour de la Conférence les quatre thèmes figurant à la section 2 de l'annexe I du document. Il appuie la proposition d'inscrire à l'ordre du jour de la session de 2020 de la Conférence le retrait de la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929.

10. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le document témoigne d'une approche de l'ordre du jour de la Conférence plus stratégique et cohérente, qui prend mieux en compte les besoins et les priorités des Membres ainsi que les enseignements tirés des activités de l'OIT. Le fait de mettre l'accent sur l'avenir du travail à la session du centenaire de la Conférence en 2019 contribuera grandement à obtenir des résultats qui, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation, seront à la mesure de l'importance que revêt cette question. Le groupe des employeurs craint qu'il reste trop peu de temps pour sélectionner trois sous-questions à inscrire à l'ordre du jour pour 2019, même en s'appuyant sur les orientations qui seront formulées par la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Il importe que l'ensemble des parties fassent des propositions, qui doivent présenter un intérêt pour les discussions en cours à l'OIT et avoir un lien direct avec les facteurs qui influent sur l'avenir du travail. Le groupe des employeurs propose que les trois sous-questions portent sur les possibilités d'emploi résultant des réalités et des tendances nouvelles et futures des entreprises et du travail, les compétences de demain, et la gouvernance au travail. Il a toujours des doutes quant à l'intérêt que présenterait une déclaration de la Conférence, d'autant qu'un tel résultat exigera une préparation intense et nuira au débat de fond. Peut-être serait-il préférable de donner une visibilité suffisante aux résultats des discussions sur l'avenir du travail ou de se saisir de l'initiative sur les normes comme d'une occasion pour présenter un système de contrôle plus rigoureux, cohérent et crédible. L'approche globale devra être ambitieuse et ciblée pour attirer des personnalités importantes et des chefs d'Etat.
11. Les questions restant à inscrire à l'ordre du jour de 2020 doivent être choisies de façon à faire suite à la session du centenaire. Les mandants pourront, à la session de 2019 de la Conférence, sélectionner les questions les plus pertinentes et urgentes à inscrire pour l'année suivante, compte tenu de la nécessité d'anticiper les nouvelles réalités du travail et d'y faire face. Le groupe des employeurs souhaite en outre que figure à l'ordre du jour d'une session future une question sur la corruption au travail, portant plus particulièrement sur la façon dont les employeurs et les travailleurs peuvent contribuer à des politiques efficaces de lutte contre ce phénomène. Il ne voit toujours pas l'intérêt d'organiser une discussion normative sur la transition juste vers des économies écologiquement durables, et il s'opposera à l'inscription à l'ordre du jour d'une nouvelle question sur les formes atypiques d'emploi, car ce thème est étroitement lié à la discussion sur l'avenir du travail qui aura lieu en 2019. L'orateur note que la question concernant les conflits individuels du travail ne remporte pas l'adhésion. La discussion proposée sur les inégalités au travail étant aussi étroitement liée aux discussions qui auront lieu à la Conférence de 2019, elle gagnera à se tenir après la conclusion des discussions de la session du centenaire. Le fait que le Bureau ait demandé en 2016 au Conseil d'administration de faire une proposition concernant une éventuelle nouvelle norme du travail sur l'apprentissage ne signifie pas que ce thème doit figurer automatiquement à l'ordre du jour de la Conférence aux fins de l'adoption d'une nouvelle norme. Il est en outre inopportun de restreindre le champ d'action de l'OIT en la matière à une nouvelle norme; en effet, des initiatives de grande ampleur sont actuellement menées par les employeurs, le Bureau et d'autres acteurs, en collaboration avec le Réseau mondial pour l'apprentissage, et toutes visent à l'élaboration d'une approche globale de l'apprentissage.

12. *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 l'approche stratégique et cohérente adoptée pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence doit être maintenue au-delà de la session de 2019. Il ne faut pas exclure déjà la possibilité de tenir la deuxième discussion sur la violence dans le monde du travail à la session du centenaire de la Conférence. Bien qu'il soit préférable de traiter les questions normatives dans le cadre d'une simple discussion, le nombre de thèmes pour ces discussions devra être arrêté à la session du Conseil d'administration de mars 2018. La session du centenaire de la Conférence devra déboucher sur un résultat formel afin d'orienter les activités futures de l'Organisation. Cette session devra comporter une dimension commémorative; le Bureau est prié de présenter des propositions précises sur la structure et la teneur des discussions à cet égard. Il faudra aussi tenir compte des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN sur des mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre.
13. Le GASPAC prend note avec satisfaction de l'inscription d'une question sur une coopération efficace pour le développement à l'ordre du jour de la session de 2018. Le Conseil d'administration disposant d'un temps suffisant pour fournir des orientations au Bureau avant la 109<sup>e</sup> session de la Conférence en 2020, le choix de la question restant à inscrire à l'ordre du jour correspondant doit rester ouvert, et le Bureau doit présenter des rapports supplémentaires sur les quatre sujets énoncés au paragraphe 28 du document. Le GASPAC appuie la marche à suivre présentée dans le document ainsi que le projet de décision.
14. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Grèce rappelle que, à la 329<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le groupe des PIEM a approuvé la suggestion du Bureau visant à ce que, outre les questions inscrites d'office, l'ordre du jour de la 108<sup>e</sup> session (2019) de la Conférence internationale du Travail soit consacré à l'avenir du travail. Les discussions sur ce thème devront s'appuyer sur le rapport qui sera rédigé par la Commission mondiale sur l'avenir du travail et pourra être discuté en plénière pendant trois ou quatre jours, après quoi un comité de rédaction élaborera un document final. A l'issue d'un processus d'amendement mené au sein d'un comité plénier, la Conférence pourra adopter le document final en séance plénière, au cours de la seconde semaine. Il serait aussi possible de consacrer deux jours à la discussion en plénière, puis d'organiser des discussions thématiques sur les questions les plus importantes, chaque discussion permettant d'enrichir un document final. Le groupe des PIEM demande au Bureau de donner des précisions sur les modalités proposées pour ces discussions.
15. Le document final devra mettre en lumière l'importance du mandat unique de l'OIT dans le monde du travail d'aujourd'hui. S'il est décidé d'adopter une déclaration du centenaire, celle-ci devra apporter quelque chose en plus par rapport aux précédentes déclarations historiques. Elle devra être brève mais couvrir tous les points examinés. Le Bureau devra donner au Conseil d'administration à sa session de mars 2018 des informations plus détaillées sur les travaux préparatoires à mener, sous la forme d'une feuille de route. Le groupe des PIEM juge intéressante la proposition de conférer une dimension commémorative au centenaire de l'OIT, car la présence de chefs d'Etat et d'autres acteurs incontournables renforcera la portée de la Conférence et de son résultat. Le groupe des PIEM appuie la proposition visant à mettre en valeur l'histoire de l'OIT, par exemple en organisant une séance de la Commission de l'application des normes qui fera le lien entre l'initiative sur l'avenir du travail et les travaux de cette commission, à condition que cela ne surcharge pas son programme de travail. Il attend avec intérêt de recevoir des propositions concrètes du Bureau et note qu'il est peut-être encore possible d'organiser une commission technique à la 108<sup>e</sup> session.



16. En ce qui concerne l'ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019, le groupe des PIEM rappelle qu'il souscrit à une approche stratégique et cohérente de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence tenant compte de la nécessité de garantir la cohérence institutionnelle, la participation des mandants tripartites et un équilibre entre temps nécessaire à la préparation et souplesse. Les résultats des réunions régionales ou techniques pourront aussi contribuer à l'établissement de l'ordre du jour. Aucune décision ne devant être prise dans l'immédiat, le résultat de la session du centenaire pourra également être pris en compte lors de l'établissement de l'ordre du jour des sessions postérieures à 2019. L'oratrice note toutefois que le Bureau a recommandé que les décisions concernant la question normative et la discussion générale soient adoptées respectivement en mars 2018 de préférence et en mars 2019 au plus tard, et déclare souhaiter des précisions à ce sujet.
17. Pour ce qui est des trois questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de la 109<sup>e</sup> session (2020) de la Conférence, le groupe des PIEM ne voit pas l'intérêt d'inscrire une question normative sur la transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, car il existe déjà des principes directeurs sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts. En tout état de cause, étant donné que l'examen des instruments concernant la sécurité et la santé au travail (SST) est en cours, il est prématuré de choisir une question normative à inscrire à l'ordre du jour après la 108<sup>e</sup> session. En outre, la préparation des actions normatives requiert davantage de temps. L'inscription de deux questions normatives s'est révélée très astreignante par le passé, et une question sur la violence et le harcèlement a déjà été inscrite à l'ordre du jour d'une Conférence. Une discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail en 2020 permettra de faire le point des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) relatifs au travail et de mettre à profit l'initiative sur les femmes au travail, les travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et le résultat de la session du centenaire. S'il estime qu'une discussion normative sur l'apprentissage ne manque pas d'intérêt, le Groupe de travail tripartite du MEN reconnaissant l'existence d'une lacune réglementaire sur cette question, le groupe des PIEM a le plus souvent préféré avoir une discussion générale avant une action normative. Il envisagerait une discussion sur l'apprentissage en 2021 (le format restant à décider ultérieurement), de préférence précédée d'une discussion générale. Il serait prématuré de se prononcer sur les quatre autres questions et le groupe souhaite préserver la possibilité de juger à la lumière des résultats de la discussion de 2019. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision figurant au paragraphe 30 du document GB.331/INS/2 et, concernant le projet de décision révisé figurant au paragraphe 8 du document GB.331/INS/2(Add.), propose d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2020 une question sur le retrait de la recommandation n° 31.
18. *Une représentante du gouvernement du Japon*, rappelant le large soutien dont a bénéficié la motion visant à consacrer la 108<sup>e</sup> session (2019) de la Conférence exclusivement à l'avenir du travail, prie instamment le Bureau d'établir, en vue de leur soumission au Conseil d'administration à sa session de mars 2018, des propositions sur les moyens de faciliter la discussion. Notant que, à la session passée, aucun consensus ne s'est dégagé sur la réduction à trois du nombre d'options pouvant être inscrites à l'ordre du jour de la 109<sup>e</sup> session (2020), elle indique que le Japon, tout en jugeant prématuré de se prononcer sur cette question, estime que le thème des inégalités dans le monde du travail serait un bon choix parce qu'il est tout à fait pertinent au regard du mandat de l'OIT et que de nombreux Etats Membres connaissent ce problème. D'autres questions, telles que celles des conflits individuels du travail et des formes atypiques d'emploi, peuvent aussi être envisagées.
19. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad souscrit à l'approche proposée par le Bureau et convient que l'ordre du jour de la session du centenaire devra être établi sur la base de l'initiative relative à l'avenir du travail, l'accent étant mis sur la tenue d'une discussion en séance plénière consacrée au rapport de la

Commission mondiale sur l'avenir du travail, parallèlement à un examen plus détaillé de certains éléments dans le cadre de commissions techniques ou d'organes similaires. Etant donné qu'il s'agit d'un événement particulier qui devra déboucher sur un résultat formel, les travaux de la Conférence devront se conclure par une déclaration du centenaire, qui pourra guider l'Organisation dans son action au service de la justice sociale au cours de son deuxième centenaire. Un projet de document final devra être soumis à la Conférence à sa session de 2018 afin que le plus grand nombre possible d'Etats Membres puissent y contribuer. Les questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions de la Conférence doivent être examinées plus avant, et l'ordre du jour des sessions postérieures à 2019 ne doit être établi qu'à titre indicatif et être suffisamment souple pour tenir compte de nouveaux éléments. A cet égard, l'orateur se réfère au suivi des conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le suivi de l'initiative sur l'avenir du travail, le résultat de l'examen de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants et l'élaboration d'une déclaration du centenaire. Le groupe de l'Afrique appuie le contenu des annexes I à III ainsi que le projet de décision figurant au paragraphe 8 du document GB.331/INS/2(Add.).

20. *Un représentant du gouvernement du Canada, s'exprimant également au nom des représentants des gouvernements de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de la Finlande, de l'Irlande, d'Israël, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède, dit que la deuxième discussion de la question normative sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail pourra être inscrite à l'ordre du jour de la session de 2019 de la Conférence (la première discussion devant se tenir en 2018), car ce sujet est indissociable de nombreuses initiatives du centenaire et favorise leur mise en œuvre. Cette discussion contribuera directement, conformément à l'intention déclarée, à axer la session du centenaire sur l'avenir du travail, et elle offre une occasion unique de mettre en avant l'une des fonctions essentielles de l'OIT, à savoir l'adoption de normes internationales du travail. L'adoption en 2019 d'un ou plusieurs instruments constituera un résultat majeur de la session du centenaire et sera une façon de mettre à l'honneur le cœur de métier de l'Organisation. Plus pragmatiquement, la tenue des première et deuxième discussions au cours de deux années consécutives sera le meilleur moyen d'assurer la dynamique et la continuité des discussions.*
21. *Un représentant du gouvernement de la Suisse se déclare favorable à une discussion en séance plénière du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, qui devra déboucher sur un document final formel visant à orienter les activités de l'OIT dans ce domaine. Avant 2019, le Conseil d'administration devra déterminer en priorité la forme que le document final devra prendre et établir un projet de texte. Des consultations à cet effet devront être tenues entre les sessions. Le fait d'axer la session du centenaire sur l'avenir du travail permettra de souligner le rôle clé que joue l'OIT pour répondre aux mutations du monde du travail. L'audience et l'incidence de la Conférence pourront être renforcées par l'élargissement de la participation aux représentants des jeunes et à d'autres acteurs concernés. Il serait intéressant que la Commission de l'application des normes consacre une séance spéciale à son histoire, sans aborder nécessairement l'initiative relative à l'avenir du travail ou l'incidence de ses travaux, car cette commission a connu des heures difficiles au cours des années passées et n'a pas encore réglé tous ses problèmes. La discussion sur la cohérence du système de contrôle se poursuit et il faut éviter d'interférer dans ce processus. La Suisse soutient la proposition de consacrer l'ordre du jour, mises à part les questions inscrites d'office, à l'avenir du travail en tenant compte de certains aspects des autres initiatives du centenaire. Elle convient aussi que le Bureau doit élaborer, en vue de leur soumission au Conseil d'administration à sa session de mars 2018, des propositions portant sur la structure et la teneur des discussions, et éventuellement sur les ressources nécessaires aux négociations intersessions concernant le projet de document final de la session de 2019 de la Conférence.*

22. *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, se référant au paragraphe 25 du document GB.331/INS/2, dit qu'une grande partie des 19 instruments relatifs à la SST qui ont été examinés appellent de nouvelles actions. L'Inde est favorable à l'inscription à l'ordre du jour de la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail du retrait de la recommandation n° 31. D'autres sujets importants, tels que les inégalités dans le monde du travail, l'apprentissage et le travail décent dans le monde du sport, peuvent être inscrits à l'ordre du jour de sessions ultérieures. L'aggravation des inégalités, quelles que soient la nature et l'ampleur de celles-ci, constitue une source de préoccupation pour les pays développés comme pour les pays en développement et risque de nuire à la croissance économique, au développement et au marché du travail. La question des inégalités dans le monde du travail doit être traitée aussi sous l'angle de l'égalité entre les sexes en vue de promouvoir l'égalité salariale des femmes et leur bien-être sur le marché du travail. Comme la formation en apprentissage devient un outil important pour régler les problèmes de décalage entre l'offre et la demande de compétences, la discussion devra porter principalement sur l'apprentissage informel, en particulier pour les femmes. Il sera toujours temps de décider des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions postérieures à 2020.
23. *Une représentante du gouvernement de Cuba* dit que son pays est favorable à une discussion en séance plénière du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, comme proposé au paragraphe 15. Toutefois, cette variante suppose l'examen par des commissions techniques de certains éléments qui devront avoir été approuvés par le Conseil d'administration à la lumière des sept initiatives du centenaire, ou d'éléments liés au thème de «l'avenir du travail». La délégation de Cuba n'est pas opposée à la proposition figurant au paragraphe 16 sous réserve que les Etats Membres ne se voient pas imposer en conséquence de nouvelles obligations comme la communication de rapports, d'informations ou de réponses à des questionnaires, et qu'un nouveau mécanisme de suivi, venant s'ajouter aux mécanismes actuels de suivi de la Déclaration de 1998, ou de la Déclaration sur la justice sociale, ne soit pas mis en place.
24. *Un représentant du gouvernement du Brésil* souscrit à l'opinion largement répandue selon laquelle la Conférence du centenaire doit être consacrée exclusivement à l'avenir du travail. La 108<sup>e</sup> session devra être le point culminant d'un processus de consultation inclusif et portant sur les questions de fond, qui permettra aux gouvernements et aux partenaires sociaux de prendre dûment conscience des difficultés existant dans le monde du travail et qui a été conçu pour faire connaître plus largement et plus efficacement les valeurs de l'OIT. La Réunion régionale des Amériques qui se tiendra au Panama en 2018 sera l'occasion d'approfondir le débat et de mieux préparer la Conférence du centenaire. L'orateur ne doute pas que le document final sera suffisamment détaillé pour donner des orientations tout au long des décennies à venir, et il attend avec impatience le rapport final de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Il veut croire que les conséquences de l'automatisation, les nouvelles formes d'emploi, l'interaction entre emploi et éducation, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre la discrimination dans le monde du travail seront prioritaires. Il demande des propositions détaillées sur le nombre de commissions qui seront établies à la Conférence du centenaire et sur les sujets qu'elles traiteront, et souhaite savoir s'il sera possible d'adopter une structure identique à celle des conversations du centenaire et d'envisager d'ajouter une question technique à l'ordre du jour de la prochaine session du Conseil d'administration. Il souhaite également que la 109<sup>e</sup> session soit suffisamment souple pour assurer la prise en compte de questions imprévues. Une question relative au retrait de la recommandation n° 31 serait appropriée. Le Brésil espère que le Groupe de travail tripartite du MEN continuera à donner, au moyen de recommandations, des orientations sur les activités normatives et non normatives de la Conférence.
25. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que le document n'a pas pour objet d'avancer des propositions concrètes mais de susciter le débat. Un consensus se dégage autour de l'idée que la 108<sup>e</sup> session devra

être axée sur l'avenir du travail. L'opinion générale est que toute autre discussion ou toute commission technique ou organe similaire devra d'une manière ou d'une autre avoir un lien avec l'avenir du travail. Certains se sont en outre déclarés favorables à une deuxième discussion sur la question normative et sur ses liens avec l'avenir du travail. La décision du Directeur général sur le point de savoir s'il établira un rapport en sus de celui de la commission mondiale dépendra de la nature de l'ordre du jour et du rapport de la celle-ci. De même, si plusieurs commissions sont mises en place pendant la Conférence, la manière dont leurs résultats respectifs seront synthétisés dans une conclusion ou un document unique ou celle dont les autres initiatives du centenaire seront prises en compte dans les débats ne sont pas encore clairement définies. Des propositions concrètes sur les moyens de mettre à profit la Conférence pour encourager la promotion et la ratification des conventions fondamentales et des autres conventions seront présentées à un stade ultérieur. La Conférence sera l'occasion de retracer l'histoire de l'OIT et les résultats de l'action de l'Organisation. Le centenaire sera célébré tout au long de l'année 2019, la Conférence étant l'élément central autour duquel graviteront tout un ensemble d'activités conçues en coopération avec les Etats Membres. De plus, il est largement admis que, si un document final tel qu'une déclaration est adopté, il devra avoir une importance au moins égale à celle des documents adoptés par le passé afin de donner des orientations faisant autorité pour l'avenir.

26. Les propositions seront fondées sur les contributions à la discussion en cours, et le représentant du Directeur général (DDG/MR) communiquera, suffisamment tôt pour qu'elles puissent faire l'objet de consultations informelles, des idées de scénarios pour la 108<sup>e</sup> session. Il sera également utile de disposer d'informations en retour sur l'ordre du jour des conférences postérieures à 2019, sur les trois options envisagées pour l'ordre du jour des sessions futures dont le Bureau a estimé qu'elles recueillaient le plus large soutien, et sur une éventuelle question liée au suivi de la 108<sup>e</sup> session. Le Bureau examinera les observations reçues, déterminera quelle option devrait être prioritaire et soumettra des propositions à ce sujet en mars. Il examinera aussi la question de savoir s'il serait réaliste de ne prendre une décision qu'après la session de 2019 de la Conférence.
27. La question du retrait de la recommandation n° 31 sera traitée en 2020. En mars 2018, le Bureau présentera des propositions concrètes ainsi que des options et des feuilles de route sur les moyens d'avancer en 2019 et les années suivantes.

## Décision

28. *Le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 109<sup>e</sup> session (2020) de la Conférence une question concernant le retrait de la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929. Il a donné des orientations au sujet de l'ordre du jour de la session du centenaire (2019), ainsi que sur l'établissement de l'ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019, tant en ce qui concerne l'approche stratégique que les sept sujets à l'examen énumérés en annexe au document GB.331/INS/2.*

(Document GB.331/INS/2(Add.), paragraphe 8.)

## Troisième question à l'ordre du jour

### **Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent: cadre des discussions récurrentes** (GB.331/INS/3)

29. *La porte-parole du groupe des employeurs se félicite du cadre révisé des discussions récurrentes proposé par le Bureau. Elle se dit satisfaite de la structure proposée pour le rapport à soumettre à une discussion récurrente, qui fera le point sur les activités réalisées par l'Organisation et ses Membres. Pour autant qu'elle soit correctement mise en œuvre, cette structure de rapport devrait favoriser une meilleure compréhension de l'incidence de l'action menée pour réaliser les objectifs stratégiques de l'OIT, notamment en mettant en évidence ce qui a fonctionné ou non et ce que l'on aurait pu faire de plus pour répondre aux différents besoins des mandants. Le Bureau d'évaluation aura donc un rôle essentiel à jouer puisqu'il lui reviendra d'analyser avec précision les enseignements tirés. Il est impératif que le rapport soit succinct et factuel, mais aussi que les points proposés pour la discussion soient peu nombreux et de nature à susciter des débats productifs à la Conférence internationale du Travail. Il n'est pas toujours nécessaire que les consultations informelles soient tripartites. L'expérience des employeurs a montré qu'il est également utile de tenir des consultations informelles distinctes avec chaque groupe de mandants. L'addendum au rapport ne devrait pas préjuger de l'issue des débats de la Conférence.*
30. Les experts extérieurs ont certes apporté une contribution précieuse aux discussions récurrentes précédentes, mais leur participation ne devrait pas être la règle et devrait au contraire être décidée au cas par cas, avec l'accord des mandants. Les séances d'information tripartites visant à mettre en commun les expériences et les bonnes pratiques des pays devraient, elles aussi, être organisées au cas par cas, en fonction de leur utilité.
31. Le document final devrait être orienté vers l'action plutôt que vers les politiques à mener, les discussions récurrentes étant destinées à améliorer la mise en œuvre des politiques existantes et approuvées, sur la base des besoins des mandants. Les discussions récurrentes n'ont pas vocation à formuler des propositions concernant l'ordre du jour de la Conférence; c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de se prononcer sur ces questions selon les modalités de discussion existantes avec les mandants tripartites. Toutefois, les employeurs se disent favorables à la proposition visant à tenir compte, dans le programme et budget de la période en cours ou de périodes futures, des priorités qui auront été mises en évidence pendant des discussions récurrentes.
32. Il est vrai que de nouvelles modalités sont nécessaires pour faire en sorte que l'étude d'ensemble et les débats de la Commission de l'application des normes contribuent aux discussions récurrentes. Toutefois, les études d'ensemble ne constituent pas, pour les discussions récurrentes, la seule source d'informations sur les normes. Le mécanisme d'examen des normes, par exemple, permet d'avoir une évaluation adéquate de la pertinence des instruments en vigueur. De fait, l'OIT a une large gamme de moyens à sa disposition pour réaliser les objectifs stratégiques définis dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale). L'un de ces moyens, les normes internationales du travail, doit être complété par l'assistance technique, des services consultatifs, le renforcement des capacités, la recherche, et la collecte et le partage d'informations. Des contributions concernant ces différents aspects pourraient alimenter les discussions récurrentes. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

33. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que les moyens d'action que le Bureau peut utiliser pour appréhender la situation et les besoins divers des Membres comprennent l'action normative visant à promouvoir la ratification et l'application des normes de l'OIT en vigueur et à mettre en évidence les domaines dans lesquels il conviendrait d'en élaborer de nouvelles. Par conséquent, le paragraphe 1 c) devrait certes mentionner l'ajustement des priorités et programmes d'action, mais souligner aussi que les discussions récurrentes devraient porter spécialement sur les lacunes du corpus des normes ou examiner les mesures de suivi immédiates devant être prises par l'Organisation.
34. Les membres du personnel du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devraient participer au groupe de travail restreint qui sera constitué en vue de la préparation du rapport à soumettre à la discussion récurrente. Par conséquent, les travailleurs proposent de modifier la deuxième phrase du paragraphe 5 comme suit: «Pour chaque discussion récurrente, la rédaction du rapport à soumettre à la Conférence devrait être confiée à un groupe de travail restreint composé de membres du personnel des portefeuilles, départements et bureaux concernés, y compris du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP).»
35. Les travailleurs sont favorables à la consultation des mandants sur la structure et les thèmes du rapport du Bureau; en revanche, ils sont opposés au fait de faire figurer dans ce rapport un texte préliminaire ou les éléments constitutifs du document final, car c'est à la Commission de la Conférence qu'il revient d'en débattre. Toutefois, la tenue de consultations en amont sur les points proposés pour la discussion, dont le résultat pourrait être résumé à la fin du rapport, aiderait les mandants à se préparer à la discussion.
36. Il est essentiel de mentionner l'objectif poursuivi par les échanges de haut niveau avec des représentants des organisations régionales et internationales compétentes. Leur rôle devrait être clairement défini et relié à la contribution qu'ils apportent à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Ces échanges de haut niveau devraient également aboutir à des mesures de suivi concrètes de la part de l'OIT et des mandants. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
37. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Maroc accueille avec satisfaction la démarche inclusive retenue pour l'élaboration du cadre révisé, qui aidera les mandants à mieux formuler leurs besoins et leurs propositions concernant la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale et qui permettra à l'OIT de répondre aux besoins de ses mandants dans l'action qu'elle mène pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. La tenue de consultations tripartites intensives sur la structure et les thèmes du document final sera un moyen de s'assurer que ce document sera pertinent et reflétera les opinions et les attentes des mandants ainsi que les points de vue exprimés dans le cadre des échanges de haut niveau avec les parties prenantes intéressées. Le groupe de l'Afrique encourage le Bureau, premièrement, à ne ménager aucun effort pour faire progresser la justice sociale par le travail décent et pour inciter les mandants à promouvoir et à réaliser les objectifs de la Déclaration sur la justice sociale. Deuxièmement, il devrait mettre en évidence l'incidence des programmes par pays de promotion du travail décent sur la réalisation des objectifs de la Déclaration, en particulier pour ce qui est des droits fondamentaux au travail et du dialogue social. Troisièmement, il devrait veiller à ce que son action produise un effet à long terme. L'orateur appuie le projet de décision, tout en soulignant la nécessité de tenir compte des observations formulées par le groupe de l'Afrique.
38. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay souligne qu'il importe d'adopter des modalités appropriées pour mieux cibler les discussions récurrentes et pour veiller à ce qu'elles soient fondées sur les réalités et les enjeux actuels. Il conviendrait d'organiser de vastes consultations

tripartites sur les thèmes des discussions récurrentes qui se tiendront entre 2018 et 2023, en gardant à l'esprit que cela inclut la décision relative au thème de la session du centenaire en 2019. Il serait judicieux de suivre la pratique établie à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail consistant à organiser des débats interactifs entre des délégués de haut niveau d'autres organisations internationales ou régionales et les mandants tripartites. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 39.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),* une représentante du gouvernement de l'Allemagne se dit favorable à l'élaboration d'une structure souple pour le rapport destiné aux discussions récurrentes et à la poursuite des consultations informelles, une fois le rapport publié. En revanche, la publication d'un addendum au rapport ne se justifierait que dans de rares cas si des questions nouvelles et décisives étaient soulevées. Compte tenu des contraintes temporelles, les échanges de haut au niveau ne devraient pas constituer une règle et ne devraient avoir lieu que lorsqu'ils apportent une valeur ajoutée. La suite donnée au document final revêt une grande importance, et le groupe des PIEM souscrit par conséquent à la proposition tendant à ce que le Conseil d'administration, à sa session de novembre faisant suite à la Conférence internationale du Travail, examine comment procéder pour prendre systématiquement en considération les priorités mises en évidence par la Conférence dans le programme et budget pour la période en cours et les périodes à venir, et ce afin d'assurer un suivi efficace du document. Le groupe des PIEM appuie la poursuite des efforts visant à améliorer l'éclairage apporté par les études d'ensemble aux discussions récurrentes. Rappelant la position du groupe des PIEM sur les rapports demandés au titre de l'article 19, devenus trop volumineux en raison de leur portée trop large, l'oratrice souligne que l'objectif est de rationaliser le processus d'établissement des rapports en faisant un meilleur usage des rapports existants. Par conséquent, le groupe des PIEM ne soutient pas la proposition visant à élargir la portée des questions figurant dans le questionnaire concernant l'article 19, lequel devrait être axé spécialement sur les dispositions des conventions. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
- 40.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* estime que le rapport devrait être succinct et factuel, mettre en lumière des faits nouveaux et recenser les sujets importants qui se font jour. Elle souscrit au paragraphe 6 sur la structure du rapport. Le fait de traiter des meilleures pratiques permettra de cerner les questions réellement en jeu et favorisera l'adhésion des Etats Membres. Le Bureau devrait réfléchir à la meilleure manière de partager ces informations. Il serait souhaitable de tenir des consultations en amont avec les mandants sur la structure et les thèmes du rapport, car c'est un moyen de s'assurer que ce document sera pertinent et reflétera les vues et les attentes des mandants tripartites. Le gouvernement de l'Inde approuve l'articulation qu'il est proposé d'établir entre les études d'ensemble et les discussions récurrentes ainsi que la synchronisation avec les études d'ensemble, étant entendu que ces dernières ne devraient pas circonscrire ou restreindre la portée des discussions récurrentes. Les études d'ensemble pourraient recenser les bonnes pratiques ainsi que les problèmes auxquels font face les Etats Membres en ce qui concerne certaines normes internationales du travail. L'organisation de débats interactifs et dynamiques et d'échanges tripartites de haut niveau avec des parties prenantes essentielles ne devrait pas avoir pour effet de diluer la nature tripartite des processus décisionnels de l'Organisation. Le gouvernement de l'Inde appuie le projet de décision.
- 41.** *Un représentant du gouvernement du Maroc* relève que le cadre révisé reprend un grand nombre d'éléments initialement proposés. Il accueille avec satisfaction la meilleure coordination entre les thèmes des études d'ensemble et ceux des discussions récurrentes ainsi que la décision de continuer de synchroniser le processus avec l'examen des études d'ensemble par la Commission de l'application des normes. Il salue également la collaboration renforcée à l'échelle du Bureau concernant l'élaboration des questionnaires relatifs à l'étude d'ensemble et l'appui fourni aux Membres. L'orateur se prononce en faveur de l'adoption et de la mise en œuvre du cadre révisé.

## Décision

### 42. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a adopté le cadre des discussions récurrentes présenté dans l'annexe du document GB.331/INS/3;*
- b) *a demandé au Directeur général d'appliquer ce cadre en vue de la préparation et de l'organisation des discussions récurrentes futures à partir de 2018, en tenant compte des orientations du Conseil d'administration.*

(Document GB.331/INS/3, paragraphe 4.)

## Quatrième question à l'ordre du jour

### Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail

#### Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (GB.331/INS/4/1(Rev.))

43. *La porte-parole du groupe des travailleurs, remerciant le Bureau pour son appui avant et pendant la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail ainsi que pour le plan de suivi proposé, accueille avec satisfaction les propositions faites dans le document et, en particulier, la détermination de dix domaines prioritaires et l'articulation des actions envisagées autour de quatre grands axes. Le groupe des travailleurs se félicite notamment des activités concernant les normes internationales du travail (conventions sur les migrations), le recrutement équitable, la liberté syndicale pour les travailleurs migrants et les migrations temporaires, ainsi que des travaux qui devraient permettre d'élaborer une définition des commissions de recrutement et frais connexes – une question qui n'est pas abordée dans les travaux que mène actuellement le BIT dans ce domaine –, ainsi que de la proposition consistant à organiser une réunion tripartite d'experts sur le sujet fin 2018. Le rapport sur les obstacles à la liberté syndicale devrait mettre en lumière les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants à cet égard, tant en droit que dans la pratique. Les conclusions des travaux de recherche sur les migrations temporaires de main-d'œuvre et leur impact sur les conditions de travail et les marchés du travail devraient être présentées dans le cadre d'une réunion tripartite d'experts qui pourrait se tenir conjointement avec la réunion prévue sur les commissions de recrutement et frais connexes. Une discussion devrait avoir lieu au sein de l'OIT sur les résultats de ces travaux, et des mesures de suivi devraient être arrêtées. La protection des migrants en situation irrégulière et la détermination des moyens de sortir de l'irrégularité et de l'informalité, à la lumière des bonnes pratiques, sont des enjeux prioritaires. Les migrants qui, du fait souvent de politiques restrictives et répressives, sont en situation irrégulière, s'exposent davantage encore à l'exploitation, ce qui risque d'entraîner une pression à la baisse des salaires et des conditions de travail. L'oratrice se félicite des initiatives décrites au paragraphe 13 a) et lance un appel en faveur de la ratification et de l'application effective de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.*



44. La question du développement des entreprises et du travail indépendant ne figure pas dans les conclusions de la discussion générale sur une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptées par la Conférence à sa 106<sup>e</sup> session et ne devrait pas figurer dans le plan d'action. L'oratrice déplore toutefois les répercussions négatives de l'utilisation frauduleuse du travail indépendant et déclare que les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables face à ce phénomène.
45. Notant l'importance du renforcement des capacités, la porte-parole du groupe des travailleurs se félicite de la coopération avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) dans des domaines tels que le recrutement équitable et la protection sociale des travailleurs migrants; le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) devrait être associé à la conception et à l'exécution des programmes portant sur ces questions. L'oratrice se félicite également des propositions concernant le recrutement et l'établissement de l'Observatoire de recrutement de migrants, à faciliter l'organisation des travailleurs migrants et leur accès à des informations fiables sur leurs droits et à fournir une assistance en vue de l'adoption d'accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux sur les migrations, notamment au moyen de l'organisation d'une formation mondiale. Ces activités d'assistance et de formation devraient s'appuyer sur les instruments de l'OIT relatifs aux migrations, en particulier l'accord type annexé à la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Les accords syndicaux bilatéraux sont des outils importants pour la protection des travailleurs migrants, et il importe d'insister sur la participation active des migrants aux syndicats, y compris en qualité de responsables. Bien qu'elle approuve la création de plates-formes tripartites d'appui au dialogue social, l'oratrice demande où se tiendront les quatre dialogues sous-régionaux, vu la nécessité de tenir compte de la diversité géographique. Le groupe des travailleurs soutient les initiatives favorisant la collaboration et les partenariats à tous les niveaux et exhorte l'OIT à intensifier son rôle de chef de file dans le débat mondial sur les migrations. Dans toutes les enceintes où se déroule ce débat, l'Organisation doit promouvoir le cadre normatif sur les migrations ainsi que le tripartisme. L'oratrice réitère l'appel de son groupe en faveur de la mise en place d'un dispositif permettant d'examiner les questions liées aux migrations de main-d'œuvre au sein du Forum mondial sur la migration et le développement. A cet égard, il importe de fixer une date pour la tenue d'une réunion régionale sur les migrations de main-d'œuvre dans les Amériques. Le plan d'action relatif au résultat 9 du programme et budget pour 2018-19 devrait tenir compte des conclusions adoptées par la Conférence et des propositions de suivi figurant dans le document établi par le Bureau. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
46. *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau pour son appui avant et pendant les discussions qui ont eu lieu à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence, lesquelles ont abouti à l'adoption de conclusions qui contiennent un ensemble de priorités d'action claires et très prometteuses en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. L'orateur note cependant que, bien que les actions proposées dans le document établi par le Bureau répondent à la plupart de ces priorités, ces dernières sont présentées de manière fragmentée et que, sur certains aspects, le document s'écarte de ce qui a été convenu.
47. Tout en se félicitant de la priorité accordée aux compétences dans le plan d'action proposé, l'orateur rappelle que les conclusions de la Conférence soulignent clairement la nécessité d'évaluer les besoins en matière de compétences et d'adapter la formation aux besoins du marché du travail. Le Bureau devrait donc s'attacher à aider les mandants à offrir des possibilités de formation et d'acquisition de compétences aux migrants à la recherche d'un emploi, notamment par des investissements adéquats dans ce domaine. En outre, la capacité des associations d'employeurs à évaluer, définir et satisfaire les besoins des employeurs en matière de compétences devrait être renforcée. Le Bureau devrait également apporter un soutien actif et efficace aux mandants en matière d'amélioration et de reconnaissance des compétences, comme l'y invitent les conclusions de la Conférence, en mettant en place des programmes d'acquisition de compétences axés sur les besoins. A cet égard, une articulation

étroite entre les résultats 1 et 9 serait bénéfique. Une meilleure reconnaissance des compétences pourrait grandement faciliter la réintégration. Se félicitant de l'approche programmatique proposée, l'orateur déclare que toutes les activités en cours dans ce domaine devraient être élargies – y compris aux travailleurs migrants –, coordonnées et optimisées. A cet égard, un partenariat avec l'interface des entreprises du Forum mondial sur la migration et le développement pourrait s'avérer particulièrement utile. L'orateur propose l'ajout d'un alinéa c) au paragraphe 19 du projet de décision, qui se lirait comme suit: «invite le Bureau à exécuter un vaste programme de renforcement des compétences destiné aux travailleurs migrants, en coordination avec l'action qu'il mène pour réaliser les résultats stratégiques 1 et 9, et compte tenu de la contribution des partenaires sociaux».

- 48.** L'orateur convient de la nécessité de définir les commissions de recrutement et frais connexes; toutefois, la tenue d'une réunion tripartite d'experts entièrement consacrée à la question lui paraît un moyen coûteux et disproportionné de s'acquitter de cette tâche. Le groupe des employeurs est disposé à appuyer la proposition d'établir un Observatoire du recrutement de migrants, à condition qu'un mécanisme soit mis en place pour en modérer le contenu et effectuer une vérification des faits avant leur mise en ligne. En revanche, le groupe des employeurs est défavorable à la proposition du paragraphe 14 a) visant à créer des modules de formation à l'intention des journalistes. L'orateur demande combien de pays supplémentaires pourraient bénéficier d'une assistance si les moyens prévus pour financer ces modules étaient réaffectés au renforcement des capacités des mandants.
- 49.** Constatant avec préoccupation que le document ne fait aucune mention de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, l'orateur demande au Bureau de confirmer que les conventions visées au paragraphe 13 a) comprennent toutes celles qui sont énumérées dans les conclusions. Le groupe des employeurs se félicite de l'initiative proposée sur les migrations irrégulières de main-d'œuvre et du projet de recueil de bonnes pratiques. Des mécanismes devraient être mis en place pour régulariser la situation des migrants économiques sans papiers et offrir des voies d'accès à l'emploi formel. Le processus proposé d'examen et d'amélioration continue de la mise en œuvre des activités devrait être guidé par les contributions et les besoins des partenaires sociaux.
- 50.** Les migrations de main-d'œuvre devraient se voir accorder une place essentielle dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (ou Pacte mondial pour les migrations). L'OIT a pour mandat de contribuer à l'élaboration de ce pacte et devrait présenter les priorités définies dans les conclusions. L'aptitude des organisations d'employeurs et de travailleurs à contribuer aux dialogues régionaux ou bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre doit être renforcée. Par ailleurs, il serait bon de disposer d'informations supplémentaires concernant l'effet escompté du Pacte mondial pour les migrations sur les priorités et les activités de l'OIT en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Le Conseil d'administration devrait avoir la possibilité, à sa session de novembre 2018, d'examiner le Pacte mondial pour les migrations tel qu'adopté ainsi que les propositions invitant le Bureau à entreprendre de nouvelles activités ou à adapter des activités existantes.
- 51.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Maroc souligne l'importance du respect des droits fondamentaux et de la dignité des migrants, avec une attention particulière portée aux politiques d'intégration et au travail décent des migrants. La complexité des migrations de main-d'œuvre exige une approche intégrée, ainsi qu'une coopération étroite au niveau des axes migratoires et des régions. L'OIT devrait aider les Etats Membres à mettre en place les politiques qui s'imposent ainsi que des systèmes de collecte de données uniformisés aux niveaux régional et international et à renforcer la capacité des mandants à créer des espaces interinstitutionnels de dialogue. La mise en place du plan d'action devrait s'opérer dans le cadre de la transparence, du respect des droits fondamentaux et de la dignité des personnes, conformément aux principes du droit

international et aux engagements internationaux. Il convient aussi de produire des données probantes sur les coûts et les pratiques de recrutement. De surcroît, l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes n'est pas seulement essentielle pour le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), mais est aussi particulièrement opportune au regard des discussions mondiales en cours sur ce sujet et du rôle de premier plan que l'OIT devrait jouer en la matière. Il est important de renforcer les capacités en matière de recrutement éthique et de reconnaissance des compétences et de permettre aux mandants de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux équitables et efficaces. Le groupe de l'Afrique appelle les Etats Membres de l'OIT à ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, à reconnaître le Forum mondial sur la migration et le développement en tant que processus intergouvernemental et non contraignant de consultation informelle et à renforcer la coopération triangulaire en tant que mécanisme de rapprochement avec les Etats avant-gardistes en matière de gouvernance migratoire et de promotion du rôle des partenaires économiques et sociaux dans la gouvernance migratoire. En outre, le BIT devrait élaborer des directives sur le recrutement afin d'aider les Etats Membres, les partenaires sociaux, les recruteurs de main-d'œuvre et les autres parties prenantes à élaborer des politiques efficaces de recrutement de main-d'œuvre et à réaliser l'ODD 8. Compte tenu de ces observations, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 52.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay déclare que, tout au long de son histoire, sa région a été un lieu de destination pour les migrants, qui l'ont enrichie et ont contribué à son développement. Comme le souligne le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les droits humains, y compris les droits fondamentaux au travail, s'appliquent à tous les migrants, sans distinction. Œuvrer, dans le cadre des programmes nationaux, à la régularisation des migrants en situation irrégulière, en particulier au moyen de dispositifs de reconnaissance des compétences, peut bénéficier non seulement aux migrants eux-mêmes mais aussi aux pays d'origine et de destination. L'amélioration des compétences et le développement des entreprises et du travail indépendant sont des domaines dans lesquels l'assistance technique est à la fois utile et nécessaire; mais, pour mener à bien des politiques actives en matière d'emploi, il est indispensable d'affecter les ressources requises à l'équipement des centres de formation et de faciliter l'accès au microcrédit pour encourager les initiatives privées en matière de travail indépendant. Compte tenu des contraintes budgétaires qui pèsent sur le BIT, l'orateur suggère que l'Organisation joue un rôle de facilitateur dans le cadre des activités de soutien menées par le Programme des Nations Unies pour le développement et les institutions financières internationales. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 53.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie se déclare favorable à l'approche fondée sur les droits et à l'accent placé dans le document sur le rôle des principes et droits fondamentaux au travail. Il convient toutefois de mieux prendre en compte la dimension régionale, y compris les spécificités des zones d'intégration régionales. L'oratrice se félicite des divers guides que le BIT se propose d'élaborer au titre de l'assistance technique et de la coopération et se déclare disposée à examiner la proposition d'amendement au projet de décision présentée par le groupe des employeurs. Les activités proposées en matière de protection sociale contribueraient à l'amélioration des résultats de l'action menée dans ce domaine au profit des travailleurs migrants. La cartographie des connaissances existantes concernant le champ d'application, l'utilisation et les effets des migrations temporaires et circulaires permettrait de mieux appréhender l'incidence de ces migrations sur les migrants, les travailleurs nationaux et les conditions de travail et les marchés du travail au niveau national. La législation sur les travailleurs saisonniers et les travailleurs détachés au sein de leur entreprise qui a été récemment adoptée par l'UE pourrait se révéler utile à cet égard.

L'oratrice demande au Bureau de préciser les critères et les procédures qui ont été utilisés pour sélectionner les pays ou les axes migratoires retenus dans la proposition de plan d'action. Tout en notant avec intérêt la proposition du Bureau tendant à organiser une réunion tripartite sur les commissions de recrutement et frais connexes, l'oratrice demande des précisions supplémentaires sur les thèmes qui seraient examinés dans le cadre de cette réunion.

- 54.** *Une représentante du gouvernement de l'Indonésie* se félicite de la participation de l'OIT à l'élaboration du Pacte mondial pour les migrations et approuve les activités menées par le Bureau au titre du résultat 9 et le plan d'action proposé. Une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre garantirait la protection des droits des travailleurs migrants, qui constitue une priorité pour l'Indonésie. Les efforts visant à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs migrants à tous les niveaux devraient faire intervenir les pays d'origine, de transit et de destination, compte tenu de la situation particulière de chacun d'eux. L'oratrice se déclare favorable à l'initiative visant à renforcer l'assistance technique afin d'instaurer un dispositif de développement des compétences et de parvenir à une meilleure adéquation entre l'offre de compétences et la demande de main-d'œuvre. Consciente de l'importance de données précises et intégrées sur le placement des travailleurs migrants, l'oratrice se félicite du projet consistant à développer la base de données sur les migrations de main-d'œuvre disponible sur ILOSTAT. Elle appuie les efforts déployés par le BIT pour renforcer sa coopération avec les autres parties prenantes tout en consolidant son rôle de chef de file dans le domaine des migrations mondiales de main-d'œuvre et accueille favorablement la proposition consistant à organiser une réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes.
- 55.** La nature transversale des domaines prioritaires énumérés dans le plan d'action proposé devrait être mieux prise en compte, tant dans le plan d'action lui-même que dans le domaine connexe de la collaboration et des partenariats de l'Organisation, afin que la gouvernance des migrations de main-d'œuvre soit abordée de manière plus globale et exhaustive. Le partenariat entre l'OIT et l'Office des Nations Unies (ONU) contre la drogue et le crime est important pour la prévention et la détection des migrations irrégulières de main-d'œuvre et la protection des droits des migrants en situation irrégulière. L'Indonésie appuie le projet de décision.
- 56.** *Un représentant du gouvernement du Nigéria* déclare qu'une assistance technique sera nécessaire pour mettre en œuvre le plan d'action de manière efficace. La gestion des problèmes liés aux réfugiés et aux personnes déplacées à l'intérieur de leur pays devient de plus en plus complexe, y compris en matière de protection sociale et de liberté syndicale. L'accent devrait être placé sur la création de coopératives de migrants et sur leur relation avec les structures coopératives locales. De telles coopératives favoriseraient la formalisation de l'économie et la protection sociale des migrants. Certains projets pilotes existants devraient être amplifiés. L'orateur se déclare favorable à la collaboration et aux partenariats mentionnés dans le document. La mobilisation de ressources extrabudgétaires faciliterait l'exécution du plan d'action proposé, et des crédits supplémentaires devraient être inscrits au budget ordinaire pour veiller à la disponibilité du financement initial nécessaire. Enfin, l'orateur se félicite des mesures novatrices proposées pour lutter contre les migrations irrégulières, y compris l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques. Le Nigéria appuie le projet de décision tel que modifié.
- 57.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* approuve les mesures visant à instaurer une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre à tous les niveaux, et cela dans les pays d'origine, de transit et de destination. L'assistance technique du Bureau pour la formulation et la mise en œuvre de lois et de politiques adéquates au niveau national, la mise en place de systèmes de collecte de données comparables au niveau international et le renforcement des capacités aideraient les Etats Membres à concevoir des approches globales pour s'attaquer

aux questions relatives aux migrations. Le plan d'action devrait être adapté au contexte, soucieux de l'égalité entre hommes et femmes et non discriminatoire. Des cadres régionaux et bilatéraux sont aussi importants qu'un cadre multilatéral global. La contribution de l'Inde aux flux migratoires devrait continuer à se renforcer; protéger les droits des travailleurs migrants, répondre aux besoins du marché du travail et accroître les avantages des migrations de main-d'œuvre constituent par conséquent des priorités pour le gouvernement de l'Inde. Des efforts sont déployés à l'échelle régionale pour renforcer les dispositifs de sécurité sociale bilatéraux et multilatéraux. Un cadre plus robuste de reconnaissances des compétences entre les pays devrait être mis en place.

- 58.** Le développement et la diffusion des connaissances sont indispensables, notamment pour le recrutement équitable, et nécessitent de disposer de statistiques de meilleure qualité et comparables. Les contextes nationaux et régionaux devraient être pris en considération dans la composition et les délibérations de la réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes qu'il est proposé d'organiser. Toute conclusion ou recommandation issue de cette réunion devrait être soumise à l'examen du Conseil d'administration avant d'être diffusée auprès des partenaires intéressés. Les cadres de recrutement équitable devraient être renforcés, notamment par le transfert de technologies, et le Bureau devrait appuyer de telles initiatives. Les partenaires sociaux contribuent à une meilleure compréhension des effets des migrations de main-d'œuvre sur les marchés et à la dimension sociale des politiques du travail. L'orateur se déclare donc favorable aux activités relatives au renforcement des capacités et des institutions pour accroître le dialogue. Enfin, le plan d'action devrait prévoir une évaluation du taux de ratification des instruments de l'OIT relatifs aux migrations; l'orateur demande quelles mesures pourraient être prises à cet égard. L'Inde appuie le projet de décision.
- 59.** *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* déclare que certains enjeux liés aux migrations, parmi lesquels les violations des droits des travailleurs et le recours à des recruteurs illégaux, sont de nature transfrontalière et nécessitent donc une coordination stratégique des politiques de gestion des flux migratoires aux niveaux régional et international. Pour assurer une telle coordination, il faut faire la synthèse des nombreuses connaissances et données d'expérience qui existent déjà aux niveaux national, régional et international. L'orateur se félicite de l'accent placé sur le développement et la diffusion des connaissances dans le plan d'action proposé et fournit des informations sur les mesures prises dans son pays pour améliorer le recrutement équitable, protéger les droits des travailleurs migrants, renforcer les programmes de formation et de développement des compétences et améliorer la collecte des données. Le gouvernement de l'Ouganda est disposé à partager son expérience en matière de gestion migratoire avec le Bureau et sollicite l'assistance technique de ce dernier pour renforcer davantage son système de gouvernance des migrations de main-d'œuvre.
- 60.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* déclare que le plan d'action proposé servira de base aux activités futures, notamment pour ce qui concerne le Pacte mondial pour les migrations, lequel devra énoncer des engagements concrets pour améliorer la gouvernance internationale des migrations de main-d'œuvre. L'orateur demande quels sont les 22 Etats Membres qui bénéficieront d'une assistance technique pour l'élaboration de lois et de politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, et si des mesures sont prévues pour promouvoir la ratification des instruments relatifs aux migrations. Il sollicite un complément d'information sur les modalités de mise en œuvre du guide du BIT intitulé *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers* (Faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants). L'orateur prend note de la proposition d'élaborer un modèle d'intervention fondé sur des données factuelles visant à étendre la protection sociale; toute analyse des limites de la couverture sociale devrait prendre en considération la situation et la législation du pays concerné. Il se félicite de l'élargissement de la base de données sur les migrations de main-d'œuvre disponible sur ILOSTAT, qui facilitera la mise en commun de

bonnes pratiques et l'élaboration de politiques nationales et régionales efficaces. Les interventions visant à renforcer le dialogue social devraient consolider les capacités de tous les mandants tripartites et pas seulement des mandants d'un seul groupe; l'orateur demande quelles mesures le Bureau envisage de prendre à cet égard. Il suggère d'utiliser les technologies de l'information ainsi que d'autres moyens pour veiller à l'usage optimal des ressources. Le Centre de Turin a un rôle de premier plan à jouer dans le renforcement des capacités institutionnelles des mandants et la promotion du dialogue social, et le Bureau devrait tirer un meilleur parti des ressources qu'il offre. Le retour des migrants devrait être davantage pris en considération dans la gouvernance des migrations, et des espaces de partage et d'analyse des bonnes pratiques devraient être mis en place. L'orateur prend note des initiatives visant à mobiliser des ressources extrabudgétaires pour faciliter la mise en œuvre du plan d'action et signale que la réunion régionale sur les migrations de main-d'œuvre dans les Amériques, qui se tiendra au Mexique, a été repoussée à 2018. Le Mexique appuie le projet de décision.

61. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay déclare que son groupe est favorable à la proposition d'amendement au projet de décision présenté par le porte-parole du groupe des employeurs. Toutefois, afin de renforcer la dimension tripartite de la proposition, il demande que, à la dernière ligne du paragraphe 19 c), l'expression «des partenaires sociaux» soit remplacée par «des mandants tripartites» ou «des partenaires sociaux et des gouvernements».
62. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, s'exprimant au sujet de la proposition d'amendement au projet de décision, déclare que, bien que le groupe des travailleurs ne soit pas opposé à l'idée d'un programme sur le développement des compétences, il lui semble inopportun de mettre en avant une activité particulière dans le projet de décision, ce qui laisserait entendre que le Conseil d'administration lui attribue une importance primordiale. Si le groupe des employeurs est disposé à ajouter un paragraphe sur la campagne visant à promouvoir la ratification des instruments relatifs aux migrations, le groupe des travailleurs pourrait revoir sa position.
63. La porte-parole du groupe des travailleurs demande pourquoi la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes est proposée. Si l'objectif consiste à étudier la question des commissions de recrutement et à déterminer l'action à mener dans le contexte des migrations et du recrutement temporaires, tous les mandants devraient participer à la discussion. Dans l'hypothèse où la réunion serait organisée, elle devrait porter sur les perspectives et les enjeux liés aux migrations temporaires. L'oratrice se demande s'il convient d'aborder la question de la reconnaissance des compétences pour ce qui concerne les travailleurs migrants temporaires. Elle sollicite également des informations sur les modules de formation à l'intention des journalistes proposés dans le cadre de l'initiative pour un recrutement équitable. En outre, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, auraient dû figurer parmi les normes sur lesquelles se fonde le plan d'action proposé.
64. Parmi les activités indispensables à consacrer aux migrations irrégulières devrait figurer la création d'un recueil de bonnes pratiques permettant aux Etats Membres de traiter vraiment la question. La ratification des instruments relatifs aux migrations et d'autres instruments connexes devrait être encouragée à cette fin. En outre, toute discussion sur l'emploi indépendant et l'entrepreneuriat devrait englober la question des formes frauduleuses d'emploi indépendant dans le contexte migratoire, ainsi que celle des coopératives de migrants.
65. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que, si une réunion d'experts était organisée afin de déterminer et de définir les coûts de recrutement, elle devrait être la moins

onéreuse et la plus efficace possible et livrer ses conclusions rapidement, d'ici à la fin de l'année 2018, en complément des très utiles *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable*. Bien que l'ajout d'un thème supplémentaire au programme de la réunion lui paraisse inopportun, le groupe des employeurs se ralliera à tout consensus qui se dégagerait sur la question. Si la proposition consistant à promouvoir la création de coopératives pour favoriser le développement des entreprises et l'emploi indépendant est intéressante, elle va au-delà de ce qui a été convenu à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et ne devrait pas être adoptée.

- 66.** Le groupe des employeurs est favorable à l'ajout du libellé proposé par le GRULAC dans sa proposition d'amendement qui ne vise pas particulièrement à mettre en exergue l'un des domaines dont la Conférence a estimé, à sa dernière session, qu'ils appelaient une attention particulière, mais plutôt à intégrer un ensemble de notions dans un programme d'action clair. Comme l'indiquent les conclusions de la Conférence concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, il a été convenu que l'une des priorités du BIT consisterait à effectuer une analyse comparée des programmes de migrations temporaires et circulaires; le groupe des employeurs s'oppose donc à toute référence aux migrations temporaires dans le contexte du développement des compétences.
- 67.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Canada présente une motion d'ordre et invite tous les groupes à soumettre leurs amendements dans le délai de 24 heures prévu à cet effet.
- 68.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) déclare que le plan d'action vise à définir une approche orientée vers l'action et équilibrée qui englobe les dix domaines appelant une attention particulière, parmi lesquels figurent les compétences, mais précise que, de toute évidence, aucun ordre de priorité n'a été établi entre ces domaines. Les résultats 1 et 9 du programme et budget pour 2018-19 fixent le cadre général dans lequel s'inscrit le programme d'action. Autrement dit, les membres du personnel affecté au développement des compétences travaillent en étroite collaboration avec ceux chargés au premier chef de la mise en œuvre des activités menées au titre du résultat 9.
- 69.** Parmi les mesures proposées dans le domaine des compétences figure la mise en place d'un système de référence pour le contrôle de la qualité des qualifications dans les pays de la région de l'Afrique, une initiative qui fait suite à la cartographie de la mobilité des compétences réalisée en collaboration avec l'Union africaine en 2016. Ce type d'activité pourrait s'accompagner d'une intensification de l'action menée en faveur de la mise en place d'un système de prévision des compétences et d'un renforcement adéquat des capacités des mandants. Le Bureau entend également mener à bien des initiatives de renforcement des capacités en matière de conception et d'exécution d'accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre qui comprendront des aspects liés aux compétences. A cet égard, les expériences menées par l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), actuellement limitées aux professions hautement qualifiées, pourraient être étendues aux professions moyennement qualifiées. Dans cette optique, le Bureau s'attachera à élaborer un guide mondial sur la négociation des accords bilatéraux et multilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre, qui comportera une rubrique dédiée aux compétences et qui pourrait être mis à l'essai dans le cadre d'activités pilotes. Un autre exemple est la plate-forme que le Bureau souhaiterait mettre en place pour favoriser l'apprentissage mutuel entre les services de l'emploi intéressés au sein des communautés économiques régionales afin de renforcer les capacités de ces services. Cette activité pourrait également s'inscrire dans le cadre de la contribution apportée par le BIT à la création d'un partenariat mondial pour les compétences au titre du Pacte mondial pour les migrations. Le Bureau a un rôle particulier à jouer en aidant les Etats Membres à progresser dans l'élaboration du pacte et continuera bien évidemment à consulter les mandants à chaque étape clé du processus.

70. Nonobstant son coût, la réunion d'experts offrirait un moyen efficace de réunir les connaissances, l'expertise et les orientations nécessaires sur le recrutement équitable et les coûts de recrutement, lesquelles pourraient ensuite concourir à l'élaboration du Pacte mondial pour les migrations d'une manière plus rapide et plus tangible que ne le feraient des études réalisées par le Bureau. En outre, les conclusions d'une réunion d'experts ont un plus grand poids que des travaux de recherche effectués par le Bureau. S'il est vrai qu'un lien existe entre les migrations temporaires de main-d'œuvre et les coûts de recrutement, la typologie des programmes de migrations temporaires de main-d'œuvre ne sera pas achevée avant 2021, et il serait donc difficile d'apporter une contribution spécialisée à ce sujet lors des débats de la réunion.
71. Les quatre dialogues sous-régionaux seront le Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants, le Forum de dialogue social de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest, un dialogue organisé par l'Autorité intergouvernementale pour le développement et un autre dialogue qui se tiendra en Afrique du Nord. Le Bureau étudie également des possibilités de financement pour organiser des dialogues dans d'autres cadres sous-régionaux tels que la Communauté des Caraïbes ou le Marché commun du Sud. Des discussions sont en cours concernant l'organisation d'une conférence régionale sur les migrations.
72. S'agissant des activités de formation destinées aux journalistes, le BIT n'a nullement l'intention de se transformer en école de journalisme. Il importe toutefois de veiller à ce que celles et ceux qui relaient des informations sur les migrations de main-d'œuvre disposent des outils et des concepts très importants qu'a forgés le BIT et comprennent le sens de son action.
73. Pour ce qui concerne les normes internationales du travail, l'oratrice assure que la ratification de la convention n° 181 sera encouragée. Le Bureau facilite la ratification des conventions n°s 97 et 143 en répondant aux demandes d'assistance technique des Etats Membres et des syndicats. Les résultats de la réunion d'experts seraient d'abord présentés au Conseil d'administration, lequel pourrait ensuite autoriser le Directeur général à les diffuser.
74. Enfin, s'agissant des critères de sélection des pays retenus dans le plan d'action, le Bureau s'est attaché à les harmoniser avec ceux qui s'appliquent aux activités menées dans les pays selon les indicateurs du résultat 9. Comme il est indiqué dans le programme et budget pour 2018-19, huit pays d'Afrique, deux pays d'Amérique latine, un Etat arabe, dix pays de l'Asie et du Pacifique et un pays de la région Europe-Asie centrale ont été retenus.
75. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, dans la mesure où les conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session ne contiennent aucune référence à un vaste programme de développement des compétences, son groupe n'est pas disposé à accepter l'alinéa c) du projet de décision, mais appuie les alinéas a) et b).
76. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande quel serait le coût des activités de formation destinées aux journalistes et voudrait savoir combien de travailleurs et de gouvernements supplémentaires pourraient bénéficier d'une formation aux pratiques de recrutement équitables en sus des 12 pays mentionnés dans le document si les montants en question n'étaient pas consacrés à une activité de coopération technique au profit d'entités autres que les mandants. Il se demande si la réunion d'experts ne contribuerait pas de manière plus utile aux activités menées par l'Organisation dans le prolongement du Pacte mondial pour les migrations qu'au processus d'élaboration de ce dernier.
77. L'orateur souhaite que l'alinéa c) soit soumis à l'examen de la réunion avec l'amendement proposé par le GRULAC. Les activités du Bureau en matière de développement des



compétences nécessitent des synergies et une approche stratégique. L'exécution d'un vaste programme de développement des compétences n'irait pas au-delà de ce qui a été convenu en juin ni ne dénaturerait l'objectif des mesures proposées au paragraphe 17 b) des conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre. Le Conseil d'administration est chargé de mettre en œuvre les décisions qui ont été prises, et le groupe des employeurs propose qu'il le fasse par le biais d'un programme entièrement distinct des activités très concrètes qui seront consacrées aux migrations temporaires de main-d'œuvre et à un certain nombre d'autres questions dont le groupe des travailleurs a obtenu qu'elles figurent dans les conclusions. Le groupe des employeurs ne propose pas une approche différente.

78. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* appuie la motion d'ordre présentée par le groupe des PIEM et déclare que l'alinéa c) est inutile dans la mesure où son contenu figure déjà à l'alinéa a). Toutefois, dans l'hypothèse où l'alinéa c) serait adopté, elle propose un sous-amendement afin que le développement des compétences s'applique à la fois aux travailleurs migrants et aux travailleurs nationaux, conformément aux conclusions de la Conférence et au document établi par le Bureau.
79. *Un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan* déclare que l'alinéa c) est très important car de nombreux migrants ne possèdent pas de qualifications formelles mais des compétences acquises dans un cadre informel ou non formel. Il suggère donc d'ajouter quelques mots sur le développement et la reconnaissance des compétences.
80. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, dans la mesure où le plan d'action aborde de nombreuses questions importantes, son groupe ne peut accepter que l'on confère une plus grande importance à l'un des points en l'intégrant au projet de décision. En outre, s'il était adopté, l'alinéa c) imposerait au Bureau d'élaborer un programme relatif au développement des capacités, ce qui n'a pas été demandé en juin ni consigné de manière explicite dans le rapport. Le groupe des travailleurs n'est pas favorable à la proposition et, si l'alinéa c) était soumis à la réunion pour adoption, il proposerait un sous-amendement sur un certain nombre d'autres questions importantes.
81. *La porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe retire l'amendement proposé, étant entendu que les mesures visées au paragraphe 17 b) des conclusions seront mises en œuvre dans le cadre d'une approche programmatique. L'étendue, la portée et la teneur de ce programme sur les compétences devraient être déterminées dans le cadre de consultations exhaustives entre le Bureau et les mandants et devraient couvrir le développement des compétences tant pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs non migrants.
82. *La représentante du Directeur général (DDG/P)* confirme que le Bureau pourrait engager une action en vue de l'élaboration d'un programme sur les compétences qui traiterait des trois aspects mentionnés au paragraphe 17 b) des conclusions de la Conférence, dans les limites des ressources disponibles et sous réserve de consultations avec les partenaires sociaux. Il en sera fait état au procès-verbal.
83. *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend note d'un large consensus sur l'importance du développement des compétences et appuie la proposition du groupe des employeurs.
84. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay déclare que son groupe attache une grande importance à l'élaboration d'un vaste programme de développement des compétences qui couvre toutes les catégories de la population. En conséquence, le GRULAC appuie la proposition du groupe des employeurs.

## Décision

### 85. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action quinquennal donnant effet aux conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, et de prendre en considération ledit plan pour préparer les futures propositions de programme et de budget et pour élaborer des initiatives en vue de mobiliser des ressources;*
- b) *a décidé d'organiser au dernier trimestre de 2018 une réunion tripartite d'experts visant à discuter et convenir d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes, réunion dont les conclusions lui seront présentées à sa 335<sup>e</sup> session (mars 2019).*

(Document GB.331/INS/4/1(Rev.), paragraphe 19.)

## Suivi de la résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience (GB.331/INS/4/2)

86. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe prend note avec satisfaction du document, qu'il considère comme une base pour des travaux futurs et pour le suivi de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Rappelant les deux années de discussion normative, il dit que le Bureau doit aider davantage les délégués gouvernementaux à la Conférence internationale du Travail à comprendre la nature tripartite unique de l'OIT et le rôle essentiel que jouent le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs dans les débats. Pendant la première année de discussion, les mandants ont souvent eu l'impression de subir des pressions destinées à leur faire modifier leurs points de vue pour éviter des incohérences avec les mesures prises par d'autres organisations internationales sur telle ou telle question. La cohérence ne saurait toutefois être imposée au détriment du droit des partenaires sociaux de faire valoir des approches différentes. La recommandation n° 205 a néanmoins été adoptée la seconde année à l'issue d'un débat constructif et harmonieux, fruit de la mise en œuvre des enseignements tirés. De l'avis du groupe des employeurs, le texte revêt une importance fondamentale et fournit un cadre d'orientation nécessaire pour faire face aux incertitudes et aux défis du monde actuel.
87. Le suivi de la résolution doit porter en priorité sur la prévention des crises et des catastrophes et sur le développement des compétences nécessaires pour s'y adapter. Les principes directeurs énoncés au paragraphe 7 de la recommandation sont essentiels pour faire en sorte que les partenaires sociaux participent à la formulation et à la mise en œuvre de politiques publiques d'amélioration de la préparation et de la résilience, ainsi que pour garantir la bonne gouvernance et lutter contre la corruption et le clientélisme. Des approches stratégiques globales sont indispensables, notamment l'instauration ou l'amélioration d'un environnement favorable aux entreprises durables avec la participation directe des partenaires sociaux, conformément à la résolution de 2007 sur des entreprises durables. L'aide apportée par le BIT aux Etats fragiles pourrait faire une plus large place à ces approches, en partant du principe que le secteur privé est nécessaire à la paix et la stabilité car il joue un rôle central dans la création d'emplois en tant que moteur de la croissance, du progrès et de la stabilité de la société.

88. En ce qui concerne la sensibilisation et la promotion, la promotion et la diffusion des normes de l'OIT au niveau national requièrent des ressources de plus en plus importantes, et les Etats Membres doivent donc assumer une plus large part des coûts afin que les ressources du Bureau puissent être utilisées pour l'assistance technique. En outre, la proposition de promouvoir la recommandation à des réunions régionales de l'OIT pose problème au regard du large éventail de questions devant être traitées tous les quatre ans.
89. Pour ce qui est des conseils stratégiques, de la coopération technique et du développement des capacités, l'OIT dispose déjà d'un ensemble d'outils pouvant être utilisés pour améliorer la préparation des pays et les aider à adopter des politiques qui leur permettront de s'adapter à des changements considérables, notamment par l'évaluation de leur environnement réglementaire et institutionnel existant. Les orientations figurant dans les conclusions de 2007 sur la promotion d'entreprises durables peuvent être utiles à cet égard. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur des questions stratégiques particulières et primordiales, et le renforcement de leur capacité à prendre part au débat doit être une des principales priorités du Bureau.
90. La partie du document qui porte sur le développement et la diffusion des connaissances aurait dû mettre en avant l'importance de la création d'emplois dans le secteur privé pour la résilience, la gestion des crises et le redressement, en particulier par la création d'entreprises et l'entrepreneuriat. Le Bureau doit en outre rassembler les connaissances et les travaux de recherche sur l'entrepreneuriat dans les Etats fragiles, et élaborer ou améliorer des méthodes pour aider les Etats à concevoir des politiques et des services d'appui en faveur des entrepreneurs, des migrants et des réfugiés. Les organisations d'employeurs peuvent servir de plates-formes pour la fourniture de services dans le cadre de programmes d'entrepreneuriat.
91. Il est crucial que le Bureau assure la cohérence interne de ses activités de suivi et d'appui, car de multiples plans d'action qui se chevauchent risquent de remettre en cause l'efficacité de ses travaux. Des consultations avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) peuvent permettre de remédier à ce problème. Il serait utile d'avoir de plus amples informations sur la fonction de coordination mentionnée aux paragraphes 43 et 45 du document. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
92. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe souscrit à la stratégie proposée dans le document. Il accueille favorablement la campagne systématique de sensibilisation et de promotion, en particulier le fait qu'elle ciblera les mandants tripartites et que les faits nouveaux les plus récents relatifs à la recommandation seront publiés sur le site Web de l'OIT, ce qui assurera la transparence et un accès facile à l'information. Le groupe des travailleurs note avec satisfaction que la recommandation n° 205 sera promue dans le cadre des efforts visant à faire ratifier et mettre en œuvre de toutes les normes internationales du travail; ces efforts doivent également porter sur la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) qui a été mise à jour peu de temps auparavant.
93. En ce qui concerne les conseils stratégiques, la coopération technique et le développement des capacités, le groupe des travailleurs note avec satisfaction que l'appui au niveau national établira des synergies avec les programmes phares pertinents et que les pays qui subissent des situations prolongées de fragilité, de conflit et de catastrophe seront ciblés en priorité; il convient qu'une certaine souplesse est nécessaire. Les partenaires sociaux doivent être associés aux activités menées par le Bureau dans les pays cibles. La reconduction et l'intensification des formations pertinentes dispensées par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) et l'élaboration d'un cours en ligne ouvert à tous sont des éléments positifs, tout comme la mise à disposition d'outils et l'organisation

d'activités de développement des capacités pour les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Il convient également de saluer le renforcement des capacités et de la sensibilisation du personnel en ce qui concerne la recommandation.

94. Pour ce qui est du développement et de la diffusion des connaissances, le groupe des travailleurs salue le fait que la stratégie exploitera et développera des initiatives et des produits élaborés peu de temps auparavant en coopération avec des organisations partenaires compétentes. Cela étant, le Bureau doit aussi prendre en compte l'expérience des travailleurs et des employeurs. Le groupe des travailleurs note que le document ne traite pas du tout de la nécessité de mettre au point des politiques et des outils pour promouvoir et protéger la liberté syndicale et le droit de négociation collective dans les contextes de crise. Cet aspect doit être mieux pris en compte dans la stratégie, de même que le rôle des jeunes dans la sortie de crise et le renforcement de la résilience. En ce qui concerne la coopération et les partenariats internationaux, le groupe des travailleurs salue les partenariats internationaux déjà établis et renforcés et appuie l'intensification de la collaboration régionale ainsi que la volonté d'étudier la possibilité de nouveaux partenariats au niveau national. En résumé, le succès de la stratégie du Bureau sera mesuré sur le terrain, lorsque les gouvernements et les partenaires sociaux, avec le soutien de l'OIT, auront élaboré des stratégies menant au développement durable, à la sortie de crise et au renforcement de la résilience dans le respect des droits des travailleurs du monde. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
95. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay réaffirme le point de vue de pays de l'Amérique latine et des Caraïbes, selon lesquels l'emploi et le travail décent peuvent jouer un rôle fondamental dans la stabilisation des sociétés après des périodes de crise. Les mesures proposées dans la recommandation aideront les mandants à prévenir les situations de crise et à s'en relever tout en contribuant à la réalisation des objectifs pertinents fixés par le Programme de développement durable à l'horizon 2030. A cet égard, la proposition visant à intensifier la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ainsi que la coopération fragile-fragile aura une portée considérable. Le GRULAC approuve le plan d'action et encourage le Bureau à continuer à travailler avec les régions et les acteurs intéressés en vue de faire mieux connaître la recommandation et de promouvoir sa mise en œuvre. Rappelant son engagement en faveur de la solidarité internationale et de la coopération technique, le GRULAC appuie le projet de décision.
96. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Nigéria dit que son groupe approuve la stratégie et le plan d'action proposés et se félicite de la volonté d'aider les mandants à élaborer et mettre en œuvre des stratégies et des mesures locales, nationales et régionales pour donner effet à la recommandation dans la pratique. Le Bureau doit œuvrer avec détermination à la mise en œuvre des quatre volets de la stratégie en fournissant une assistance technique aux mandants. L'orateur regrette que le document ne fasse pas mention du Centre régional africain d'administration du travail et d'organes similaires qui peuvent jouer un rôle dans la prise en compte de la recommandation à tous les niveaux dans les régions, et il demande au Bureau de prendre note des orientations apportées au cours de la discussion. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
97. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que les pays suivants s'associent à sa déclaration: ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie, Albanie, Bosnie-Herzégovine, Norvège, République de Moldova et Géorgie. L'oratrice approuve la stratégie proposée et l'approche par étapes multidimensionnelle présentée dans la recommandation. La campagne systématique de sensibilisation et de promotion, le projet visant à publier les faits nouveaux et les sources d'information concernant la recommandation et sa mise en œuvre sur une page Web dédiée, et la plate-forme numérique hébergée par le Centre de Turin, sont des éléments particulièrement positifs. L'appui apporté

au niveau national grâce à des conseils stratégiques, à la coopération technique et au développement des capacités ainsi que la prise en compte de la nature des crises, de l'ampleur de leurs conséquences et de la capacité de réponse ainsi que des priorités et des besoins spécifiques seront déterminants dans la mise en œuvre effective de la recommandation, tout comme l'organisation régulière d'activités de développement des capacités adaptées aux besoins locaux.

- 98.** La stratégie doit être plus précise pour ce qui est des questions ayant trait à la prévention, à la réponse aux crises, au développement durable et à la transition vers l'économie formelle. Le Bureau est invité à donner des informations supplémentaires sur l'appui dont bénéficieront au moins huit pays par période biennale et sur les critères de sélection de ces pays, ainsi que sur la manière dont la stratégie s'inscrira dans le prolongement d'autres actions multilatérales menées dans les pays à faible revenu et les pays fragiles. Il convient de saluer la conduite de nouveaux travaux de recherche et l'élaboration de nouveaux outils, en particulier en ce qui concerne la collecte de données. Le Bureau doit préciser comment les *Directives sur le dialogue social des services publics d'urgence dans un environnement en mutation* contribueront à la mise en œuvre de la recommandation. L'UE et ses Etats membres soutiennent sans réserve la promotion de la coopération internationale et des partenariats, en particulier l'intention du Bureau d'étudier les possibilités de collaboration avec de nouveaux partenaires, y compris au niveau national. Le Bureau doit poursuivre et intensifier ses efforts visant à renforcer le lien entre action humanitaire et aide au développement dans son domaine de compétence. Il faut espérer que le nouveau cadre normatif sera pris en compte dans le Pacte mondial sur les réfugiés attendu sous peu. Le caractère exhaustif de la recommandation n° 205 requiert l'élaboration d'une approche au sein du Bureau afin d'assurer la cohérence interne et externe de la mise en œuvre du plan d'action. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
- 99.** Une représentante du gouvernement du Mexique exprime sa gratitude envers l'OIT pour avoir envoyé une mission chargée d'aider les autorités locales à évaluer les conséquences des tremblements de terre des 7 et 19 septembre 2017 pour l'emploi et la protection sociale. La situation au Mexique a mis en lumière la pertinence de la recommandation n° 205 et la grande expérience du Bureau dans l'appui aux pays touchés par des situations de crise. L'intérêt que revêtent les 14 principes directeurs énoncés dans la recommandation pour l'adoption de mesures de réponse aux crises est clairement apparu à cette occasion, et le Mexique est disposé à faire part de son expérience et des enseignements qu'il a tirés de l'application de ces principes. L'oratrice estime, comme le Bureau, qu'il faut de la cohérence dans le suivi de la résolution et l'appui du Bureau; le plan d'action doit donc être mis en œuvre en synergie avec les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et les programmes phares.
- 100.** Une représentante du Directeur général (directrice du Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT)) remercie tous les membres du Conseil d'administration d'avoir appuyé et approuvé la stratégie. Les entreprises durables et la création d'entreprises sont prises en compte dans l'ensemble de la recommandation n° 205 et sont un élément très important pour la création d'emplois, la production des chaînes de valeur, les petites et moyennes entreprises, la planification de la continuité des activités, le développement économique local et l'entrepreneuriat, notamment pour les jeunes. L'oratrice prend note de la proposition d'étudier l'influence et le rôle des entreprises en matière de création d'emplois. En ce qui concerne les conférences régionales et sous-régionales mentionnées dans le document, il s'agit de réunions qui offrent une occasion de faire mieux connaître la recommandation, plutôt que des réunions régionales de l'OIT dont l'ordre du jour est adopté par le Conseil d'administration. Pour ce qui est de la fonction de coordination, elle est l'expression du principe selon lequel la réponse aux crises requiert de la souplesse et une action rapide ainsi qu'un ensemble de mesures propres à chaque situation. En conséquence, le Groupe pour les Etats fragiles et la réponse aux catastrophes, qui relève du Département

des politiques de l'emploi, réunira périodiquement un groupe de travail interne au Bureau pour examiner l'action menée par l'OIT dans le cadre du plan d'action et lorsque des crises se produisent, afin d'apporter une réponse adaptée et rapide compte tenu des ressources disponibles. La page Web consacrée à la recommandation n° 205 sera mise en ligne au premier trimestre de 2018.

- 101.** Le renforcement des capacités des partenaires tripartites sera quant à lui au cœur de l'action du Bureau. Si les outils relatifs à la liberté syndicale ne sont pas mentionnés dans le document, ils feront bien entendu partie des outils pouvant être utilisés dans des situations de crise. La question des jeunes sera l'un des axes d'intervention de la stratégie: l'un des six plans thématiques de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes porte sur les jeunes dans les Etats fragiles, et le programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience» met particulièrement l'accent sur les jeunes. En ce qui concerne les critères de sélection des pays, la priorité sera accordée aux pays touchés par des situations prolongées de conflit ou de catastrophe, tels que définis par les outils de programmation, qu'il s'agisse des demandes formulées par les pays ou du cadre de programmation stratégique axé sur les résultats. La mobilisation des ressources est en bonne voie et des ressources supplémentaires sont prévues, dix nouveaux pays devant intégrer le programme phare. En outre, une certaine souplesse est possible dans la réponse aux crises nouvelles.

## Décision

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

- a) *de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action relatif à la mise en œuvre de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et de prendre en considération ledit plan d'action lorsqu'il élaborera les futures propositions de programme et de budget et qu'il mettra en place des initiatives en vue de mobiliser des ressources;*
- b) *de communiquer la résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience aux gouvernements des Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux institutions partenaires du système multilatéral.*

(Document GB.331/INS/4/2, paragraphe 47.)

## Suivi de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (GB.331/INS/4/3(Rev.))

- 103.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que les estimations mondiales concernant le travail des enfants et le travail forcé réalisées peu de temps auparavant par l'OIT ont fait apparaître une stagnation des progrès enregistrés dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants et une augmentation du nombre de personnes victimes de travail forcé. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 offre à l'OIT une excellente occasion de redéfinir ses activités et d'en accroître l'incidence. En conséquence, le groupe des travailleurs salue le plan d'action visant à donner effet aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adopté

par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session (2017). Non seulement ce plan d'action tient compte du cadre d'action énoncé dans ces conclusions, mais il traite de projets relevant de la cible 8.8 des objectifs de développement durable (ODD). Sa mise en œuvre sera axée sur la situation et les besoins propres à chaque Etat Membre ainsi que sur les problèmes constatés dans les pays par les mécanismes de contrôle et les bureaux extérieurs de l'OIT.

- 104.** A l'approche du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998 (Déclaration de 1998), du dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du centenaire de l'OIT, les Etats Membres doivent renouveler leur engagement en faveur de la ratification universelle et de l'application effective des conventions fondamentales, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. En outre, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient systématiquement tenir compte de cet objectif. Il est indispensable de trouver les ressources nécessaires pour parvenir à élaborer un plan d'action relatif à la cible 8.8 des ODD, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la négociation collective. Le Bureau devrait donner davantage de précisions sur les modalités et le calendrier de la mise au point du cadre de mesure de la discrimination et de la réalisation de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Le groupe des travailleurs espère que des cibles seront fixées dès que le cadre de mesure aura été établi.
- 105.** En ce qui concerne l'annexe du document, le groupe des travailleurs apprécie que les produits indiqués soient liés aux paragraphes correspondants du cadre d'action. Toutefois, deux erreurs typographiques doivent être corrigées: le deuxième produit, au titre du résultat 4, doit être lié au paragraphe 7 c), et le quatrième produit, au titre du résultat 2, au paragraphe 7 j). Les paragraphes 7 i) et 7 j) du cadre d'action doivent tous deux trouver leur expression dans le plan d'action<sup>2</sup>. Le groupe des travailleurs attire l'attention en particulier sur la nécessité de mettre en œuvre les produits clés concernant l'examen annuel, dans le cadre du résultat 1, et souligne l'importance des indicateurs et de la méthodologie retenus pour mesurer la réalisation de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, au titre du résultat 4. Le Bureau devrait indiquer dans quelle mesure un financement a été confirmé et comment il prévoit de faire en sorte que tous les produits clés soient mis en œuvre. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 106.** *La porte-parole des employeurs* dit que les principes et droits fondamentaux au travail bénéficient d'un large soutien tripartite pour quatre raisons principales: ils s'appliquent à tous les Etats Membres, que ceux-ci aient ou non ratifié les conventions fondamentales; ils portent sur quatre catégories essentielles, d'une importance égale; l'élargissement à d'autres questions relatives au travail des catégories dont relèvent ces principes et droits risque de compromettre le consensus et de détourner l'attention dont ces catégories font l'objet; la réalisation dans la pratique des principes fondamentaux au travail suppose de répondre aux divers besoins et réalités des Etats Membres par une approche ascendante.
- 107.** Le groupe des employeurs prend note avec satisfaction de l'objectif général du plan d'action. Cela étant, le libellé de cet objectif doit être modifié de manière à rendre compte de l'engagement des mandants plutôt que de l'obligation des Etats Membres. Le groupe souscrit à l'objectif et aux approches indiqués pour la composante I. En ce qui concerne la composante II, il est tendancieux de dire que les taux de ratification des conventions n<sup>os</sup> 87

<sup>2</sup> Ces rectifications ont été faites dans une version révisée du document, publiée en ligne à l'issue de la discussion. En outre, par souci de clarté, quelques modifications mineures d'ordre rédactionnel ont été apportées à la colonne «Paragraphes correspondants du cadre d'action» de l'annexe. Elles sont indiquées en gras pour la commodité du lecteur.

et 98 sont faibles; il serait plus exact d'indiquer que le nombre des ratifications de ces deux conventions est légèrement inférieur à celui des six autres conventions fondamentales. Le groupe des employeurs prie instamment le Bureau d'axer les efforts qu'il déploie au titre du plan d'action sur la réduction des déficits de mise en œuvre des conventions fondamentales.

- 108.** Il ressort clairement de l'annexe que le Bureau donne à la liberté d'association et au droit à la négociation collective la priorité sur les autres catégories de droits et principes. Une même attention devrait être accordée à chacun des quatre principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre des activités et de l'action menées par le Bureau. En ce qui concerne les estimations mondiales sur la discrimination, la liberté d'association et la négociation collective, il importe que le Bureau élabore et propose un cadre de mesure commun conforme aux dispositions de la Déclaration de 1998; en d'autres termes, le Bureau doit mettre l'accent sur la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, et non se contenter d'établir et d'évaluer des taux de couverture conventionnelle et de syndicalisation. Le Bureau ne doit pas prévoir d'indicateurs dans le plan d'action, car il est question de données et non d'indicateurs dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente. Les employeurs et les travailleurs doivent être associés à la mise au point de la méthodologie utilisée pour mesurer la réalisation de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, ainsi qu'à l'élaboration de la méthodologie prévue pour d'autres questions, dont celle de la discrimination. Les estimations mondiales doivent s'appuyer sur des données concrètes, nationales, sectorielles et susceptibles d'être ventilées. Au lieu de gaspiller de l'argent pour des activités qui auront peu d'effets sur la mise en œuvre de la Déclaration de 1998, notamment les programmes de coopération pour le développement, au titre du résultat 3, et les réunions mondiales et régionales, au titre du résultat 6, le Bureau doit mettre l'accent sur des activités et des programmes nationaux qui répondent aux besoins et aux réalités diverses des mandants dans les pays.
- 109.** Les activités relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST) doivent être retirées du plan d'action, car elles ne relèvent pas de la Déclaration de 1998. En revanche, la cible 8.3 des ODD, qui est très pertinente pour la réalisation de ladite déclaration, a été omise et doit y figurer. Le Bureau doit tout particulièrement aider les pays à éliminer la discrimination fondée sur le sexe, comme souligné dans la Déclaration de 1998, sans entrer dans les détails de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- 110.** Le groupe des employeurs se félicite que le Bureau ait l'intention de mettre l'accent sur les besoins et la situation des Etats Membres, ce qui est compatible avec une approche ascendante, mais souhaite qu'il l'inscrive plus concrètement dans le plan d'action, en particulier dans l'annexe. Sous réserve qu'il soit procédé aux ajustements proposés, le groupe des travailleurs appuiera le projet de décision.
- 111.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Nigéria dit qu'il souscrit à l'objectif et à la structure d'ensemble du plan d'action proposé. En ce qui concerne la composante III, le groupe souhaiterait que le Bureau accorde une attention particulière à la situation de groupes vulnérables dans des Etats Membres africains, en contribuant à faire prévaloir une migration régulière et la promotion du travail décent dans l'économie informelle. Le groupe espère qu'une part appréciable des ressources mobilisées auprès d'institutions financières internationales pour renforcer les politiques de sauvegarde relatives au travail et à l'environnement sera utilisée pour promouvoir le travail décent en Afrique. Il souhaite savoir quels critères seront retenus pour déterminer les Etats Membres susceptibles d'être choisis pour chaque étape du plan d'action. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 112.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que les pays suivants s'associent à sa déclaration: l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, la



Bosnie-Herzégovine, la Norvège, la République de Moldova et la Géorgie. L'UE et ses Etats membres sont d'avis que les approches ascendantes sont essentielles à la réussite du plan d'action. Tout en reconnaissant qu'il importe de répondre aux besoins spécifiques des pays, ils accueilleront avec satisfaction des mesures concernant les relations commerciales, les chaînes d'approvisionnement mondiales et les partenariats mondiaux.

- 113.** L'oratrice souscrit aux mesures proposées pour le résultat 1, en particulier le produit concernant les tableaux de référence servant à l'examen annuel, et pour le résultat 2, où le produit concernant un vaste programme de renforcement des capacités afin de s'attaquer aux obstacles à la pleine réalisation de la liberté d'association semble particulièrement approprié. Elle accueille avec une profonde satisfaction l'élaboration de matériels de formation et la tenue de séminaires sur les dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux. Tout en étant d'accord avec les projets proposés au titre du résultat 3, l'UE et ses Etats membres estiment qu'il serait utile de traiter des droits des travailleurs et de la promotion d'environnements de travail sûrs, en lien avec la cible 8.8. En ce qui concerne le résultat 4, l'oratrice se félicite que le plan d'action intègre l'analyse des principes et droits fondamentaux au travail en lien avec la SST dans les initiatives publiques et privées de contrôle de l'application des normes. Elle accueille aussi avec satisfaction les notes de synthèse et les outils prévus en vue d'établir des listes de travaux dangereux pour les enfants et de mettre en place à l'intention des jeunes ayant l'âge légal de travailler des formations à la SST, ainsi que la fourniture continue d'une assistance aux Etats Membres en matière de sensibilisation aux questions relatives au travail des enfants et au travail forcé. En ce qui concerne le résultat 5, l'analyse des lacunes proposée doit porter sur l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle comme motifs de discrimination. Quant aux mesures proposées au titre du résultat 6, l'UE et ses Etats membres attendent avec intérêt la série de notes sur les ODD traitant des principes et droits fondamentaux au travail et estiment qu'il importe de prendre en considération l'ensemble du champ d'application visé par la cible 8.8. Enfin, même si le plan d'action global ne traite pas clairement de la question de l'application, cet aspect figure néanmoins dans la priorité accordée à la conformité des lieux de travail au titre du résultat 7. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
- 114.** *Une représentante du gouvernement de l'Argentine* attire l'attention sur les projets au titre de l'Alliance 8.7 et remercie les mandants de l'OIT pour le sérieux de leurs travaux préparatoires à la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants, prévue en Argentine. Elle invite les participants à la Conférence à annoncer des contributions, qui sont des outils souples qui traduisent les résultats de la Conférence en mesures spécifiques. L'Argentine appuie le projet de décision.
- 115.** *Un représentant du gouvernement du Népal* dit que son pays s'efforce toujours de protéger les droits des groupes défavorisés et marginalisés qui y vivent et de les intégrer au développement. La Constitution consacre les droits des travailleurs et le droit à la justice sociale et garantit également l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail. Le Népal s'est engagé à mettre un terme à toutes les formes de violence et de harcèlement au travail. Des efforts collectifs concertés sont nécessaires pour garantir les principes et droits fondamentaux au travail, et le dialogue social joue un rôle immense à cet égard. Le Népal appuie le projet de décision.
- 116.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit que la détermination profonde de son gouvernement à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail se traduit notamment par l'accent particulier mis sur la mise en œuvre au niveau local, où la législation et les garanties de procédure sont progressivement modernisées à mesure de l'évolution des réalités socio-économiques. L'Inde est partie à six des huit conventions fondamentales de l'OIT et s'est assurée pour chacune d'elles que l'ensemble des lois et des pratiques concernées était conforme à ces instruments. Le gouvernement indien est convaincu que les questions relatives au travail doivent être traitées indépendamment des droits de l'homme,

car ceux-ci sont clairement définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Compte tenu de l'ampleur de l'économie informelle et des formes atypiques d'emploi dans son pays, l'orateur dit qu'il est prudent d'adopter une approche progressive pour introduire les principes et droits fondamentaux au travail. L'Inde appuie le projet de décision.

- 117.** *Une représentante du gouvernement du Canada* accueille avec satisfaction le plan d'action et soutient en particulier le résultat 2, notamment le produit concernant l'utilisation des matériels de formation sur l'application des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux. Le Canada fait figurer depuis longtemps des dispositions globales et exécutoires relatives au travail dans ses accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux. L'objectif plus large est de soutenir une croissance inclusive et durable, tant au Canada que dans ses pays partenaires. Le gouvernement canadien est aussi convaincu que ces dispositions offrent aussi des possibilités non négligeables de protéger les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'oratrice note que l'une des actions préconisées pour l'OIT dans les conclusions adoptées est de poursuivre les travaux de recherche et d'analyse et les discussions concernant la contribution des dispositions relatives au travail des accords commerciaux à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Par conséquent, elle encourage le Bureau à poursuivre ses recherches dans ce domaine. Le Canada appuie le projet de décision.
- 118.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques, (DDG/P)), citant la Déclaration de 1998, dit que tous les Etats Membres ont l'obligation de respecter ces principes et ces droits et que le plan d'action de l'OIT s'appuie pleinement sur ceux-ci. Le Bureau agit conformément à la résolution que la Conférence a adoptée en ce qu'il renforce ses campagnes en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales eu égard, comme mentionné dans la résolution, au faible taux de ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, ainsi qu'en faveur de la ratification par 50 pays au moins du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.
- 119.** Il est vrai que les bases de référence utilisées pour mesurer la non-discrimination n'ont pas encore été établies. Le Bureau compte néanmoins disposer d'estimations mondiales sur certains aspects des motifs de discrimination d'ici à 2023, estimations qui serviront de base de référence pour évaluer les tendances ultérieures. Un processus en quatre étapes est envisagé: élaboration d'une liste détaillée d'indicateurs, mise au point d'une méthodologie, essai pilote de cette méthodologie et calcul des estimations mondiales.
- 120.** Le Bureau collecte depuis longtemps des statistiques sur le taux de syndicalisation et la négociation collective. La méthodologie employée à cette fin a été examinée à la Conférence internationale des statisticiens du travail, en 2013; un consortium a été établi avec des organisations telles qu'Eurofound et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) afin d'harmoniser les approches relatives à la collecte des données. Cela étant, l'enregistrement du taux d'affiliation syndicale et de la couverture des conventions collectives ne permet pas de prendre pleinement la mesure des avancées réalisées en la matière. Un processus de définition des indicateurs et d'élaboration de la méthodologie sera donc mis au point. Il sera aligné sur le programme et budget pour 2018-19, et un échéancier sera étudié avec les mandants.
- 121.** Lors de la discussion récurrente, il a été demandé au Bureau d'étudier le lien entre les principes et droits fondamentaux au travail et les conditions de SST, car les personnes soumises au travail forcé ou les enfants astreints au travail sont souvent exposés à des atteintes notables à leur sécurité et leur santé. Le Bureau poursuit également ses recherches sur les accords commerciaux; il a mené une étude sur l'effet des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux, et il poursuivra ces activités au cours du prochain exercice biennal.

122. *La porte-parole des employeurs* dit qu'il semble qu'il n'a pas été tenu compte de l'avis de son groupe sur les indicateurs et de la nécessité de mettre au point une méthodologie très solide. Il n'est pas pertinent de prendre les données relatives à la couverture des conventions collectives comme indicateur de la liberté d'association et de la négociation collective. Le groupe des employeurs insiste sur le fait qu'il doit participer à l'élaboration de la méthodologie dans ce domaine. Il est essentiel de traiter la question de la diminution du taux de syndicalisation et d'affiliation aux organisations d'employeurs d'un point de vue objectif, en vue d'améliorer la situation.
123. *Le porte-parole des travailleurs* dit qu'à la Conférence, à l'issue de discussions difficiles, les mandants étaient parvenus à un consensus sur la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Cette résolution et le cadre d'action qui y figure ont été pleinement pris en compte dans le plan d'action qui reflète, par exemple, les avis exprimés sur l'insuffisance des ressources allouées à la négociation collective et à la liberté d'association et la nécessité d'apporter un appui équilibré aux quatre principes. Le plan d'action est conforme aux orientations données par les mandants à la Conférence.
124. *Le Président* dit qu'une consultation sur l'élaboration des indicateurs sera organisée.

## Décision

125. *Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il mettra en œuvre le plan d'action présenté dans le document GB.331/INS/4/3 et de prendre en considération ledit plan lorsqu'il élaborera les futures propositions de programme et de budget et qu'il mettra en place des initiatives pour mobiliser des ressources extrabudgétaires.*

(Document GB.331/INS/4/3(Rev.), paragraphe 18.)

## Cinquième question à l'ordre du jour

### L'initiative sur les normes: mise en œuvre du plan de travail révisé relatif au renforcement du système de contrôle (GB.331/INS/5)

126. *Le Président* propose que la discussion commence par une série d'observations générales sur le rapport de situation et se poursuive par des commentaires sur la procédure de présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution, la rationalisation de la présentation des rapports, les possibilités offertes par l'article 19 de la Constitution de l'OIT et les mesures de suivi que le Bureau doit prendre en vue de la 332<sup>e</sup> session (mars 2018) du Conseil d'administration.
127. *La porte-parole du groupe des travailleurs* remercie le Bureau des consultations approfondies qu'il a tenues sur la question à l'examen et note que cet exercice reflète l'importance que revêt le système de contrôle pour les mandants et leur volonté commune de rendre ce système plus efficace. Les mesures en passe d'être prises au titre de cette question complètent les travaux en cours sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale. En outre, le mécanisme

d'examen des normes est désormais pleinement opérationnel et aura des incidences importantes sur les travaux des organes de contrôle. Il importe de garder à l'esprit tous ces processus pour la suite des événements. Rappelant que l'objectif de la discussion en cours est de déterminer les mesures les plus propres à renforcer le système de contrôle, l'oratrice dit que l'économie de temps et de ressources doit à l'évidence être prise en considération, mais ne saurait être réalisée au détriment de l'efficacité du système ou de l'accès des travailleurs à celui-ci.

- 128.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que, si le document tient compte de certaines des contributions apportées par les mandants au cours des consultations informelles menées avec l'aide du Bureau, le contenu et la terminologie de certaines parties, dont les annexes, diffèrent de ceux du document soumis lors des consultations. Nombre de propositions figurant dans le document méritent d'être prises en considération, mais l'approche retenue met souvent l'accent sur des détails de procédure, ce qui risque de se traduire par des complications et une lourdeur administrative inutiles. Le Conseil d'administration devrait être guidé par la nécessité de rationaliser et simplifier les procédures existantes afin de préciser le contenu et les objectifs de chacune, d'en améliorer la transparence, la clarté juridique et la convivialité et de renforcer leur capacité à susciter des changements positifs dans l'application des normes au sein des Etats Membres de l'OIT, et de renforcer la gouvernance et l'adhésion tripartites.
- 129.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée salue en particulier l'échange de vues tripartite qui a eu lieu. Réaffirmant l'engagement de son groupe en faveur du renforcement du système de contrôle, il dit que la transparence et l'intégrité sont essentielles et que la complémentarité des diverses procédures du système de contrôle devrait être améliorée afin d'éviter les chevauchements inutiles. Compte tenu des divergences de vues considérables qui persistent sur de nombreuses questions, l'orateur invite le Bureau à continuer d'organiser des consultations tripartites appropriées afin de préserver le processus de prise de décisions par consensus.
- 130.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay invite le Bureau à poursuivre le processus de consultations informelles larges et ouvertes. Le GRULAC est déterminé à œuvrer au renforcement du système de contrôle afin que ce système garde sa pertinence dans un monde du travail en mutation constante et reste au service de tous les pays et de toutes les régions. En outre, une approche intégrée et globale devrait être adoptée pour la réforme du système de contrôle. Les liens entre les procédures doivent être clarifiés afin d'éliminer les doublons et de renforcer ainsi la crédibilité et l'efficacité. Les bonnes pratiques devraient être partagées et diffusées. Une utilisation appropriée du système de contrôle passe par la reconnaissance de la nécessité de procéder graduellement dans l'examen des situations et des mesures pouvant être prises en fonction de la gravité et de l'urgence, afin d'apporter une réponse juste, efficace et proportionnée.
- 131.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie félicite le Bureau pour les efforts qu'il consacre à l'amélioration du plan de travail et pour l'approche fondée sur la consultation qu'il a adoptée à cet égard. Il appuie le processus de renforcement du système de contrôle, qui a déjà fait la preuve de sa capacité à améliorer les activités de base de l'OIT. Le groupe de l'Afrique souscrit à la déclaration du groupe gouvernemental.
- 132.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Australie appuie la proposition du Bureau relative aux réclamations présentées en vertu de l'article 24, à savoir qu'il faudrait prier instamment les organisations plaignantes, et non les obliger, à indiquer s'il y a lieu les mécanismes nationaux auxquels elles ont recouru avant de saisir l'OIT. Le GASPAC soutient également le modèle de

formulaire figurant à l'annexe III. Le Bureau devrait préparer des orientations plus claires sur les pratiques en usage dans l'ensemble du système de contrôle qui ne sont pas encore parfaitement comprises par les mandants, sous la forme d'un guide de haut niveau ou d'un outil en ligne. En ce qui concerne le paragraphe 72 1) b) du document, l'orateur dit que les membres des comités ad hoc ne devraient pas venir seulement des pays qui ont ratifié la convention faisant l'objet de la plainte. Le GASPAC approuve le coût de la numérisation du système de contrôle et de l'amélioration de la plate-forme NORMLEX. Le statut des plaintes et le degré d'observation des normes doivent être aussi clairs que possible pour le public. Toutefois, il faudrait mettre à la disposition des Etats Membres, s'ils le demandent, une procédure leur permettant d'envoyer des documents par messagerie électronique. Le GASPAC appuie la proposition visant à améliorer la cohérence thématique des demandes de rapports sur toutes les conventions, dans le cadre d'un cycle triennal pour les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, et de six ans pour les conventions techniques, comme indiqué dans l'option 2 du document. Il prend note du lien entre la question et le mécanisme d'examen des normes. Il est essentiel que les conventions dépassées soient mises à jour ou abrogées plus tôt afin de s'assurer que les rapports peuvent porter sur les conventions pertinentes pour les mandants de l'OIT. Il convient de favoriser la collaboration entre le Comité de la liberté syndicale et la CEACR, ainsi que le renforcement de la communication entre ces deux organes et les mandants de l'OIT. Le GASPAC soutient la proposition de faire par tous les moyens un meilleur usage des informations contenues dans les rapports présentés au titre de l'article 19, à condition que cela n'accroisse pas la charge de travail liée à l'établissement des rapports. Il est favorable à des formulaires de rapport au titre de l'article 19 plus courts et mettant l'accent sur les principales modifications apportées à la loi et à la pratique qui ont une incidence sur l'application des normes, et à ce que l'on récompense les pays qui font des efforts pour appliquer la norme concernée, même s'ils ne l'ont pas ratifiée. A condition que les commentaires qu'il a formulés sur le paragraphe 72 1) b) soient dûment pris en compte, le groupe appuie le projet de décision.

- 133.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que le groupe souscrit à la déclaration du groupe gouvernemental. Le groupe des PIEM est satisfait du niveau de détail du document et prend note avec satisfaction des consultations qui ont été menées en vue de la discussion. Néanmoins, il souhaiterait obtenir des informations complémentaires sur certaines propositions avant de se prononcer en faveur du passage aux étapes suivantes. L'explication relative au financement qui figure au paragraphe 72 2) est préoccupante, en particulier la proposition selon laquelle, si les coûts présentés dans la section 2.1 et au paragraphe 69 ne peuvent pas être financés par les économies qui pourraient être réalisées au titre de la Partie I du budget, ils le seront par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (Partie II du budget). Le groupe des PIEM ne souhaite pas autoriser le recours à cette disposition, surtout aussi tôt dans la période biennale. L'oratrice aura d'autres questions à poser au Bureau à propos des coûts et de leur financement au cours du débat consacré aux procédures de présentation des rapports.
- 134.** *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement de la Thaïlande dit que l'ASEAN souscrit à la déclaration du GASPAC et soutient les mesures proposées pour renforcer le système de contrôle. Le regroupement des conventions en vue de rationaliser la procédure de présentation des rapports contribuera à l'amélioration de la cohérence thématique, aidera les Etats Membres à remplir leurs obligations en matière de présentation de rapports et renforcera l'efficacité globale du système de contrôle. Compte tenu de l'augmentation du nombre de conventions ratifiées, les Etats Membres ont plus de mal à s'acquitter des obligations en question. De nombreux pays ayant des capacités et des ressources limitées, la durée du cycle de présentation de rapports pour les conventions fondamentales et pour toutes les autres conventions pourra être portée respectivement à quatre et six ans, ce qui aura pour effet de

réduire la charge de travail et de permettre aux Etats Membres de consacrer davantage de temps et de ressources à l'application des normes et à la coopération avec les parties prenantes concernées. L'ASEAN appuie le modèle de formulaire électronique proposé pour la présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24, qui permet en particulier de s'assurer que tous les recours internes ont été épuisés avant qu'une réclamation puisse être soumise aux organes compétents de l'OIT en vue d'un nouvel examen.

- 135.** *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* dit que, compte tenu de l'augmentation du nombre de réclamations présentées en vertu de l'article 24 depuis les années quatre-vingt-dix et du fait que les mécanismes nationaux de règlement des conflits doivent constituer la première voie de recours pour les parties concernées, la République de Corée soutient les idées exposées aux paragraphes 9 et 10. Elle souscrit également à la proposition d'informatisation du système de contrôle et au plan de mobilisation de ressources. En ce qui concerne la rationalisation du système de présentation des rapports, elle appuie le regroupement thématique des conventions visant à réduire les obligations imposées aux Etats Membres en la matière et la charge de travail de la CEACR. En particulier, elle appuie l'option 2, qui prévoit de porter à six ans la durée du cycle de présentation de rapports sur les conventions techniques. Pour ce qui est de l'ordre du jour de la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, l'orateur souligne qu'il faudrait évaluer précisément l'éventuelle valeur ajoutée attendue de la tenue de discussions régulières entre les organes de contrôle. La proposition d'établir un organe indépendant pour assurer la sécurité juridique doit être envisagée avec prudence.
- 136.** *Un représentant du gouvernement de la France* dit que l'année du centenaire est l'occasion d'améliorer et de renforcer le système de contrôle de l'OIT. Prenant note avec intérêt des propositions relatives à la rationalisation du système de présentation de rapports sur l'application des conventions, il invite le Bureau à poursuivre ses efforts dans ce domaine. La sécurité juridique est indispensable, car les normes de l'OIT sont de plus en plus souvent mentionnées dans les instruments économiques au sein de l'Union européenne et de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), ainsi que dans les accords-cadres internationaux du secteur privé. Il convient de créer un mécanisme d'interprétation des normes faisant autorité afin de garantir la crédibilité du système de contrôle. Ce mécanisme devrait être composé de juristes sélectionnés par les mandants et être doté d'une procédure adoptée par le Conseil d'administration qui offrirait toutes les garanties d'expertise, de transparence et d'indépendance. En conséquence, la France appuie la proposition figurant au paragraphe 68 du document.
- 137.** *Une représentante du gouvernement de la Suisse*, s'exprimant aussi au nom de l'Espagne, dit que, s'il est vrai que des priorités ont été définies dans le rapport, il est très difficile de distinguer les procédures sans perdre l'idée de hiérarchie entre elles. Pour bénéficier d'un ensemble de mesures cohérentes entre elles, le Bureau devrait établir en temps voulu un document présentant l'ensemble des décisions prises par le Conseil d'administration à ce sujet, ainsi que les modifications introduites et les relations entre les procédures.
- 138.** *Le Président* invite les membres du Conseil d'administration à examiner la procédure de présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution et le paragraphe 72 1) et 5).
- 139.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que la procédure de présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24 est une procédure très importante qui doit faire l'objet de l'intérêt et de l'attention nécessaires pour donner constamment pleine satisfaction. En outre, l'OIT doit respecter ses principes de gouvernance, et la tendance au déclin du rôle initial du Conseil d'administration doit être inversée. La proposition envisageant la possibilité de suspendre la procédure pendant une durée limitée pour permettre une conciliation au niveau national est à la fois pertinente et raisonnable. Il est impératif

d'adresser aux parties à un conflit un message les encourageant à exercer les recours internes chaque fois que possible et à démontrer qu'elles l'ont fait. Néanmoins, la suspension ne doit pas être un moyen de faire pression sur l'organisation plaignante pour l'amener à accepter le résultat des procédures internes. L'épuisement des recours internes ne doit donc pas être un critère de recevabilité. Le groupe des employeurs approuve le délai de conciliation de durée limitée énoncé au paragraphe 9 ii) du document. Toutefois, il ne souscrit pas à la proposition visant à permettre au bureau du Conseil d'administration de suspendre la procédure à condition que l'organisation plaignante le souhaite et que le gouvernement soit d'accord. Selon les règles en vigueur, la décision de suspendre une procédure exige l'accord par consensus du comité tripartite ad hoc correspondant, ce qui garantit qu'elle n'est pas prise à la légère. Le groupe des employeurs pourrait donc accepter la proposition en question, à condition que le paragraphe 72 1) a), soit modifié comme suit: «aux paragraphes 9 et 10 (dispositions transitoires relatives à la suspension éventuelle de la procédure pour faciliter la conciliation volontaire au niveau national ou l'exercice d'autres recours internes)». Le modèle de formulaire électronique figurant à l'annexe III du document devrait être modifié en conséquence. Le groupe des employeurs accepte la période d'essai de deux ans, au terme de laquelle – et en aucun cas avant ce terme – le règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devra être modifié en conséquence.

- 140.** Pour ce qui est du renvoi au Comité de la liberté syndicale des réclamations concernant la liberté syndicale ou la négociation collective, l'orateur rappelle que le paragraphe 2 de l'article 3 du règlement susmentionné habilite le Conseil d'administration à renvoyer une réclamation au comité mais ne le lui impose pas (le terme «peut», et non «doit», est employé). Cette disposition accorde en fait un très large pouvoir d'appréciation au Conseil d'administration. Celui-ci doit conserver sa fonction de gouvernance consistant à renvoyer à un autre organe une réclamation présentée en vertu de l'article 24 et ne devrait pas inviter le Comité de la liberté syndicale à évaluer de manière approfondie sa pratique, comme il est proposé au paragraphe 72 5). Le comité n'est pas habilité par la Constitution à examiner les plaintes pour inobservation d'une convention ratifiée. En outre, une même réclamation peut parfois porter sur plusieurs conventions, qui doivent être examinées ensemble. Les organisations plaignantes qui présentent ces réclamations le font davantage à l'intention du Conseil d'administration qu'à celle du Comité de la liberté syndicale. Un renvoi «automatique» à ce comité n'est donc pas approprié, d'autant que le formulaire électronique demande aux organisations plaignantes d'indiquer les raisons pourquoi elles ont donné la préférence à une procédure au titre de l'article 24 plutôt qu'à toute autre procédure proposée par l'OIT. De plus, les membres des comités tripartites ad hoc reçoivent davantage d'informations sur les réclamations et ont plus de temps pour les examiner que leurs homologues du Comité de la liberté syndicale. Si l'objectif est de faire appel aux compétences de celui-ci, il suffit pour l'atteindre de constituer les comités tripartites ad hoc en désignant de préférence des membres ou anciens membres dudit comité. Aucun problème de «double jurisprudence» ne se pose pour la bonne et simple raison que les mécanismes de l'OIT ne produisent pas de jurisprudence. C'est pourquoi les points pour décision figurant aux sous-paragraphes 1) et 5) du paragraphe 72 sont inacceptables et doivent être modifiés en conséquence.
- 141.** En ce qui concerne l'amélioration du fonctionnement des comités tripartites ad hoc, l'orateur souscrit à la proposition de ne pas fixer de délais prédéfinis pour le traitement et l'examen des réclamations, ainsi qu'à celle d'informer le Conseil d'administration à chaque session, avant la discussion et par des moyens électroniques, de l'état d'avancement des réclamations en cours d'examen. Le groupe des employeurs approuve la mise en place de mesures de sauvegarde pour assurer l'objectivité et l'impartialité des membres des comités tripartites ad hoc. Pour ce qui est de la proposition tendant à ce que les membres des comités appartenant au groupe gouvernemental viennent d'Etats Membres ayant ratifié la convention concernée,

la décision devrait être laissée aux gouvernements eux-mêmes. Le groupe des employeurs a examiné l'amendement proposé à cet égard par le groupe des PIEM et pourrait y souscrire.

- 142.** En ce qui concerne la suite donnée aux réclamations, dont il est question aux paragraphes 17 et 18 et à l'annexe IV, c'est un comité tripartite ad hoc, et non la CEACR, qui devrait être chargé du suivi des recommandations du Conseil d'administration. L'annexe IV donne une image assez négative des effets du transfert de la responsabilité en matière de suivi à un comité tripartite ad hoc, et ne fait nullement référence aux propositions formulées par le groupe des employeurs à cet égard. L'orateur demande où le délai visé au point iii) de l'annexe IV est défini. Les comités tripartites ad hoc devraient être responsables du suivi de la mise en œuvre des recommandations adoptées au titre de la procédure prévue à l'article 24 parce qu'ils connaîtraient déjà le cas à l'examen, ce qui rendrait inutile toute nouvelle discussion, et seraient les mieux placés pour évaluer les mesures prises par le gouvernement concerné. Les membres des comités sont également membres du Conseil d'administration et pourraient se réunir pendant les sessions du Conseil pour examiner les questions de suivi. L'intégrité et l'autonomie de la procédure prévue à l'article 24 seraient mieux assurées si l'ensemble du processus relevait des comités tripartites ad hoc. Confier le suivi à ces comités favoriserait la gouvernance tripartite concernant la supervision des normes de l'OIT. Il faudrait insérer au sous-paragraphe 1 du paragraphe 72 un point indiquant que la responsabilité du suivi des réclamations présentées en vertu de l'article 24 doit être transférée de la CEACR aux comités tripartites ad hoc concernés. Le groupe des employeurs approuve les propositions relatives à la publication sur le site Web de l'OIT d'un document d'information sur le suivi des recommandations adoptées au titre de la procédure prévue à l'article 24, sur le renforcement de l'intégration de ce suivi, notamment la fourniture d'une assistance technique, et sur le suivi tripartite au niveau national.
- 143.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant aux principes communs devant guider le renforcement du système de contrôle qui ont été adoptés en mars 2017, et notant que la procédure de réclamation en vertu de l'article 24 fonctionne raisonnablement bien, met en garde contre la tentation de vouloir réparer une chose qui n'est pas cassée. Cette procédure est maintenant moins utilisée. La marche à suivre par défaut, une fois qu'une réclamation est jugée recevable, doit rester la désignation d'un comité tripartite ad hoc chargé de l'examiner quant au fond. L'obligation de recourir à la conciliation, qui constituerait un nouveau critère de recevabilité, limiterait l'accès à la procédure prévue à l'article 24. La proposition d'instituer à titre expérimental une procédure de conciliation volontaire et facultative pourrait se révéler utile, mais elle prévoit seulement que les mesures de sauvegarde décrites au paragraphe 9 du document doivent être appliquées de manière à éviter d'exercer une pression induite sur l'organisation plaignante. Il est impératif que celle-ci indique clairement si elle souhaite recourir à une procédure de conciliation au niveau national; cela ne devrait pas être au comité tripartite de décider s'il doit y avoir conciliation, comme le propose le groupe des employeurs. Pour ce qui est de l'alinéa ii) du paragraphe 9 du document, le Directeur général ne devrait se mettre en rapport avec le gouvernement et l'organisation plaignante que si celle-ci a fait part, dans le formulaire de réclamation, de son intérêt pour une conciliation, et la procédure de conciliation ne devrait être engagée qu'après la mise en place du comité tripartite afin d'éviter des procédures inutilement longues. Il pourrait être utile que le Bureau ou les secrétariats du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs apportent une assistance aux parties à la procédure de consultation si elles le souhaitent. Le comité ad hoc devrait examiner l'affaire au fond sans retard une fois épuisée la procédure de conciliation ou si l'organisation plaignante a fait savoir que cette procédure s'est soldée par un échec ou n'a donné aucun résultat. L'oratrice suggère que la section 7 du modèle de formulaire proposé aux organisations plaignantes qui présentent une réclamation, dans laquelle il est demandé d'indiquer si les organes de contrôle de l'OIT ont déjà été saisis de la question et s'ils l'ont examinée, soit supprimée. Le Bureau serait mieux placé pour fournir ces renseignements.



- 144.** Le groupe des travailleurs appuie fermement la pratique en vigueur consistant à renvoyer automatiquement au Comité de la liberté syndicale les réclamations portant sur des conventions relatives à la liberté syndicale. Pour des raisons de principe et de cohérence, il est opposé à la proposition du groupe des employeurs d'établir deux procédures parallèles pour traiter séparément les cas relevant de l'article 24 et les autres cas relatifs à la liberté syndicale. Cette modification conduirait à un engorgement de la procédure prévue à l'article 24, à des doublons et à des décisions incohérentes et aboutirait à une dégradation de la sécurité juridique et à un traitement différencié des réclamations en fonction du taux de ratification. Le système de contrôle s'en trouverait affaibli, et non renforcé. Le groupe des travailleurs n'est cependant pas opposé à une analyse plus poussée de la question par le Comité de la liberté syndicale dans le cadre de l'examen en cours de ses méthodes de travail afin que le comité distingue plus nettement le traitement des réclamations et le traitement des plaintes.
- 145.** Le groupe des travailleurs souscrit à la proposition de communiquer au Conseil d'administration des rapports périodiques sur l'état d'avancement des réclamations en cours d'examen. Ces rapports devraient indiquer si un gouvernement n'a pas répondu en temps utile à une demande du comité ad hoc. Le groupe des travailleurs souscrit également à l'idée que les membres du comité ad hoc issus du groupe gouvernemental devraient venir d'Etats Membres qui ont ratifié la convention concernée. Il salue et appuie les mesures de sauvegarde concernant les membres des comités tripartites qui sont décrites au paragraphe 16 du document.
- 146.** Les mesures proposées au paragraphe 17 du document au sujet du statut et du suivi des réclamations présentées en vertu de l'article 24 pourraient permettre d'assurer un suivi plus systématique et plus transparent de la mise en œuvre des recommandations. Le tableau 1 devrait donner davantage de détails sur les mesures de suivi qui ont été prises. Le document devrait également indiquer le type d'assistance technique apportée et préciser si une mesure de suivi a été prise, sans évaluer les résultats de la mesure en question, cette tâche devant être laissée à la CEACR. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction de la proposition d'inviter systématiquement les gouvernements à solliciter une assistance technique lors de la transmission des recommandations du Conseil d'administration.
- 147.** En ce qui concerne la proposition du groupe des employeurs figurant au paragraphe 18 du document, le groupe des travailleurs convient que le rôle de gouvernance du Conseil d'administration est important, mais souligne que la CEACR et, si nécessaire, le Comité de la liberté syndicale ont leur rôle à jouer. Il ne saurait accepter la proposition tendant à ce que les autres organes du système de contrôle n'interviennent pas avant le réexamen de la question par le Conseil d'administration ou le comité tripartite ad hoc, car il considère que cette proposition affaiblirait le système de contrôle.
- 148.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée annonce que son groupe appuie la proposition de conciliation volontaire à caractère facultatif au niveau national, sous réserve que les organisations qui adressent une réclamation aient toujours entièrement accès au système de contrôle. Le groupe gouvernemental estime, comme le Bureau, qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant la question de la création d'un comité permanent chargé d'examiner toutes les réclamations au titre de l'article 24.
- 149.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit que la conciliation volontaire au niveau national permettra de trouver des solutions par consensus tripartite qui tiendront compte des réalités de chaque pays. S'il est vrai qu'il ne faut pas confondre cela avec l'épuisement des recours judiciaires internes, le GRULAC insiste sur l'utilité des organes nationaux de prise de décisions et de dialogue social. Le modèle de formulaire pour la présentation d'une réclamation au titre de l'article 24 doit permettre

d'obtenir des informations détaillées sur les procédures judiciaires nationales qui peuvent se révéler essentielles pour que l'affaire soit rapidement réglée. Le GRULAC appuie la proposition tendant à ce que seuls des experts gouvernementaux venant d'Etats ayant ratifié la convention invoquée dans une plainte puissent être membres du comité ad hoc. Cependant, les incidences juridiques des autres propositions relatives aux règles de participation au comité ad hoc doivent être analysées plus avant.

- 150.** Le GRULAC se dit favorable à la publication et à la mise à jour régulière d'un document de suivi sur les recommandations adoptées par les comités ad hoc. La transparence des mécanismes de contrôle est importante en ce qu'elle contribue au respect tangible des normes internationales du travail. Toutefois, il faut davantage de temps pour examiner la proposition tendant à ce que les comités continuent à se réunir pour examiner la suite donnée aux recommandations qu'ils auront adoptées. Le principal objectif doit être de renforcer la sécurité juridique du système de contrôle en déterminant clairement le moment où une procédure sera close.
- 151.** Le GRULAC apporte son appui aux paragraphes 72 1) a) et c) et 72 5) du projet de décision, mais propose de supprimer le membre de phrase «intégrité de la procédure, et mesures visant à protéger les membres des comités ad hoc de toute ingérence», qui figure entre parenthèses au paragraphe 72 1) b).
- 152.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie dit que, s'il apporte en principe son appui à l'ajout de la conciliation volontaire au niveau national pendant deux ans, à titre expérimental, son groupe se demande si cette conciliation ne risque pas de nuire aux efforts déployés pour régler les différends au niveau national avant de les soumettre à un comité ad hoc. De plus, il se peut que, dans certains pays, la situation ne soit pas propice à une telle démarche. Il est donc proposé d'indiquer dans le Règlement que le bureau du Conseil d'administration procède à un premier tri des réclamations soumises au titre de l'article 24, en vue de renvoyer les affaires relevant de la conciliation, du dialogue social ou d'autres procédures existantes afin qu'elles soient traitées au niveau national, chaque fois que cela sera possible et en assortissant ce renvoi d'un délai déterminé pour le règlement de l'affaire, avant de nommer un comité ad hoc. Une autre solution consisterait à nommer un comité ad hoc, mais à suspendre ses fonctions pendant le délai imparti pour régler le problème au niveau national. De plus, l'assistance technique du BIT doit être mise à la disposition des Etats Membres pour les aider à mettre en place des mécanismes nationaux ou à adapter les mécanismes existants; les parties doivent aussi avoir la possibilité de demander l'assistance du BIT pour des cas particuliers.
- 153.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que son groupe accueille avec satisfaction la proposition tendant à ce que le Bureau favorise le recours aux procédures de conciliation internes, sans établir de condition préalable pour accéder au mécanisme prévu par l'article 24. Le groupe des PIEM est généralement favorable à une période d'essai, mais il se demande quelle place auront les procédures judiciaires nationales en cours dans le nouveau système et quels critères serviront à déterminer si la nouvelle approche est une réussite. Les mandants doivent être autorisés à avoir librement accès au mécanisme applicable au titre de l'article 24.
- 154.** Le projet de modèle de formulaire électronique pour la présentation d'une réclamation au titre de l'article 24 pourra contribuer à alléger, à clarifier et à renforcer la procédure. Il semble qu'il traite des questions pertinentes, notamment des informations sur les tentatives de règlement du problème qui fait l'objet de la réclamation par l'intermédiaire de procédures internes, sans suggérer que cela soit une condition préalable à la présentation d'une réclamation au titre de l'article 24. Le système de contrôle doit rester objectif et rigoureux. Un rapport sur le statut des cas en cours peut améliorer la transparence du système. Il serait

donc intéressant de donner des détails sur les propositions relatives à la préservation de l'intégrité de la procédure.

- 155.** Le groupe des PIEM se dit satisfait que la proposition d'instituer un comité permanent chargé d'examiner les réclamations présentées au titre de l'article 24 ait été retirée. Il est utile que les membres des comités ad hoc aient une connaissance approfondie des conventions en question, et le groupe est donc d'avis que la ratification de ces conventions doit être une condition pour être membre de ces comités. Cependant, si aucun membre du Conseil d'administration n'a ratifié une convention, la procédure actuelle de nomination des membres des comités ad hoc doit s'appliquer. Le groupe des PIEM apporte son appui aux mesures visant à renforcer l'intégration des mesures de suivi dans les recommandations des comités et se dit favorable à l'élaboration d'un document d'information régulièrement actualisé sur la suite donnée à ces recommandations. Il ne souscrit pas à la proposition qui consiste à charger ces comités ad hoc du suivi.
- 156.** Bien que la distinction en vigueur entre les réclamations présentées au titre de l'article 24 et les plaintes ordinaires adressées au Comité de la liberté syndicale soit suffisamment claire, il n'y a pas d'objection à ce que le comité, dans le cadre de l'examen en cours de ses méthodes de travail, envisage des mesures visant à la rendre encore plus claire. Enfin, le paragraphe 72 1) b) devrait être modifié comme suit: «condition selon laquelle les membres gouvernementaux des comités ad hoc devraient venir d'Etats membres ayant ratifié les conventions concernées à moins qu'aucun membre gouvernemental titulaire ou adjoint du Conseil d'administration ne vienne d'un tel Etat». Le groupe des PIEM appuie le paragraphe 72 1) et 5) du projet de décision, sous réserve que sa proposition de modification soit acceptée.
- 157.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie dit que, selon son groupe, la ratification des conventions concernées n'a pas besoin d'être une condition à la participation à un comité ad hoc. Ce n'est pas parce qu'un gouvernement n'a pas ratifié une convention que l'opinion d'un membre d'un comité sera dénuée de logique ou de pertinence. Le projet de décision devrait donc être modifié.
- 158.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* salue les efforts visant à rendre le système de contrôle plus efficace. Le modèle de formulaire proposé pour présenter les réclamations au titre de l'article 24 encouragera les mandants à régler les différends au niveau national. L'organe consultatif tripartite constitué en vertu de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 pourrait être considéré comme l'organe de contrôle du Bureau au niveau national. Un renforcement de son rôle pourrait encourager une meilleure application de la convention. Le formulaire pour les rapports simplifiés devrait comprendre une section sur les besoins d'assistance technique afin d'aider le Bureau à hiérarchiser l'assistance technique qu'il fournit aux Etats Membres. De plus, la nécessité de disposer de différents types d'informations ou de statistiques pour savoir dans quelle mesure la convention est appliquée devrait être reflétée dans le formulaire. Le Bangladesh appuie le projet de décision.
- 159.** *Une représentante du gouvernement de la Suisse*, s'exprimant également au nom de l'Espagne, dit que les critères de recevabilité doivent être clairs, pertinents et universellement applicables, et non purement formels. Ils devraient se trouver dans le Règlement pour garantir la crédibilité et la sécurité juridique du système de contrôle. La Suisse et l'Espagne soutiennent la proposition de modification de la procédure au titre de l'article 24; la possibilité de conciliation au niveau national doit être ouverte à tous.
- 160.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* rappelle que la procédure au titre de l'article 24 vise à pousser les Etats Membres à s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des conventions de l'OIT. Les recours internes doivent être épuisés avant qu'une

réclamation puisse être présentée au titre de l'article 24. La conciliation volontaire au niveau national, avec l'appui du Bureau, doit être essayée car elle peut faciliter le règlement de cas.

- 161.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)), répondant au porte-parole des employeurs, dit que la période d'une année mentionnée au point iii) de l'annexe IV avait été proposée à la lumière des consultations tenues, mais qu'elle visait simplement à définir la période prévue pour le suivi et qu'elle pouvait être modifiée. En réponse aux questions posées par le groupe des PIEM, elle dit que la procédure appliquée pour tenir compte des procédures judiciaires en cours ne changerait pas puisque les informations sur ces procédures sont déjà prises en compte. Cependant, le modèle de formulaire proposé permettrait de communiquer plus facilement ces informations. Il incombe au Conseil d'administration de décider quels critères doivent être utilisés pour déterminer si la nouvelle procédure au titre de l'article 24 est une réussite. Ces critères peuvent notamment être le nombre de cas dans lesquels une issue a été trouvée par consensus au niveau national ou dans lesquels la procédure a permis de faire la lumière sur une affaire examinée au niveau international.
- 162.** *Le Président* invite les membres du Conseil d'administration à examiner la question de la rationalisation de la présentation des rapports et le paragraphe 72 2), 3) et 6).
- 163.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il importe que la présentation des rapports soit efficace, mais qu'il ne s'agit pas du principal objectif du processus. Le groupe des travailleurs apporte son appui aux propositions d'informatisation du système de contrôle, en particulier celles qui portent sur un système de gestion de l'information et la présentation de rapports par voie électronique (*e-reporting*), ainsi qu'aux propositions de publication d'un guide sur les pratiques établies.
- 164.** Même s'il peut aider les gouvernements, le regroupement thématique de conventions aux fins d'établissement de rapports risque de rendre les rapports présentés plus généraux plutôt que de donner lieu à des rapports détaillés sur un seul sujet. Le groupe des travailleurs est vivement opposé à l'option 2, car elle ferait passer le cycle de présentation de rapports pour les conventions techniques de cinq à six ans, ce qui empêcherait que des recommandations sur l'application des conventions soient formulées dans les meilleurs délais et ralentirait les discussions sur des cas portant sur des conventions techniques. Le taux de ratification de nombreuses conventions est déjà faible, tout comme le nombre de rapports soumis sur l'application de conventions techniques et le niveau de détail y figurant, alors que la présentation de rapports est essentielle à l'exercice du mandat des organes de contrôle. C'est pourquoi l'objectif ne devrait pas être de diminuer le nombre de rapports présentés, mais d'aider les gouvernements à appliquer les conventions de l'OIT. Le groupe des travailleurs préfère donc l'option 1, qui contribuerait à maintenir la quantité et la qualité des informations disponibles. Cependant, le regroupement thématique de plusieurs conventions sur une année particulière (options 1 et 2) risque de reporter pour une durée pouvant atteindre cinq ans les discussions sur certaines parties des rapports, même si la présentation de rapports à la CEACR en dehors du cycle régulier peut constituer une garantie. L'oratrice espère donc que la CEACR envisagera de permettre que le cycle de présentation de rapports ne soit pas respecté en cas d'allégations fondées de violations graves d'une convention et non uniquement pour des questions de vie ou de mort ou de droits fondamentaux, comme cela est actuellement le cas. L'option 1 et l'option 2 ne doivent pas être examinées tant que les conditions permettant de ne pas respecter le cycle régulier de présentation des rapports n'auront pas été élargies.
- 165.** Le regroupement thématique des conventions dans les commentaires des organes de contrôle ordinaire facilitera l'analyse cohérente et globale qui est nécessaire. Cependant, des recommandations claires doivent être faites aux mandants au sujet de leurs obligations découlant de chaque convention. Le groupe des travailleurs appuie le projet de formulaire

de rapport intégré et la proposition de projet pilote pour l'établissement de bases de référence pour l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

- 166.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe est favorable à l'introduction d'un document électronique, d'un système de gestion de l'information et d'une présentation de rapports par voie électronique et demande au Bureau de fournir une estimation des économies que ces mesures permettraient de réaliser. Il relève que ces changements pourraient être ultérieurement étendus à d'autres procédures de contrôle, compte tenu des enseignements tirés de leur introduction dans le système de contrôle ordinaire. En ce qui concerne le regroupement thématique des conventions, les employeurs préfèrent l'option 2, qui rendra la présentation de rapports plus efficace et qui allégera la charge qu'elle représente, en particulier en ce qui concerne les conventions techniques.
- 167.** Le groupe des employeurs est en principe d'accord sur le formulaire de rapport intégré pour les rapports simplifiés présentés au titre de l'article 22. L'orateur demande si la distinction entre rapport détaillé et rapport simplifié demeurera aussi importante après l'introduction de la présentation de rapports par voie électronique. Si les gouvernements peuvent mettre leur dernier rapport détaillé à jour par voie électronique, cela pourrait réduire le nombre de soumissions tardives pour les rapports réguliers. L'orateur demande aux gouvernements de faire des propositions quant à d'autres moyens permettant d'encourager la présentation des rapports réguliers dans les délais prévus.
- 168.** Enfin, l'orateur accueille avec satisfaction le projet pilote qui consiste à rendre publics les rapports présentés au titre des articles 22 et 23 et demande comment ces informations pourraient être présentées de manière à être faciles à consulter. Il propose d'ajouter la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, au projet pilote, compte tenu du nombre croissant de ratifications enregistrées au cours des dernières années.
- 169.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée demande au Bureau de donner des informations supplémentaires sur le coût du développement et de la gestion d'une présentation informatisée des rapports. Cette informatisation devra tenir compte de l'environnement informatique des pays en développement, tirer parti des technologies modernes et prendre en considération l'évolution de l'environnement de travail. Le groupe gouvernemental appuie l'option 2 et dit que les obligations en matière d'établissement de rapports ne devraient pas augmenter pour les Etats Membres. La date limite fixée au 1<sup>er</sup> septembre n'est pas trop tardive, les gouvernements ayant du mal à soumettre les rapports à temps, car ils doivent consulter les partenaires sociaux après la Conférence internationale du Travail de juin.
- 170.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit que son groupe appuie l'initiative consistant à accélérer la soumission de rapports et d'informations. La bonne application des conventions de l'OIT ne peut être mesurée à l'aune du nombre ou de la fréquence des rapports. Le GRULAC appuie l'option 2. La proposition de formulaire de rapport unique pour tous les rapports simplifiés est utile. Etant donné que la transparence est importante, il serait utile d'essayer, à titre expérimental, la plate-forme électronique présentée à la section 2.2.2.2; la MLC, 2006, est en effet particulièrement adaptée à ce projet. Le GRULAC est favorable au maintien du 1<sup>er</sup> septembre comme date limite de réception des rapports annuels présentés au titre des articles 22 et 23. Les points évoqués au paragraphe 42 du document n'ont pas été suffisamment couverts au cours des consultations. Les méthodes de travail de la CEACR contiennent déjà des garanties, à savoir le fait que, en cas de situation exceptionnelle, des problèmes peuvent être soulevés en dehors du cycle régulier de présentation des rapports. Le GRULAC appuie le paragraphe 72 3) dans

sa totalité, ainsi que l'option 2 pour ce qui concerne l'alinéa a), et propose que la première partie du sous-paragraphe 6) soit supprimée.

- 171.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie appuie le projet d'informatisation du processus de présentation des rapports et la gestion globale du système normatif. Le Bureau doit veiller à ce qu'aucun Etat Membre ne soit laissé de côté et fournir aux Etats Membres et aux autres mandants de l'OIT, selon que de besoin, une assistance technique (infrastructures et formations) afin qu'ils puissent participer pleinement à cette informatisation et en tirer parti. Le groupe de l'Afrique appuie l'option 2.
- 172.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que son groupe s'associe à la déclaration faite au nom du groupe gouvernemental. Le groupe des PIEM appuie la proposition qui consiste à ajuster le regroupement thématique des conventions conformément à l'option 2. En ce qui concerne l'informatisation, des précisions au sujet de l'interface utilisateur sont nécessaires, car les changements décrits brièvement au paragraphe 24 ne constitueraient pas des améliorations pour les gouvernements. Les formulaires électroniques proposés n'apporteraient pas, en matière de format, la souplesse nécessaire pour les processus internes d'autorisation et représenteraient un surcroît de travail pour les autorités nationales. Pour les gouvernements, il est beaucoup plus simple de soumettre les rapports par voie électronique, en tant que documents uniques. Il est difficile de naviguer dans le formulaire de rapport, qui n'autorise parfois que des réponses binaires, outre qu'il ne peut pas être utilisé par plusieurs personnes. Un système qui laisse aux gouvernements la possibilité de soumettre les commentaires des partenaires sociaux avec les rapports nationaux est préférable, car cela permet aux gouvernements de consulter les partenaires sociaux sur le rapport avant de le soumettre, d'étoffer les rapports pour y refléter les vues que ces partenaires ont exprimées ou de répondre aux commentaires qu'ils ont formulés – autant d'éléments du processus en vigueur d'établissement de rapports qui sont essentiels et conformes aux obligations de consultation tripartite dans le cadre de l'établissement de rapports au BIT, au titre de la convention n° 144. S'il est indiqué dans le document qu'il faut faire preuve de souplesse à cet égard, aucune mesure précise pour y parvenir n'est mentionnée. Un système facilitant tant la présentation que le traitement des rapports devrait être créé.
- 173.** Sur le principe, le groupe des PIEM peut approuver le nouveau formulaire de rapport pour les rapports simplifiés mentionné au paragraphe 72 3) b). Tous les nouveaux formulaires de présentation de rapports par voie électronique devraient être soumis au Conseil d'administration pour approbation, car il pourrait y avoir des modifications importantes lors de la transition entre les formulaires de rapport en vigueur et les formulaires électroniques.
- 174.** Le groupe des PIEM préfère de loin que les demandes de rapport du BIT soient directement envoyées aux ministères du travail, par voie électronique. En effet, les demandes adressées par courrier peuvent tarder à parvenir à leur destinataire et être moins vite traitées. Le groupe des PIEM est fermement opposé à la pratique consistant à faire passer toutes les demandes par les missions nationales à Genève. Celles-ci doivent toutefois être mises en copie du courriel envoyé afin qu'elles sachent que des demandes ont été adressées. Il est néanmoins absolument impossible d'avancer la date de soumission avant le 1<sup>er</sup> septembre. Le groupe des PIEM souhaite en outre avoir davantage d'informations sur la manière dont le système de documents et de gestion électronique s'insérerait dans la Stratégie en matière de technologies de l'information.
- 175.** L'oratrice demande si tous les coûts mentionnés dans la section 2.1 et au paragraphe 69 seront engagés pendant la période biennale en cours, si l'un quelconque des coûts énumérés au paragraphe 69 correspond aux frais de personnel existants, si toutes les activités décrites occasionneront des dépenses supplémentaires et si ces coûts apparaissent en tout ou partie dans le document sur la Stratégie en matière de technologies de l'information 2018-2021.

Le groupe des PIEM craint que le Bureau n'ait besoin d'utiliser la provision pour dépenses imprévues. Sans précision supplémentaire sur les coûts et le système de présentation de rapports par voie électronique prévu qui répondrait à ses préoccupations quant à l'augmentation de la charge de travail pour les gouvernements, le groupe des PIEM ne peut approuver le paragraphe 72 2) du projet de décision en l'état ni les 423 000 dollars des Etats-Unis pour la plate-forme électronique de présentation de rapports à la CEACR. La référence, dans le paragraphe 72 2) du projet de décision, aux coûts mentionnés dans la section 2.1, devrait être revue de sorte que n'y figurent que les coûts exposés dans la section 2.1.1.

- 176.** Le groupe des PIEM est ouvert au projet pilote d'établissement des bases de référence. Il demande néanmoins un complément d'information sur tout coût supplémentaire que ce projet occasionnera et sur la possibilité de donner plus d'ampleur à l'expérimentation afin de créer des rapports de référence pour toutes les conventions ratifiées. S'il est vrai qu'il serait intéressant d'étudier comment élargir l'accès, sur Internet, aux informations qui figurent dans les rapports, la mise à disposition en ligne de tous les rapports ou de leur contenu risque d'alourdir la charge de travail des gouvernements, car la préparation des rapports serait plus lourde, et des autorisations devraient être données avant publication.
- 177.** Des propositions de la CEACR sur la contribution qu'elle pourrait apporter à une utilisation optimale de l'article 19 seraient bienvenues, étant entendu que le Conseil d'administration s'efforce de rationaliser l'établissement de rapports et non d'élargir les exigences en la matière ou d'en instaurer d'autres. Le groupe des PIEM ne se prononcera pas sur le paragraphe 72 3) b) et c) tant que le Bureau n'aura pas donné davantage d'informations.
- 178.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* accueille avec satisfaction les efforts faits par le Bureau en vue de simplifier la présentation de rapports, appuie l'utilisation des technologies de l'information et d'autres moyens visant à mettre en place un système plus solide de gestion électronique de l'information, et demande davantage de précisions sur le coût d'un tel système. Il faut espérer que le Bureau tiendra compte des capacités technologiques des Etats et qu'il élaborera des outils de formation adaptés. Etant donné qu'un cycle de rapports fondé sur des regroupements thématiques allégerait la charge de travail en matière d'établissement des rapports pour les Etats Membres et les aiderait à s'acquitter de leurs obligations en la matière, la Chine appuie l'option 2. Cependant, la complexité de la MLC, 2006, risque de rendre plus difficile l'analyse du projet pilote visant à l'établissement de bases de référence.
- 179.** *La représentante du Directeur général* (directrice, NORMES) dit que l'informatisation du système de gestion de l'information permettra au secrétariat d'être plus efficace lorsqu'il prépare les discussions des organes de contrôle et qu'elle améliorera la collaboration entre le secrétariat et ces organes. Elle a l'intention d'associer plus étroitement le Conseil d'administration à l'élaboration de la proposition concernant la présentation de rapports par voie électronique.
- 180.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que les avantages de ces projets ont été étudiés en interne. Il est souvent difficile de les quantifier en dollars. Toutefois, l'automatisation des processus et la facilitation de la communication entre le secrétariat et les membres des différents organes de contrôle devraient renforcer l'efficacité du travail effectué ou apporter des améliorations, notamment en permettant au secrétariat de gérer plus rapidement les cas, en respectant la politique de dématérialisation des documents, en accélérant et en affinant l'étude des contenus et en garantissant au secrétariat et aux membres des organes de contrôle l'accès à toutes les informations, en tout temps et en tout lieu. Cela est entièrement conforme à la Stratégie en matière de technologies de l'information qui a été approuvée par le Conseil d'administration.

- 181.** Ce projet ne sera pas couvert par le fonds pour les systèmes informatiques prévu par la Stratégie en matière de technologies de l'information car il s'agit d'un projet propre à un département, auquel il incombe de trouver un financement ou de s'adresser au Conseil d'administration. La provision pour dépenses imprévues figurant à la Partie II du budget pour 2018-19 ne devrait pas être nécessaire: elle ne sera utilisée qu'en dernier ressort. Les postes non pourvus et le retard pris au démarrage de certains projets signifient que des ressources inutilisées pourront toujours être trouvées au cours de la période biennale pour couvrir des projets de cette nature.
- 182.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que les propositions concernant les possibilités offertes par les paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 sont inutilement abstraites et qu'elles sont donc difficiles à comprendre. De plus, l'accent y est indûment mis sur la coordination, la cohérence et les synergies entre les processus, alors que les améliorations visées en matière de qualité des résultats ne sont pas mentionnées. Afin d'améliorer la qualité des études d'ensemble et des discussions à leur sujet, il convient de trouver des solutions permettant d'augmenter le taux de réponse des gouvernements aux questionnaires sur l'article 19 et les contributions des partenaires sociaux sur ce point, de renforcer l'exhaustivité et la pertinence des réponses des gouvernements à ces questionnaires et de garantir une présentation plus lisible du contenu des études d'ensemble.
- 183.** En ce qui concerne les propositions relatives à la conception, à l'élaboration et au suivi des études d'ensemble, il conviendrait de commencer par expliquer clairement pourquoi les études d'ensemble ne contribuent pas de façon optimale aux discussions récurrentes et comment elles doivent être améliorées, avant d'étudier des mesures ciblées. La première discussion du Conseil d'administration devrait déterminer si l'étude porte sur un ou plusieurs instruments, et non sur un «sujet général». Moins il y a d'instruments, plus l'analyse des experts peut être approfondie. Il n'est pas montré clairement en quoi un nombre limité de questions peut avoir un lien avec la réalisation de l'objectif stratégique dans son ensemble puisque toutes doivent relever du champ d'application des conventions et des recommandations.
- 184.** La solidité et la pertinence des informations figurant dans les études d'ensemble contribueront à ce que la Commission de l'application des normes obtienne des résultats utiles. A cette fin, le temps alloué à la discussion des études d'ensemble à la Commission de l'application des normes devrait aussi être revu. Cette discussion pourrait aider le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes à étudier et à analyser les instruments concernés. La possibilité de faire appel à des experts extérieurs pour enrichir la discussion sur l'étude d'ensemble à la Commission de l'application des normes peut être envisagée au cas par cas, dans certains cas particuliers seulement. La tenue d'une discussion de suivi sur les études d'ensemble à la session de novembre du Conseil d'administration, comme il est proposé, n'est pas nécessaire. La discussion du Conseil d'administration sur les résultats de la Commission de l'application des normes n'a pas pour seul objet de promouvoir la ratification des normes et leur mise en œuvre par les pays qui ne les ont pas ratifiées.
- 185.** Le Bureau devrait veiller à ce que les propositions sur une meilleure utilisation de l'article 19 qui seront présentées au Conseil d'administration à sa session de mars 2018 soient transparentes et à même d'apporter une nette amélioration.
- 186.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que le Conseil d'administration devrait continuer à structurer ses discussions en deux étapes et appuie la proposition tendant à ce que le Conseil d'administration invite la CEACR à poursuivre l'examen de la question de l'utilisation optimale de l'article 19 et à formuler des propositions en ce sens. La désignation d'experts de la question traitée dans l'étude d'ensemble pourrait être intéressante, mais se révéler difficile à mettre en œuvre au vu du temps limité dont dispose la Commission de l'application des normes. Le groupe des travailleurs est favorable à ce qu'une question sur



la suite donnée à l'examen de l'étude d'ensemble réalisé par la Commission de l'application des normes soit inscrite d'office à l'ordre du jour de la session de novembre du Conseil d'administration. Il est étonnant que le groupe des employeurs préfère que le Conseil d'administration intervienne moins sur les questions relevant de l'article 19, alors qu'il l'invite globalement à s'investir davantage pour ce qui concerne l'article 24 et le Comité de la liberté syndicale. Le groupe des travailleurs est favorable à la présentation au Conseil d'administration à sa session de mars 2018 de propositions détaillées concernant l'examen annuel du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et sa coordination avec d'autres processus connexes.

- 187.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée relève avec satisfaction que le Bureau assure qu'il n'a pas l'intention de créer une sous-commission de la Commission de l'application des normes chargée de réaliser un examen complémentaire de l'étude d'ensemble.
- 188.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie dit que le groupe de l'Afrique convient sur le principe qu'il est souhaitable de mieux utiliser les paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 pour demander aux Etats Membres de présenter des informations sur les conventions non ratifiées. Toutefois, cela ne devrait pas créer une charge de travail injustifiée pour les Etats Membres n'ayant pas ratifié les conventions concernées. Le groupe de l'Afrique appuie la proposition tendant à ce que le Conseil d'administration demande au Directeur général de faciliter la tenue de consultations tripartites sur la mise en œuvre éventuelle des mesures décrites au paragraphe 61 du document et sur toute mesure additionnelle relative à la suite donnée à la discussion de l'étude d'ensemble, en vue de leur examen à la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 189.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit que le groupe est favorable au maintien de la procédure de la discussion en deux étapes du Conseil d'administration concernant l'étude d'ensemble – la première étape concernant la thématique de l'étude d'ensemble, la seconde les formulaires. Le GRULAC n'est pas opposé à ce qu'une question soit inscrite d'office à l'ordre du jour d'une session du Conseil d'administration, mais il estime que les pays n'ayant pas ratifié les conventions concernées ne devraient pas être invités à la discussion; il préférerait qu'une séance d'information soit organisée avec les gouvernements ayant ratifié les instruments présentant un intérêt pour l'étude d'ensemble, afin qu'ils partagent leurs expériences. La Commission de l'application des normes ne pourra renforcer son influence que si les gouvernements participent plus activement au processus. Les études d'ensemble méritent un examen tripartite plus approfondi, comme des consultations sur les conclusions de la Commission de l'application des normes. Le GRULAC appuie le projet de décision qui figure au paragraphe 72 4) a) du document, mais estime que le nouveau paragraphe ci-après devrait être ajouté après le paragraphe 72 4) b): «4bis) demande au Directeur général d'organiser des consultations tripartites sur la mise en œuvre éventuelle des mesures visées au paragraphe 61 et sur toute mesure additionnelle relative à la suite donnée à la discussion de l'étude d'ensemble, en vue de leur examen à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration». Le renvoi au paragraphe 60 qui figure au paragraphe 72 7) devrait être supprimé.
- 190.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que le groupe est favorable au maintien de la procédure de discussion en deux étapes du Conseil d'administration, mais opposé à ce que les demandes formulées au titre de l'article 19 portent sur des thématiques plus larges. Une question pourrait être inscrite d'office à l'ordre du jour des sessions d'octobre-novembre du Conseil d'administration à titre d'essai afin de déterminer si la discussion facilite le lien entre la discussion de l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes et le résultat de la discussion récurrente appelée à se tenir ultérieurement. Néanmoins, pour une bonne gestion du temps,

les gouvernements qui n'ont pas ratifié les conventions concernées ne devraient pas être invités à s'exprimer, mais pourraient présenter des informations écrites. Le groupe des PIEM appuie la proposition figurant au paragraphe 72 7) de renvoyer aux consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission l'examen des mesures visant à améliorer la discussion des études d'ensemble, étant entendu que le Conseil d'administration ne demande pas que plus de temps soit alloué à l'étude d'ensemble au détriment des cas individuels, et que le groupe est fortement opposé aux séances organisées en parallèle et aux sous-comités. Compte tenu de la charge de travail de la commission et du peu de temps disponible, le Bureau devrait apporter des explications supplémentaires concernant le recours à des experts pendant l'examen des études d'ensemble par la Commission de l'application des normes qui est proposé au paragraphe 60 du document. En conclusion, sous réserve que les orientations données soient prises en compte, le groupe des PIEM appuie le paragraphe 72 4) et 7) du projet de décision.

- 191.** *Un représentant du gouvernement de la Suisse, s'exprimant également au nom de l'Espagne, dit que les travaux pourraient être plus efficaces si les déclarations d'ouverture, l'adoption de l'ordre du jour de la commission et la discussion générale étaient réduites au minimum. Cela permettrait de consacrer une journée entière à l'examen des études d'ensemble, au cours duquel un expert pourrait être invité à s'adresser au Conseil d'administration. Les délibérations des groupes sur les méthodes de travail, qu'il s'agisse de la Commission de l'application des normes ou du Comité de la liberté syndicale, devraient être présentées au Conseil d'administration pour examen et suite à donner.*
- 192.** *La représentante du Directeur général (directrice (NORMES)) dit avoir pris bonne note de toutes les suggestions et recommandations. La discussion est aussi inscrite à l'ordre du jour des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes qui auront lieu le lendemain.*
- 193.** *La porte-parole du groupe des travailleurs, se référant à la section II du document portant sur trois actions présentées pour orientation ainsi qu'au projet de décision figurant au paragraphe 72 8), dit que son groupe n'est pas favorable à la proposition d'organiser une réunion régulière entre les organes de contrôle, car une telle démarche pourrait nuire à l'indépendance et à l'autorité du système de contrôle. Toutefois, le groupe des travailleurs souscrit aux trois actions présentées au paragraphe 65. Il n'appuie pas la codification de la procédure prévue à l'article 26, qui risque de limiter les différentes méthodes employées par le Conseil d'administration pour traiter chaque cas selon sa teneur et la situation du pays concerné. Il serait préférable d'élaborer un guide expliquant la procédure et la pratique. Le groupe des travailleurs souscrit à l'organisation de consultations tripartites informelles sur les éléments et conditions nécessaires à la mise en place d'un organe indépendant au titre de l'article 37, paragraphe 2, de la Constitution.*
- 194.** *Le porte-parole du groupe des employeurs dit qu'il est nécessaire de préciser le rôle et le mandat particuliers du Comité de la liberté syndicale; bien que le comité examine les plaintes concernant la liberté syndicale et la négociation collective, il n'a aucun mandat pour contrôler l'application des conventions ratifiées. A moins que le Conseil d'administration n'envisage d'apporter ces précisions, le groupe des employeurs n'est pas favorable au fait que le président du Comité de la liberté syndicale présente un rapport d'activité à la Commission de l'application des normes. La publication de rapports de synthèse sur les missions demandées en application des conclusions de la Commission de l'application des normes est fondamentale pour rendre plus transparente la suite donnée aux discussions de la commission. Il importe aussi de publier la suite donnée aux conclusions de la commission dans une partie distincte du rapport de la CEACR. Le groupe des employeurs adhère à l'approche en plusieurs étapes de la codification de la procédure prévue à l'article 26, étant entendu que la seconde étape (discussion de la codification éventuelle) dépend du résultat de la première. Pour ce qui est de la sécurité juridique, il ne s'opposera pas à l'organisation*

de consultations tripartites. Toutefois, la première étape ne débouchera pas automatiquement sur la seconde étape, pas plus que la seconde étape ne conduira nécessairement à la mise en place d'un organe indépendant au titre de l'article 37, paragraphe 2.

- 195.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de la Namibie souscrit au principe de l'organisation d'une réunion annuelle des organes de contrôle (action 1.2), mais est convaincu que les représentants gouvernementaux, notamment les coordonnateurs régionaux, doivent avoir le droit de participer au «dialogue» proposé. Des consultations supplémentaires sont nécessaires pour préciser l'objectif de ce dialogue et en garantir la transparence ainsi que la participation des mandants tripartites. Le groupe de l'Afrique adhère aux trois autres actions proposées au titre de l'action 1.2, ainsi qu'à la proposition d'inscrire une question concernant l'action 2.3 à l'ordre du jour de la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 196.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement du Paraguay souligne, au sujet de l'action 2.3, que la sécurité juridique est un élément fondamental et qu'elle devrait être garantie dans toutes les procédures de contrôle existantes. L'article 37, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation devrait être abordé ultérieurement. La création d'une nouvelle entité n'est pas forcément la solution au problème de sécurité juridique. Le GRULAC appuie sans réserve la proposition tendant à ce que le Conseil d'administration examine, à sa session de mars 2018, les moyens possibles d'accroître la transparence du mécanisme prévu à l'article 26. Les méthodes de travail du Conseil d'administration au titre de l'article 26 ont évolué de telle façon que les mandants tripartites participent désormais beaucoup plus par l'intermédiaire des séances plénières. Etant donné que les cas examinés pendant les sessions du Conseil d'administration bénéficient d'une notoriété importante, il faudrait introduire une règle prévoyant la suspension de toutes les autres procédures spéciales du système de contrôle des normes dès lors que le Conseil d'administration a statué sur la recevabilité.
- 197.** Un dialogue entre les organes de contrôle serait un outil utile pour renforcer le système, éviter les chevauchements inutiles et s'appuyer sur le consensus et le dialogue entre les mandants tripartites. Le GRULAC attend avec intérêt de recevoir des propositions sur cette question qui offriront aux gouvernements de véritables possibilités de participer par le truchement des porte-parole des groupes ou des coordonnateurs régionaux. Il demande instamment au Bureau d'élaborer, avant la session de mars 2018 du Conseil d'administration, une proposition visant à garantir que les méthodes de travail des organes de contrôle seront examinées de façon tripartite. Il accepte tous les éléments du projet de décision qui figurent au paragraphe 72 8).
- 198.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, la représentante du gouvernement des Etats-Unis accueille favorablement la possibilité d'examiner plus avant des propositions particulières sur les thèmes traités au paragraphe 72 8) a) à la session suivante du Conseil d'administration. Le groupe des PIEM a des doutes quant à l'intérêt de la réunion annuelle entre les organes de décision proposée au titre de l'action 1.2. Il espère pouvoir examiner de façon plus approfondie les autres propositions au titre de cette action. Il souscrit à l'approche en plusieurs étapes proposée au titre de l'action 2.1, la première étape consistant en l'élaboration par le Bureau d'un guide précisant les règles et pratiques en vigueur ainsi que les liens avec les autres procédures de contrôle, et la seconde en une discussion tripartite, qui devrait aussi traiter des critères de recevabilité. Le groupe des PIEM n'a pas encore arrêté sa position concernant l'action 2.3 et il appuie le projet de décision figurant au paragraphe 72 8) b), comptant que la proposition formulée permettra de rationaliser les obligations en matière de présentation de rapports et ne les alourdira pas.

- 199.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que l'initiative sur les normes a été lancée dans un contexte de crise. De nombreux contributeurs s'efforcent à l'évidence, même si chacun le fait à sa manière, d'avancer dans la direction proposée par le Bureau, mais la position des employeurs est difficile à comprendre, et on peut en particulier se demander si remettre en cause le rôle et le mandat du Comité de la liberté syndicale est le meilleur moyen de renforcer le système de contrôle.
- 200.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, même si le système de contrôle n'est pas en panne, il doit sans nul doute être amélioré. Le renforcement n'est pas synonyme de statu quo, de même que le changement n'est pas synonyme d'affaiblissement. Aussi inconfortable qu'elle puisse sembler à certains, la tâche consiste à reconnaître que le changement est nécessaire et à prendre l'avenir à bras-le-corps. Les différences qui opposent actuellement le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs attestent la valeur du dialogue social. Le groupe des employeurs a toutes les raisons de croire que la discussion est en bonne voie.
- 201.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, le représentant du gouvernement de la République de Corée rappelle que le processus de prise de décisions devrait reposer pleinement sur le consensus et prie le Bureau de faciliter les consultations tripartites. Le groupe gouvernemental est déterminé à élaborer le plan de travail, en particulier à la session en cours du Conseil d'administration.
- 202.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* convient que le niveau de consensus atteint pendant la discussion en cours montre que les consultations qui ont eu lieu pendant l'année écoulée ont été efficaces. En particulier, l'option relative à la conciliation volontaire au niveau national remporte une large adhésion. Prendre une décision sur le projet pilote visant à l'établissement de bases de référence portant sur la MLC, 2006, permettrait de produire un document transparent qui aiderait tous les utilisateurs à mieux comprendre le système de contrôle. Il serait également très utile de parvenir à un consensus sur l'adoption du «regroupement thématique des conventions aux fins de la présentation des rapports» proposée dans le cadre de l'option 2, pour toutes les raisons évoquées précédemment par les représentants s'exprimant au nom du GRULAC et du groupe gouvernemental. Enfin, en ce qui concerne le dialogue régulier entre les organes de contrôle (action 1.2), le Brésil note avec satisfaction que les gouvernements se sont déclarés prêts à participer davantage à la discussion sur les méthodes de travail des organes permanents et des organes subsidiaires.
- 203.** *La représentante du gouvernement des Etats-Unis* convient avec l'orateur précédent que le niveau de consensus atteint est encourageant et attend avec intérêt la poursuite des discussions.
- 204.** *La représentante du Directeur général (directrice (NORMES))* dit que le Bureau a révisé comme suit le projet de décision, à la lumière de la majorité des opinions exprimées pendant la discussion initiale de cette question:

Le Conseil d'administration, sur la base des propositions formulées dans le document et des nouvelles orientations données au cours de la discussion:

- 1) approuve les mesures ci-après concernant le fonctionnement de la procédure de présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution:
  - a) application des dispositions visant à permettre une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national, entraînant une suspension temporaire de l'examen au fond d'une réclamation par le comité ad hoc. La suspension nécessitera l'accord du plaignant. Ces dispositions seront réexaminées par le Conseil d'administration au terme d'une période d'essai de deux ans (paragraphe 9 et 10);
  - b) publication d'un document d'information sur le statut des réclamations en cours (paragraphe 14);

- c) ratification des conventions concernées comme condition de désignation du membre gouvernemental dans les comités ad hoc, à moins qu'aucun membre gouvernemental titulaire ou suppléant du Conseil d'administration ne vienne d'un tel Etat (paragraphe 15);
  - d) mesures visant à assurer l'intégrité de la procédure et à protéger les membres des comités ad hoc de toute ingérence (paragraphe 16);
  - e) renforcement de l'intégration des mesures de suivi dans les recommandations des comités et publication d'un document d'information régulièrement mis à jour sur l'effet donné à ces recommandations (paragraphe 17), et poursuite de l'examen de modalités de suivi des recommandations adoptées par le Conseil d'administration au sujet des réclamations;
- 2) approuve les mesures et les coûts présentés dans la section 2.1.1 (système de gestion informatisée des documents et des informations pour les organes de contrôle) et au paragraphe 69 (élaboration d'un guide des pratiques établies dans l'ensemble du système de contrôle) et décide qu'ils seront 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 du budget. Si, par la suite, cela se révélait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale 2018-19;
  - 3) approuve les mesures proposées pour rationaliser la présentation des rapports relatifs à l'application des conventions ratifiées concernant:
    - a) le regroupement thématique aux fins de la présentation des rapports (annexe V) selon l'option 2 (section 2.2.1.1);
    - b) un nouveau formulaire de rapport pour les rapports simplifiés (section 2.2.2.1);
  - 4) décide de continuer à étudier les moyens concrets d'améliorer l'utilisation des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution, notamment dans le but de renforcer le rôle des études d'ensemble et d'améliorer la qualité de l'examen et du suivi les concernant, en particulier par la Commission de l'application des normes ainsi que par le Conseil d'administration (au titre d'une question inscrite d'office à son ordre du jour à titre expérimental);
  - 5) invite le Comité de la liberté syndicale, dans le cadre de l'examen en cours de ses méthodes de travail, à évaluer de manière approfondie sa pratique concernant l'examen des réclamations présentées en vertu de l'article 24 et à proposer au Conseil d'administration toute mesure ou modification nécessaire pour assurer une distinction plus claire entre ses modalités de traitement des réclamations, d'une part, et des plaintes dont il est régulièrement saisi, d'autre part;
  - 6) invite la commission d'experts à revoir le fonctionnement actuel de la mesure de sauvegarde permettant le traitement d'observations des partenaires sociaux en dehors du cycle régulier de présentation de rapports (paragraphe 42); l'encourage à poursuivre l'examen des questions relevant d'un même thème dans des commentaires consolidés (section 2.2.1.2) et l'invite en outre à formuler des propositions sur la façon dont elle pourrait contribuer à une utilisation optimale des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution (paragraphe 59);
  - 7) invite la Commission de l'application des normes de la Conférence, dans le cadre des consultations tripartites consacrées à ses méthodes de travail, à envisager des mesures visant à améliorer son examen des études d'ensemble;
  - 8) demande au Bureau de présenter à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018) à l'issue de consultations avec les mandants tripartites:
    - a) des propositions concrètes visant à donner effet aux actions 1.2 (discussions régulières entre les organes de contrôle), 2.1 (examen de la possibilité de codifier la pratique établie pour la procédure prévue à l'article 26) et 2.3 (dispositions éventuelles à prendre pour renforcer la sécurité juridique);
    - b) d'autres propositions détaillées sur l'utilisation des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution, notamment en ce qui concerne l'examen annuel au

titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;

- c) des propositions détaillées concernant la possibilité pour les mandants d'accéder en ligne au système de contrôle – Présentation des rapports par voie électronique (*e-reporting*, section 2.1.2), compte tenu des préoccupations exprimées par les mandants au cours de la discussion;
- d) davantage d'informations sur un projet pilote visant à l'établissement de bases de référence et portant sur la convention du travail maritime et éventuellement sur d'autres conventions telles que la convention n° 187 (section 2.2.2.2).

- 205.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que le projet de décision révisé reflète les opinions exprimées par la majorité, et que le groupe des travailleurs l'appuie bien qu'il soit en désaccord avec certaines de ses dispositions.
- 206.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, à l'exception du paragraphe 2 concernant un système de gestion informatisée des documents et des informations que son groupe serait prêt à adopter, il préférerait reporter l'adoption du projet de décision à la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 207.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie appuie le projet de décision. Toutefois, pour ce qui est du paragraphe 1 c), il importe de maintenir un équilibre géographique dans la composition des comités ad hoc.
- 208.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada dit appuyer le projet révisé, qui reflète bien la discussion et propose une solution viable aux questions complexes qui se posent.
- 209.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Paraguay indique que son groupe aurait préféré examiner le projet de décision paragraphe par paragraphe puis l'adopter dans son ensemble. De plus, le paragraphe 1 d) ne précise pas quelles mesures pourront être prises par les membres des comités ad hoc pour assurer l'intégrité de la procédure.
- 210.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* rappelle que son groupe ne peut appuyer le projet de décision et préférerait l'examiner plus avant à la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 211.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande au porte-parole du groupe des employeurs d'indiquer quelles dispositions du projet de décision exigent selon lui un examen supplémentaire.
- 212.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* explique qu'il a discuté de certains points avec la porte-parole du groupe des travailleurs, mais qu'ils ne sont pas parvenus à s'entendre, faute de temps. C'est l'examen de ces points qu'il souhaite reporter à la session de mars 2018.
- 213.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe aurait pu tenir compte des préoccupations des employeurs sur plusieurs questions annexes, mais que leur point de vue est en contradiction avec la position majoritaire du Conseil d'administration sur deux éléments essentiels. Il importe que les trois groupes s'accordent chaque fois que cela est possible, en particulier sur une question importante comme celle de l'initiative sur les normes, mais aucun groupe ne peut opposer son veto à un ensemble d'orientations au seul motif qu'aucun accord n'a pu être trouvé sur un point particulier.

- 214.** *Le Président* rappelle que, selon les principes communs devant guider le renforcement du système de contrôle qui figurent dans le plan de travail révisé adopté par le Conseil d'administration à sa session de mars 2017, «les décisions seront prises par les organes directeurs de l'OIT selon une approche consensuelle et participative». Bien qu'une majorité se soit exprimée en faveur du projet de décision révisé, il est nécessaire, au regard de l'importance du système de contrôle, que les trois groupes parviennent à un équilibre. L'orateur propose donc de poursuivre la discussion à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2018).
- 215.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant gouvernemental de l'Australie propose que le Conseil d'administration adopte les dispositions du projet de décision auxquelles les employeurs peuvent souscrire.
- 216.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que c'est précisément à cause de l'importance que revêt la discussion que son groupe souhaite prendre le temps de parvenir à un consensus. De plus, il n'est pas certain que la majorité du Conseil d'administration soit favorable au projet de décision révisé. En effet, certains gouvernements n'ayant pas pris part au débat pourraient avoir des réserves. Le groupe des employeurs est, pour l'heure, disposé à adopter le paragraphe 1 c) et d).
- 217.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit comprendre le souhait de certains mandants d'obtenir des précisions sur les questions sur lesquelles le groupe des employeurs et celui des travailleurs sont en désaccord, mais ne pas être disposée à entamer un débat décousu sur les dispositions du projet de décision, qui sont étroitement liées. Cependant, étant donné que le paragraphe 2 porte sur un aspect purement technique, elle ne serait pas opposée à son adoption immédiate.
- 218.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* réaffirme sa conviction qu'il serait possible de parvenir à un consensus sur les autres dispositions du projet de décision, mais, compte tenu du temps et de l'énergie déjà consacrés à la discussion, cela n'est pas réaliste. Le groupe des employeurs peut donc approuver sans aucun problème l'adoption du paragraphe 2 du projet de décision.

## Décision

### **219. Le Conseil d'administration:**

- a) *a approuvé les mesures et les coûts présentés dans la section 2.1.1 (système de gestion informatisée des documents et des informations pour les organes de contrôle) et au paragraphe 69 (élaboration d'un guide des pratiques établies dans l'ensemble du système de contrôle) du document GB.331/INS/5, et décidé qu'ils seront 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 2018-19;*
- b) *a reporté l'examen de toutes les questions en suspens concernant les mesures d'application du plan de travail relatif au renforcement du système de contrôle à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).*

(Document GB.331/INS/5, paragraphe 72, tel que modifié.)

220. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada se dit déçu par le résultat de la discussion. S'il comprend qu'il est important d'avancer ensemble sur une question aussi sensible que l'initiative sur les normes, il rappelle que le Conseil d'administration a reporté l'adoption d'un grand nombre de projets de décision et qu'un travail écrasant l'attendra à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).

## Sixième question à l'ordre du jour

### **Suivi de la résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs adoptée par la Conférence à sa 104<sup>e</sup> session (2015): Rapport de situation sur la mise en œuvre du plan d'action (GB.331/INS/6)**

221. *Le porte-parole du groupe des employeurs* accueille avec satisfaction les progrès qui ont été faits depuis novembre 2016. Il est gratifiant de voir que l'OIT a dûment tenu compte des besoins particuliers des petites et moyennes entreprises (PME) et des travailleurs employés par celles-ci dans les politiques et les orientations qu'elle a élaborées. Le groupe des employeurs se félicite également des progrès qui ont été faits en ce qui concerne la production de connaissances et le renforcement du programme pour un environnement favorable aux entreprises durables (programme EESE), car celui-ci est un outil précieux dont il faudrait étendre la portée en améliorant la coordination interne ainsi que certains aspects des activités actuellement menées et en mobilisant des ressources.
222. Déterminer le type d'environnement qui permet aux entreprises de prospérer est essentiel pour comprendre les défis que recouvre la création d'emplois décents. Il faudrait par conséquent établir un lien plus tangible entre l'environnement favorable aux entreprises, les politiques de l'emploi et la conception des programmes par pays de promotion du travail décent. Le Bureau devrait adopter une approche globale et faire du programme EESE une priorité transversale.
223. Le BIT ne doit pas limiter son action à un exercice d'évaluation; il doit renforcer les capacités des mandants afin de leur permettre d'appliquer les réformes nécessaires au regard du programme EESE et d'en assurer le suivi. Les futures évaluations d'impact devraient tenir compte de facteurs tels que la création d'emplois ou la réduction de la pauvreté, qui sont des questions importantes pour l'élaboration des politiques au niveau national.
224. Le Bureau devrait encourager les donateurs à soutenir le programme et consacrer des ressources internes à son extension, afin d'éviter qu'un manque de financement ne vienne entraver l'avancement de sa mise en œuvre. La création d'entreprises est une composante fondamentale du travail décent.
225. Du fait de l'immense potentiel de création d'emplois que présentent les PME, il est essentiel qu'une attention particulière soit accordée à ces entreprises dans le cadre des discussions concernant l'avenir du travail. Par exemple, il faudrait mettre en place des outils pour aider les PME à entrer dans l'ère numérique. Les organisations d'employeurs devraient être considérées comme des partenaires stratégiques aux fins de la mise en œuvre des programmes en faveur des PME. Il faut faire en sorte que les programmes d'appui aux PME soient moins tributaires de l'argent des donateurs, par exemple en encourageant la coopération avec des prestataires de formation nationaux.



- 226.** Le porte-parole du groupe des employeurs demande qu'un rapport à jour soit présenté à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2018) au sujet des progrès accomplis concernant l'extension du programme EESE et la mobilisation de ressources à cet effet. Sous réserve que le Bureau approuve cette proposition, le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 227.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* remercie le Bureau pour le rapport sur l'avancement des travaux et convient que les PME ont un rôle important à jouer pour ce qui est de réaliser le travail décent et de créer des emplois productifs. Il serait par conséquent utile que des rapports sur l'avancement des travaux concernant les PME continuent d'être présentés aux sessions futures du Conseil d'administration.
- 228.** Les travaux effectués par le BIT en ce qui concerne le programme EESE sont bienvenus, mais ce sont les orientations fournies par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et son suivi qu'il faudrait appliquer à toutes les activités de promotion des PME, et il faudrait prêter attention à tous les éléments du programme. Il serait intéressant de savoir en quoi ont consisté les mesures législatives concrètes mentionnées au paragraphe 6 a) du document à l'examen et si elles portaient sur des questions sociales et environnementales intéressant les entreprises durables. Il serait également utile de savoir si les groupes de travail sectoriels mentionnés au paragraphe 6 b) étaient tripartites et si leurs délibérations ont contribué à des améliorations concernant les dimensions sociales de l'environnement favorable aux entreprises durables.
- 229.** L'orateur prend note avec satisfaction du document de recherche sur l'effet des systèmes de dialogue social et de négociation collective sur les conditions de travail dans les PME et exprime l'espoir qu'il offrira des recommandations concrètes concernant le programme des travaux futurs du Bureau à ce sujet et l'amélioration de la collaboration avec d'autres unités du BIT qui s'occupent des normes, des conditions de travail et des relations professionnelles, aussi bien au siège que sur le terrain. Des ressources devraient être allouées en vue de l'organisation, au cours de la prochaine période biennale, d'un atelier consacré à la présentation des résultats obtenus. Pour améliorer les conditions de travail dans les PME, il pourrait être utile d'élaborer des directives sur les conditions à respecter concernant les achats auprès des PME, qui seraient fondées sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) récemment révisée et sur les conclusions adoptées par la Conférence au sujet des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les notes de synthèse portant sur les méthodes qui sont efficaces en matière de promotion des PME devraient être davantage axées sur l'amélioration des conditions de travail dans les PME.
- 230.** Il est préoccupant que les propositions visant à étendre le programme EESE à d'autres pays n'aient pas pris en compte tous les aspects du programme. Les travaux au niveau des pays ont en grande partie été menés avec le concours exclusif du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), la collaboration avec les syndicats ayant été minime. Le porte-parole du groupe des travailleurs demande quels autres pays bénéficieront de l'extension du programme et quelles dispositions sont prises pour associer les travailleurs à sa mise en œuvre et s'attaquer aux problèmes relatifs aux conditions de travail. Il est regrettable que les deux premières phases du programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) semblent n'avoir eu à ce jour que des effets très limités. Il faudra donc redoubler d'efforts dans le cadre de la troisième phase du programme. A ce sujet, l'intention de collaborer plus étroitement avec les syndicats dans les pays concernés mérite d'être saluée. L'orateur émet des doutes quant à la viabilité des jeunes PME à fort potentiel de croissance et demande des informations concernant les activités menées par l'OIT auprès des start-up axées sur l'innovation dans les domaines des nouvelles technologies et de l'économie numérique, ainsi que sur la manière dont ces activités s'intègrent dans l'initiative sur l'avenir du travail. Le groupe des travailleurs réitère le

souhait que la recommandation n° 204 soit reflétée plus concrètement dans les travaux du Bureau relatifs aux PME.

- 231.** Le tableau mettant en parallèle les résultats attendus et les réalisations effectives ayant trait au suivi des conclusions concernant les PME ne contient pas de référence aux coopératives, alors que celles-ci ont fait l'objet d'intenses discussions à la Conférence internationale du Travail. Il est essentiel d'élargir la portée du programme sur les coopératives de façon à mener dans ce cadre des activités en matière de promotion des coopératives, d'assistance technique, de recherche et de statistique, et de renforcer la campagne en faveur de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.
- 232.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Rwanda, préoccupé par l'insuffisance des ressources allouées au plan d'action, dit que d'autres sources de financement doivent être recherchées. Il accueille avec satisfaction la note de synthèse établie en vue de l'examen du programme EESE, les études de cas sur les bonnes pratiques en matière d'achats auprès des PME et la série de notes de synthèse consacrées aux méthodes efficaces en matière de promotion des PME. Il salue les progrès qui ont été faits dans le domaine de la production de connaissances aux fins de la création d'environnements favorables aux entreprises. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
- 233.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie dit que la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD) implique que des emplois décents soient créés dans les PME, celles-ci étant les principales pourvoyeuses d'emplois. Par conséquent, il prie instamment le Bureau d'intégrer dans ses futures activités de recherche des indicateurs relatifs à la qualité des emplois.
- 234.** Compte tenu du rôle important que jouent les chaînes d'approvisionnement dans la viabilité des PME et la création d'emplois décents, le Bureau devrait continuer de financer des programmes mondiaux de coopération technique en faveur des PME dans les chaînes d'approvisionnement. Les principaux résultats de ces programmes devraient être communiqués au Conseil d'administration. Il faudrait diffuser plus largement les enseignements tirés des activités menées dans le cadre du programme EESE afin de favoriser le partage des bonnes pratiques. L'orateur souhaiterait toutefois savoir ce que signifie la formule «allègement de la charge imposée aux entreprises par les activités d'inspection» employée au paragraphe 6 c). Le groupe des PIEM estime qu'il faut maintenir des activités d'inspection ciblées et efficaces. Il faudrait savoir si le Bureau a des mesures à proposer pour remédier à l'insuffisance des ressources allouées au plan d'action.
- 235.** Etant donné que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication est fondamentale pour le développement d'entreprises durables, il serait souhaitable que le Bureau évalue l'incidence de ces technologies sur les PME et facilite l'accès des PME à ces technologies. La conclusion de partenariats stratégiques avec d'autres organisations est essentielle pour favoriser la création d'emplois décents et productifs dans les PME. Il est préférable d'attendre la parution du rapport du Groupe de la Banque mondiale consacré à l'impact de la promotion des entreprises à potentiel de croissance dans les pays en développement pour examiner la question de la mobilisation de ressources. Il faudrait également examiner le rôle que jouent les microentreprises dans l'entrepreneuriat et l'autonomisation économique des femmes, ainsi que la nécessité de créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat des jeunes pour lutter contre le chômage des jeunes.

- 236.** Enfin, l'orateur propose que le Bureau présente au Conseil d'administration à sa 335<sup>e</sup> session (mars 2018) un rapport sur les progrès réalisés et qu'il poursuive la mise en œuvre du plan d'action pendant la période biennale 2018-19. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
- 237.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la République de Moldova s'associent à sa déclaration. L'UE et ses Etats membres approuvent la déclaration du représentant du groupe des PIEM.
- 238.** L'oratrice demande au Bureau d'envisager, comme thèmes pour les études futures, le lien entre les politiques en faveur des PME et l'avenir du travail, les relations d'emploi formelles et informelles, l'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché du travail et l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes. Dans ce contexte, les travaux de recherche sur les méthodes d'évaluation, effectués conjointement avec le Groupe de la Banque mondiale, sont bienvenus. Il est toutefois crucial que l'OIT étende sa coopération avec les autres organisations internationales. Les PME peuvent contribuer à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, mais elles ne pourront réaliser leur potentiel de croissance et d'innovation que si des investissements sont faits dans ce sens. Certaines composantes du plan d'action ne pouvant pas être mises en œuvre faute de financement, il serait bon que le Bureau renforce la coopération entre les départements compétents afin de garantir la mise en œuvre du plan d'action dans son intégralité. L'UE et ses Etats membres approuvent la proposition visant à ce que le Bureau présente un rapport de situation en mars 2019 et souscrivent au projet de décision.
- 239.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit que la viabilité est un véritable défi pour les innombrables PME qui existent en Inde. Il faudrait que des pratiques commerciales responsables soient respectées tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales pour que les PME puissent contribuer à la création d'emplois décents et productifs. L'OIT doit œuvrer au renforcement des capacités à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement en vue d'assurer des emplois décents aux personnes qui en ont le plus besoin. Les interventions du Bureau devraient être adaptées à la réalité du pays et du secteur concernés et tenir compte, pour chaque pays, de l'ampleur du secteur des PME, de la production des PME et du nombre d'emplois créés par les PME.
- 240.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* dit que la viabilité des PME est une condition essentielle de la croissance économique et de la création d'emplois. Compte tenu de l'importance des principales réalisations attendues, il faut espérer que l'examen du programme EESE permettra de mettre en évidence les aspects du programme qui devront être développés à l'avenir. L'orateur note avec intérêt l'importance accordée aux travaux supplémentaires à mener au niveau des pays dans le cadre des programmes EESE et SCORE. Il est indispensable de fonder l'élaboration des politiques en faveur des PME sur des données factuelles, aussi faut-il conduire de nouveaux travaux de recherche sur l'efficacité et le rapport coût-efficacité des interventions en faveur des PME, la viabilité des entreprises et l'amélioration des conditions de travail. Les programmes de formation relatifs à la promotion des PME devraient être étendus afin que les jeunes entrepreneurs puissent en bénéficier. En outre, le Bureau devrait élaborer des mesures et des programmes ciblés visant à promouvoir les coopératives, qui jouent un rôle important dans l'économie de nombreux pays. Il faudrait également définir un ensemble d'indicateurs qui permettraient de comprendre pourquoi de nombreuses PME ne sont pas viables. Enfin, le Bureau devrait proposer une définition des micro, petites et moyennes entreprises afin de faciliter l'analyse statistique. La République islamique d'Iran souscrit au projet de décision.

241. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des entreprises (ENTERPRISES)) dit que le Bureau a établi au total six notes de synthèse sur les PME, dont une sur la productivité et une autre sur la formation. Il prend note de la demande visant à ce que le champ thématique des notes de synthèse soit élargi de manière à englober les points de vue des travailleurs et des coopératives. Le Département des entreprises rencontre régulièrement d'autres départements et unités relevant du Portefeuille des politiques afin de garantir la coordination des activités au sein de l'OIT. Le Bureau examinera la possibilité de faire de l'environnement favorable aux entreprises durables un thème transversal. Il est certain que les travaux relatifs aux PME devront être intégrés dans les initiatives sur l'avenir du travail, en particulier compte tenu du fait que c'est en grande partie au sein des PME que seront créés les futurs emplois.
242. Pour ce qui est du financement, une réunion a eu lieu avec des représentants du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs dans le but d'examiner des sources de financement innovantes, notamment des partenariats public-privé et des sources de financement nationales dans les pays où des activités sont actuellement menées. Le tripartisme et le dialogue social sont indispensables au succès de la mise en œuvre du programme EESE. S'ils ne sont pas respectés dans les faits, il faudra procéder à un examen en vue de déterminer les causes du problème. Le Bureau est déterminé à contribuer à l'efficacité et à l'efficience des services d'inspection du travail. Sept pays supplémentaires ainsi qu'une deuxième région du Mexique feront l'objet d'une évaluation dans le cadre du programme EESE.
243. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, si le Bureau doit faire rapport au Conseil d'administration en mars 2018 comme le propose le groupe des employeurs, il risque de ne pas avoir suffisamment de temps pour réunir les informations voulues concernant les autres éléments dont il a été prié de rendre compte.
244. *Le Président* dit qu'aucun amendement au projet de décision n'a été proposé, et que c'est au groupe de sélection tripartite qu'il incombera de déterminer, à sa prochaine réunion, le délai pour la présentation du rapport.

## Décision

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

- a) *de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action établi pour donner suite aux conclusions de 2015 concernant les PME et la création d'emplois décents et productifs, en tenant compte des orientations fournies par le Conseil d'administration;*
- b) *d'allouer, dans les limites des ressources disponibles, les ressources requises pour que la mise en œuvre du plan d'action puisse se poursuivre avec succès.*

(Document GB.331/INS/6, paragraphe 16.)

## Septième question à l'ordre du jour

### Examen et révision éventuelle du format et du règlement des réunions

(GB.331/INS/7)

246. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime que, compte tenu des difficultés rencontrées dans le passé faute de règles de procédure claires pour certaines réunions, il est essentiel d'adopter un ensemble de dispositions réglementaires générales applicables par défaut à toutes les réunions tripartites convoquées par le Conseil d'administration. Le groupe des employeurs souscrit à la distinction établie dans le projet de règlement entre réunions techniques et réunions d'experts. Il reconnaît également le rôle formel conféré à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et à la Confédération syndicale internationale (CSI), qui assurent respectivement le secrétariat du groupe des employeurs et le secrétariat du groupe des travailleurs.
247. Toutefois, le groupe des employeurs juge très préoccupant que deux principes généraux, à savoir l'équilibre entre les trois groupes, essence même du tripartisme, et l'efficacité des délibérations, ne soient pas correctement pris en compte dans le détail des différentes dispositions. Il est certes nécessaire d'associer tous les mandants intéressés, en particulier les gouvernements, mais cela ne doit ni aboutir à des réunions inopérantes en raison d'un nombre illimité de participants ni compromettre le rapport équilibré entre employeurs, travailleurs et gouvernements. Ces principes généraux d'équilibre dans la composition des réunions et d'efficacité des délibérations devraient par conséquent être intégrés dans le règlement. Pour des raisons d'efficacité, il est primordial que par défaut les réunions d'experts se tiennent à huis clos. Le Conseil d'administration devrait entériner le résultat de leurs travaux, qui sera donc rendu public à cette occasion.
248. Le groupe des employeurs est opposé à la participation d'un nombre illimité d'observateurs aux réunions. Dans le cas particulier des réunions d'experts, ce nombre devrait être restreint par principe. Il en va de même pour les conseillers techniques. Les employeurs ne sont pas favorables à l'idée d'adjoindre des conseillers techniques aux experts, qui par définition ne devraient pas en avoir besoin. Il convient de limiter également la composition des organes subsidiaires afin d'éviter l'intervention d'un trop grand nombre de participants dans les travaux des comités de rédaction.
249. Le groupe des employeurs souhaite que davantage de temps soit consacré à l'examen de cette question, afin de parvenir à un consensus et d'adopter ainsi une approche fondée sur le bon sens qui tiendrait compte des différentes préoccupations.
250. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit apprécier les consultations informelles qui ont été tenues. Au sujet des types et buts des réunions, exposés dans la note introductive, elle demande que par réunions techniques et par réunions d'experts on entende aussi les réunions sectorielles. Les travailleurs conviennent que la durée des réunions devrait être de cinq jours en principe.
251. La question de la participation est celle qui prête le plus à controverse. Tant pour les réunions techniques que pour les réunions d'experts, il est essentiel de garantir un équilibre entre les trois groupes et l'efficacité des délibérations. S'agissant des réunions techniques, la participation des observateurs pourrait être autorisée, mais dans des proportions limitées afin de maintenir l'équilibre. Ce principe doit figurer dans le règlement des deux types de réunion. Il ne devrait y avoir ni observateur ni conseiller technique aux réunions d'experts. Les conseillers techniques devraient être admis uniquement aux réunions techniques, et à raison d'un seul par délégué. Ils devraient avoir le droit d'intervenir ou de voter uniquement

en l'absence du délégué qu'ils accompagnent et avec l'autorisation préalable de ce dernier. Les organes subsidiaires devraient se composer d'un petit nombre égal de participants des trois groupes, sans observateurs, et siéger à huis clos. Tout observateur ne devrait avoir la possibilité d'intervenir qu'une seule fois, au cours de la séance d'ouverture de la réunion. Les interventions supplémentaires devraient nécessiter l'accord du bureau de la réunion et demeurer une exception.

- 252.** Le choix rigoureux des représentants gouvernementaux participant aux réunions techniques et des experts est important, en particulier s'agissant de ces derniers, et devrait satisfaire aux critères énumérés au paragraphe 13 du projet de note introductive. Les réunions techniques devraient être ouvertes au public, contrairement aux réunions d'experts. Les réunions des organes subsidiaires ne devraient en aucun cas être ouvertes au public ni à la participation d'observateurs. Le groupe des travailleurs souscrit aux principes proposés en ce qui concerne les secrétariats des groupes.
- 253.** Pour ce qui est des rapports et des projets de document final, le groupe des travailleurs approuve les principes énoncés dans l'annexe et encourage le Bureau à veiller à ce que ces documents soient disponibles le plus tôt possible. Le groupe des travailleurs consent aux diverses formes que pourraient prendre les documents finals et est favorable à l'approbation de ces documents sans modification par le Conseil d'administration. Il juge acceptables les principes qui fondent l'élaboration de la note sur les travaux, mais demande au Bureau de faire en sorte que toute observation sur ces notes soit coordonnée par l'intermédiaire du secrétariat du groupe des travailleurs.
- 254.** Compte tenu de ses préoccupations au sujet des articles 4, 5, 8, 9 et 13 du règlement proposé pour les réunions techniques et des articles 4, 5, 8, 9 et 12 du règlement proposé pour les réunions d'experts, le groupe des travailleurs déclare ne pas être en mesure d'appuyer l'adoption du projet de décision. Il estime préférable d'achever d'examiner des principes en jeu avant de se pencher sur le règlement des deux types de réunion.
- 255.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée dit qu'il est essentiel d'examiner et de réviser ce règlement pour garantir que les réunions tenues sous l'égide de l'OIT se dérouleront selon des modalités participatives et transparentes pour tous les Membres. Malgré les progrès accomplis au cours des consultations récentes, le groupe gouvernemental demeure préoccupé par certains aspects du règlement proposé, en particulier en ce qui concerne les restrictions imposées à la participation des gouvernements aux travaux de certaines réunions. Le règlement révisé devrait être établi avec le plein soutien des mandants tripartites; il en va de l'efficacité, de l'efficience et de la légitimité du processus. A l'issue de ce travail de révision, le règlement devrait répondre aux besoins de tous les mandants. Le texte proposé n'étant pas suffisamment abouti pour donner corps à la structure de gouvernance voulue, le groupe gouvernemental a besoin de plus de temps pour réfléchir à la question avec les deux autres groupes. Par conséquent, la discussion devrait être reportée à la session de mars 2018 du Conseil d'administration, et l'orateur propose à cet effet un amendement au projet de décision.
- 256.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un porte-parole du gouvernement de la Namibie indique que le groupe de l'Afrique est favorable au maintien des réunions sectorielles et des réunions d'experts, mais convient qu'il y a lieu de reporter la poursuite de l'examen de la question à la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 257.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) déclare que, les divergences de vues étant encore assez marquées, il partage l'avis selon lequel le report de cette discussion à la session de mars 2018 du Conseil

d'administration serait utile. Le Bureau est disposé à organiser des consultations, pour l'essentiel tripartites – dans une salle de dimension raisonnable.

- 258.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe souscrit à la proposition visant à reporter la discussion et qu'il reste déterminé à rechercher une solution qui puisse être appuyée par tous les groupes.
- 259.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe souscrit lui aussi au report de la discussion.

## Décision

- 260.** *Le Conseil d'administration a décidé de reporter à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018) la décision sur cette question à l'ordre du jour et a demandé au Directeur général d'organiser des consultations tripartites en vue de faciliter l'adoption d'une décision fondée sur un consensus à la prochaine session.*

(Document GB.331/INS/7, paragraphe 8, tel que modifié.)

## Huitième question à l'ordre du jour

### **Proposition en faveur de l'établissement de rapports intégrés sur les résultats stratégiques dans le cadre des quatre objectifs stratégiques** ([GB.331/INS/8](#))

- 261.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que l'établissement de rapports intégrés sur les résultats stratégiques proposé dans le document peut en effet aider à renforcer les synergies entre les quatre objectifs stratégiques. Cela étant, la diminution du nombre de rapports risque de se traduire par une baisse de leur qualité. Peut-être conviendrait-il d'intégrer les quatre objectifs stratégiques au sein de chacun des dix résultats – autrement dit, de produire dix rapports sur les résultats contenant quatre sections intégrées sur les objectifs.
- 262.** Le groupe des travailleurs souscrit pleinement à la proposition d'intégrer les quatre éléments transversaux déterminants dans les rapports. Celle d'intégrer le suivi des plans d'action sur la base des résolutions prises lors des discussions récurrentes à la Conférence servirait la cohérence, mais risque de se révéler trop ambitieuse dans la pratique, en particulier parce qu'une limite est fixée au nombre de pages limité que peuvent compter les documents du Conseil d'administration. Les informations données risquent d'être trop superficielles pour permettre au Conseil d'administration de bien comprendre les activités menées et leur contribution aux quatre objectifs stratégiques. Le groupe des travailleurs préfère donc qu'il y ait des rapports différents et que ces questions soient inscrites sous différents points de l'ordre du jour.
- 263.** S'il est décidé de suivre un cycle de quatre rapports, le groupe des travailleurs convient que la sécurité sociale et la protection des travailleurs doivent être deux sous-thèmes inscrits à l'ordre du jour des travaux du Conseil d'administration. L'ordre proposé pour les rapports pourrait être mieux lié au cycle des discussions récurrentes – par exemple, le dialogue social et le tripartisme pourraient être examinés en premier lieu en mars 2018 en vue d'enrichir la discussion de la Conférence en juin de la même année. Si la logique qui vise à inclure

l'examen d'autres activités de suivi se comprend, il existe un risque que cet examen s'opère au détriment de la profondeur de l'analyse.

- 264.** L'oratrice demande au Bureau de préciser comment le Conseil d'administration recevra toutes les informations nécessaires dans le cadre proposé et prie le Conseil d'administration d'envisager de limiter la période expérimentale à un seul rapport, qui sera étudié à la session de mars 2018. Elle demande au Bureau comment il envisage d'étudier les résultats de la période d'essai de deux ans à la session de novembre 2019 du Conseil d'administration, alors que le dernier rapport intégré, sur l'emploi, figurera également à l'ordre du jour.
- 265.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe n'est pas convaincu que le nouveau cadre d'établissement de rapports proposé permette au Conseil d'administration de mieux évaluer la pertinence et l'efficacité des actions menées par l'OIT. Le Conseil d'administration utilise déjà la discussion sur le programme et budget et le rapport sur l'exécution comme outils de gouvernance, et le groupe des employeurs espère que sa demande de rapport financier détaillant l'allocation réelle des fonds recevra également une réponse positive. De plus, les discussions récurrentes dans le cadre de la suite donnée à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), renforcent le rôle de gouvernance.
- 266.** Etant donné que les discussions passées du Conseil d'administration sur les huit domaines de première importance et les 19 résultats n'ont pas été particulièrement fructueuses, il n'y a pas vraiment de raison d'axer l'établissement de rapports intégrés sur les quatre résultats stratégiques, et les examens proposés ne permettront pas de tirer des enseignements utiles permettant de susciter des synergies entre les objectifs. De plus, la Déclaration sur la justice sociale reconnaît que les quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, si bien qu'une discussion fragmentée sur quatre sessions du Conseil d'administration ne semble pas appropriée.
- 267.** Avant d'adopter toute nouvelle procédure d'établissement de rapports, le Conseil d'administration doit évaluer sa méthode de travail actuelle. La présentation et l'examen du rapport sur l'exécution établi à la fin de chaque période biennale peuvent être améliorés de sorte que les enseignements tirés enrichissent les propositions correspondant à l'aperçu du programme et budget suivant et les propositions qui en découlent, et qu'ils améliorent le fonctionnement de l'Organisation et sa capacité à mieux répondre aux souhaits de ses Membres. S'il est publié suffisamment à l'avance, le rapport sur l'exécution permettra au Bureau d'obtenir les informations dont il a besoin pour préparer les discussions récurrentes. Le Conseil d'administration a également besoin d'allouer suffisamment de temps à la discussion à chacune de ses sessions. Afin de mieux orienter le Bureau, le Conseil d'administration a besoin de meilleures informations dans d'autres domaines, notamment sur la façon d'améliorer la gouvernance dans les programmes phares et les programmes d'action. Etant donné que ni la nouvelle proposition de discussions sur les résultats ni le statu quo ne sont satisfaisants, le groupe des employeurs souhaite que soit menée une évaluation indépendante des effets de la discussion du Conseil d'administration sur les résultats. Il importe d'examiner le rapport sur l'exécution avant la session de mars et d'étudier les enseignements tirés avant de prendre une décision.
- 268.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Maroc dit que le nouveau cadre d'établissement de rapports proposé est pertinent parce qu'il met l'accent sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des quatre objectifs stratégiques issus de la Déclaration sur la justice sociale et sur les mesures prises par le Bureau et les mandants à cette fin. La réduction du nombre de rapports facilitera l'évaluation des progrès accomplis. De plus, des enseignements utiles pourront être tirés quant à la manière de bénéficier des synergies entre les objectifs stratégiques afin d'aider les Etats Membres à hiérarchiser les mesures qu'ils prennent pour promouvoir le travail décent de manière intégrée. Le groupe



de l'Afrique souligne le rôle essentiel que joue le Bureau en tant qu'interface entre les quatre objectifs stratégiques en vue de garantir des progrès efficaces, ainsi que pour ce qui est de renforcer les capacités des mandants en matière d'établissement de rapports afin qu'ils puissent tenir l'OIT informée de l'avancée de leurs activités de mise en œuvre des objectifs stratégiques.

- 269.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) dit que la proposition vise à améliorer tant la qualité que la pertinence de l'établissement de rapports sur les résultats, car le groupe de sélection avait de sérieuses raisons de demander au Bureau de concevoir un nouveau cadre d'élaboration d'établissement des rapports. Cela étant, le Bureau n'avait pas envisagé que le groupe propose qu'il n'y ait plus d'autre rapport que celui portant sur l'exécution. Une multiplicité de rapports sur les résultats ne permet pas au Bureau de présenter son travail d'une manière intégrée qui fasse le lien avec les objectifs plus larges de l'Organisation. Par conséquent, au lieu de passer de dix à quatre rapports énumérant simplement toutes les activités menées pour chaque résultat au titre d'un objectif stratégique, il est proposé d'élaborer des rapports approfondis et transversaux pour permettre au Conseil d'administration de mieux évaluer les progrès réalisés. Par exemple, le Bureau pourrait montrer quels aspects du travail portant sur l'économie informelle sont liés à l'objectif stratégique de protection sociale, comment l'activité de l'OIT dans le monde de l'économie promeut le plein emploi, ou encore comment le travail sur un environnement propice aux entreprises durables promeut le dialogue social. L'oratrice est convaincue que la qualité n'en pâtira en rien. Le Bureau est prêt à raccourcir la période expérimentale de deux ans et évaluera cet essai lors de consultations avec les mandants. La forme d'établissement de rapports proposée ajoutera un nouveau type d'analyse et répondra à la demande du groupe de sélection. De plus, les enseignements tirés des mesures visant à atteindre un objectif stratégique peuvent être utilisés pour les activités en concernant d'autres. Quant à la demande du groupe des employeurs concernant une évaluation indépendante, il peut être difficile d'y accéder tant que le Bureau continue dans le même temps d'établir ces rapports. En ce qui concerne la proposition du groupe des travailleurs tendant à commencer à examiner les rapports sur le dialogue social à la session de mars 2018 du Conseil d'administration, l'oratrice relève que le rapport de la Conférence est déjà en cours d'élaboration, de sorte que le calendrier ne se prête pas à un tel examen. De plus, une discussion en mars 2018 risque de vider de sa substance la discussion à la Conférence de juin 2018.
- 270.** *Le Directeur général* dit qu'il est clair que cette proposition, qui est le fruit de discussions avec le groupe de sélection, ne reçoit pas suffisamment d'appui de la part du Conseil d'administration pour que le Bureau lui donne effet. Il propose donc que cette question soit renvoyée au groupe de sélection auquel il sera demandé de formuler une autre proposition, après quoi elle sera inscrite à l'ordre du jour de la session de mars 2018 du Conseil d'administration.
- 271.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* remercie le Bureau d'avoir répondu à certaines préoccupations de son groupe. Le Conseil d'administration doit prendre le temps d'étudier la question de manière approfondie afin de parvenir à une décision avisée recueillant un large appui.
- 272.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise qu'il ne propose pas de mettre fin à l'établissement de rapports, mais simplement d'en affiner la procédure. Il souscrit à la proposition du Directeur général de renvoyer la question au groupe de sélection.
- 273.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que, compte tenu de la multiplicité des points de vue sur l'approche à suivre en ce qui concerne l'établissement de rapports pour le Conseil d'administration, il est à l'évidence nécessaire que le groupe de sélection précise son intention et que d'autres

consultations soient menées avec les trois groupes. En conséquence, le Bureau a rédigé un nouveau projet de décision qui reporte la question à une session ultérieure du Conseil d'administration.

## Décision

**274.** *Le Conseil d'administration a décidé de reporter l'examen de la question de l'établissement de rapports intégrés sur les résultats stratégiques jusqu'à la tenue de nouvelles consultations, compte tenu des vues exprimées à sa 331<sup>e</sup> session.*

(Document GB.331/INS/8, paragraphe 16, tel que reformulé à la lumière de la discussion du Conseil d'administration.)

## Neuvième question à l'ordre du jour

### Stratégie en matière de partenariats et de cohérence des politiques

(GB.331/INS/9)

**275.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que l'alinéa g) du paragraphe 15.6 de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent (2016), qui porte sur la poursuite de l'engagement auprès du secteur privé, doit être pleinement intégré dans la stratégie proposée pour promouvoir le travail décent grâce aux partenariats et à la cohérence des politiques, ce qui permettra au Bureau de donner effet aux conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007. La corrélation entre progrès économique et progrès social, mentionnée uniquement au paragraphe 1 du document, n'est pas suffisamment étudiée; la cohérence des politiques n'exige pas seulement la prise en compte des objectifs de progrès social et d'emploi dans l'élaboration des politiques économiques plus globales, mais aussi celle des politiques économiques dans l'élaboration de ces objectifs. Le Bureau doit expliquer comment il entend remédier au fait que «nombre de pays n'associent pas systématiquement les syndicats de travailleurs et les organisations d'employeurs à cette démarche».

**276.** Pour ce qui est de ses relations avec des institutions économiques, financières et commerciales internationales et régionales, le Bureau doit promouvoir non seulement le travail décent, mais aussi la croissance inclusive. Il importe de reconnaître les principes fondamentaux d'autres organisations afin de favoriser un dialogue constructif. L'orateur ne souscrit pas au présupposé selon lequel les formes nouvelles ou atypiques d'emploi sont de «l'emploi précaire» ou constituent des «déficits de travail décent» et doute que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Fonds monétaire international (FMI) ou l'Organisation mondiale du commerce (OMC) y souscrivent davantage. Les discussions avec ces organisations ne doivent pas être fondées sur des solutions préétablies ni sur une vision partielle de la mondialisation, mais s'appuyer au contraire sur la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration sur la justice sociale et refléter le caractère tripartite de l'OIT.

**277.** La section du document relative aux «éléments clés» n'expose pas la position du Bureau sur le rapport intitulé *Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de la mise en œuvre du Programme 2030: garantir à chacun un avenir meilleur* que le Secrétaire général des Nations Unies a publié peu de temps auparavant; en outre, le cadre d'engagement proposé ne constitue pas une stratégie opérationnelle coordonnée et n'est pas

à même de garantir la réalisation des objectifs du Bureau. Celui-ci doit expliquer si les déclarations écrites présentées par le Directeur général au cours des dialogues de haut niveau avec le Groupe des vingt (G20) et le groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), notamment, sont faites au nom du Bureau ou de l'OIT; dans ce dernier cas, les déclarations doivent être soumises aux mandants. Le Directeur général doit aussi mettre à profit sa nouvelle qualité de président du Comité de haut niveau de l'Office des Nations Unies sur les programmes pour influencer sur la mise en œuvre des politiques. Le dialogue sur les orientations politiques et les travaux de recherche mené avec les principales organisations internationales et régionales doit être plus régulier. Il doit porter sur la promotion du travail décent, mais aussi sur sa compatibilité avec les politiques économiques et financières, et aboutir à une action commune réaliste. Le Bureau doit préciser ce qu'il entend par «tester» une approche intégrée dans quelques pays, quels pays il souhaite choisir et pourquoi; il doit en outre expliquer comment il compte mettre l'accent sur les quatre objectifs stratégiques et les objectifs transversaux de l'Agenda du travail décent et, en même temps, se concentrer sur un axe prioritaire, comme l'emploi.

- 278.** En résumé, le document est trop succinct et il y manque une analyse approfondie des concepts et de leur mise en œuvre qui s'appuie sur des propositions réalistes. En particulier, la section intitulée «Aller de l'avant» aurait dû exposer des mécanismes permettant de prendre de nouvelles mesures. Le groupe des employeurs demande donc au Bureau de proposer au Conseil à sa session de mars 2018 un nouveau document tenant compte des préoccupations qu'il a exprimées.
- 279.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que le mandat de l'OIT en matière de cohérence des politiques se fonde sur la Déclaration de Philadelphie et est réaffirmé dans la Déclaration sur la justice sociale. Par conséquent, il ne s'agit pas tant de savoir si l'OIT a pour mandat de promouvoir la cohérence des politiques que comment veiller à ce que toutes les organisations du système multilatéral s'emploient à promouvoir la croissance inclusive et le travail décent. Il reste encore à surmonter d'importantes difficultés découlant de l'absence de cohérence au sein des gouvernements et de la résistance manifestée par des institutions financières et économiques internationales. En effet, ces institutions prônent souvent des politiques qui vont à l'encontre du mandat de l'OIT et des normes internationales du travail pertinentes. A titre d'exemple, le FMI promeut des stratégies relatives à la protection sociale qui ne sont pas fondées sur les droits et qui sont à l'opposé de la couverture universelle préconisée par les normes de l'OIT. Celle-ci doit s'employer plus activement à évaluer dans quelle mesure les politiques financières et économiques internationales sont liées aux objectifs de la justice sociale et du travail décent, et adopter une position ferme pour défendre son mandat.
- 280.** Il subsiste des divergences importantes quant aux éléments précis des politiques économiques, sociales et environnementales qui sont nécessaires pour réaliser l'objectif de développement durable (ODD) 8. Faire en sorte que les politiques promeuvent une approche intégrée, globale et coordonnée des quatre piliers du travail décent constitue un autre défi. L'exclusion de partenaires sociaux du processus d'élaboration de politiques nationales relatives à l'économie et à l'emploi aboutit à des occasions manquées d'engager un dialogue avec des parties prenantes du monde du travail et, partant, de faciliter la mise en œuvre des politiques et leur appropriation par les personnes.
- 281.** En ce qui concerne le premier élément clé de la stratégie, à savoir maintenir un dialogue de haut niveau, l'OIT doit participer activement à des débats critiques aux niveaux mondial, régional et national. C'est en participant aux processus du G20 et à d'autres processus qu'elle pourra contester la position des organisations dont les politiques ne promeuvent pas le travail décent, la croissance inclusive, les normes internationales du travail et les valeurs de l'OIT.

- 282.** Le fait de renforcer le travail de l'OIT à l'échelle nationale, qui est un autre élément de la stratégie, est une priorité essentielle pour le groupe des travailleurs. L'Organisation doit être prête à donner des conseils stratégiques intégrés et fondés sur les droits, sur la base des quatre dimensions du travail décent; elle doit conseiller les gouvernements sur la manière dont les salaires, la protection sociale, la négociation collective et d'autres politiques du marché du travail peuvent contribuer à réduire les inégalités; elle doit aussi conseiller les mandants sur les politiques macroéconomiques en faveur de l'emploi et la manière de promouvoir les droits au travail pour que le développement économique aille de pair avec le progrès social. Ces points doivent être expliqués plus clairement dans le texte.
- 283.** Force est de constater que la promotion d'une meilleure cohérence des politiques favorisant le travail décent au niveau national est une entreprise ambitieuse. Cela étant, le Bureau doit de toute urgence mettre en œuvre cette approche à titre expérimental, avec la participation des mandants tripartites et de tous les ministères et organisations régionales et internationales pertinents. Il sera essentiel de veiller à ce que les partenaires sociaux participent à la sélection des pays où cette approche sera mise en œuvre. Lors de l'élaboration des programmes par pays, il sera utile de mettre à profit les enseignements tirés des expériences précédentes.
- 284.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine dit que la collaboration de l'OIT avec d'autres organisations et mécanismes internationaux et régionaux a été fructueuse au vu de la contribution de l'Organisation à de nombreuses plates-formes internationales et de l'intégration du travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Le GASPAC appuie la proposition relative à l'adoption d'une approche collaborative en trois volets visant à promouvoir la stratégie en matière de partenariats et de cohérence des politiques. Il souscrit au projet de décision.
- 285.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni note avec satisfaction qu'il est reconnu dans le document que la stratégie doit tenir compte des discussions liées au rapport du Secrétaire général des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de la mise en œuvre du Programme 2030, ainsi que de son rapport suivant attendu d'ici à la fin de 2017. Relevante que l'accent est mis sur la coopération avec les institutions économiques, financières et commerciales internationales et régionales, le groupe des PIEM aurait apprécié que la stratégie tienne compte des partenariats prévus par l'OIT avec d'autres acteurs du système des Nations Unies, le secteur privé, le monde universitaire et les organisations non gouvernementales (ONG).
- 286.** En ce qui concerne le premier élément de la stratégie, le groupe des PIEM se félicite que le Directeur général participe à des dialogues de haut niveau, que l'OIT collabore à des processus et entités tels que le G20, le G7, la Banque mondiale et l'OCDE, et que le Directeur général ait été nommé président du Comité de haut niveau de l'Office des Nations Unies sur les programmes. Quant au deuxième élément, l'oratrice salue le fait que le Bureau ait reconnu que l'OIT peut – et doit – faire davantage pour mener des travaux de recherche et des discussions techniques plus régulières et mieux coordonnées avec d'autres organisations internationales. En ce qui concerne la collaboration au niveau national, elle souhaite savoir quand la mise en œuvre à titre expérimental de l'approche pourra débiter au plus tôt et quand son efficacité sera évaluée. A sa session de mars 2018, le Conseil d'administration devra être informé du point de vue du Bureau sur les nouvelles priorités du Secrétaire général dans le cadre de la réforme des Nations Unies et des modalités d'application qu'il propose pour les éléments en question. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 287.** *S'exprimant au nom de la Communauté des pays de langue portugaise (CPLP)*, une représentante du gouvernement du Brésil, appelle l'attention sur la résolution 71/324 de l'Assemblée générale des Nations Unies relative à la coopération entre l'ONU et la CPLP,

dit que l'OIT peut nettement contribuer à une mise en œuvre efficace du Programme 2030. L'Organisation peut s'appuyer sur son large réseau de bureaux extérieurs ainsi que sur son savoir-faire accumulé et ses partenariats dans le domaine de la recherche pour participer efficacement aux discussions sur la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Pour atteindre dans les délais impartis les cibles énoncées dans le Programme 2030, l'OIT doit accroître son assistance technique et l'échange de meilleures pratiques. Elle doit également renforcer les activités relatives à la transformation sociale, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la formation, de la santé au travail, du transfert de technologie et de promotion de l'égalité des sexes. De plus, elle doit promouvoir l'autonomisation des femmes, le travail décent et l'emploi formel, consacrer des efforts et des ressources à l'emploi des jeunes et combattre le travail précaire en zone rurale. La CPLP salue les efforts entrepris par l'OIT pour participer à des partenariats multipartites, susciter le dialogue social de haut niveau sur des questions économiques et sociales, améliorer la recherche et la coopération technique avec les partenaires mondiaux et œuvrer à une action de l'OIT plus intégrée, cohérente et interdisciplinaire au niveau national afin de faire progresser l'Agenda du travail décent et de réaliser les ODD.

- 288.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad dit que les déficits de travail constituent sans nul doute une source de déstabilisation du développement durable. C'est pourquoi les Etats Membres doivent garantir la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour tous, comme les y invite l'ODD 8 et conformément à la Déclaration sur la justice sociale. Cela nécessite une coopération multilatérale, notamment avec les partenaires financiers et économiques aux niveaux national, régional et international. Pour être fructueuse et contribuer au travail décent, cette collaboration doit s'exercer dans le cadre de politiques cohérentes adossées à un dialogue régulier et constructif. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 289.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la coopération multilatérale (MULTILATERALS)) dit que le document reflète le fait que des Etats Membres ont demandé au Bureau de mettre l'accent sur des activités concrètes au niveau national. C'est pourquoi la collaboration au niveau national avec les institutions financières, économiques, internationales et régionales y a été mise en avant. Une fois que des cadres de coopération auront été établis avec des organisations spécifiques, dans des pays spécifiques, les résultats et l'incidence de ces activités feront l'objet d'un suivi.
- 290.** Répondant à l'observation faite par le porte-parole des employeurs au sujet du paragraphe 15.6 g) de la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, l'orateur tient à confirmer que l'engagement du secteur privé et le rôle joué par les entreprises pour une croissance inclusive sont déjà entièrement couverts dans l'initiative sur les entreprises et font partie intégrante de la stratégie. Comme il est souligné au paragraphe 11 du document, la cohérence des politiques consiste à prendre en compte les points de vue des deux parties et à trouver le point d'équilibre dans le cadre d'un dialogue constructif. La réforme des Nations Unies ne figure pas à l'ordre du jour de la session en cours; après la publication du deuxième rapport du Secrétaire général fin 2017, cette question sera examinée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2018. En ce qui concerne les activités visant à assurer la cohérence des politiques avec d'autres acteurs du système des Nations Unies, le secteur privé, le monde universitaire et les ONG, il est souligné que l'OIT développe de nombreux partenariats de cette nature dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030.
- 291.** S'il est encore trop tôt pour définir les activités dans les pays, celles-ci devront englober les domaines mis en avant par les mandants tripartites. En ce qui concerne le choix des pays pilotes, une option pourrait consister à choisir dans chaque région un pays dans lequel les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs apportent une contribution importante au débat économique et social et où il y a de réelles possibilités de coopération

avec des institutions financières mondiales et régionales. Cela fera l'objet de discussions en interne avec les directeurs régionaux, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), sur la base des délibérés du Conseil. Bien qu'il soit prématuré de fixer un calendrier, les activités pourraient débuter en 2018 et être mises en œuvre sur deux ans.

- 292.** On peut dire qu'un certain degré de cohérence mondiale, voire une convergence, se fait jour sur des questions telles que celle des inégalités. Cependant, il reste encore de nombreux points de contradiction, notamment en matière de protection sociale: le rapport d'évaluation établi par le FMI en 2017 va à l'encontre de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et de la cible 1.3 des ODD. Au-delà de la cohérence des politiques entre organisations internationales, il convient aussi d'encourager cette même cohérence au niveau national. A cet égard, le Programme 2030 est le mécanisme idéal de promotion de la cohérence des politiques aux niveaux national et mondial.
- 293.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau des explications fournies, qui ont répondu aux interrogations de son groupe. Cependant, il réaffirme que la stratégie doit être redéfinie, rendue plus claire et, surtout, opérationnelle, pour garantir que l'OIT ne subordonne pas son mandat à celui des autres organisations lorsqu'elle engage un dialogue avec elles. La question du choix des pays pilotes doit être analysée de façon plus approfondie.
- 294.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* accueille favorablement l'opinion exprimée par les employeurs et y souscrit pleinement.

## Décision

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

- a) à tenir compte de ses orientations en ce qui concerne la stratégie proposée pour promouvoir le travail décent grâce aux partenariats et à la cohérence des politiques;*
- b) à prendre les mesures nécessaires à sa mise en œuvre.*

(Document GB.331/INS/9, paragraphe 27.)

## Dixième question à l'ordre du jour

### Examen de la mise en œuvre des accords OIT-ISO (GB.331/INS/10)

- 296.** *Le Président* présente le document. Il dit que la norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001) ne devrait pas être publiée avant fin mars 2018 au plus tôt, étant donné que les membres de l'ISO doivent encore voter à propos du projet final de norme internationale. En ce qui concerne le projet de décision fondé sur les résultats de la mise en œuvre expérimentale de l'accord de 2013 conclu entre l'OIT et l'ISO, deux options sont présentées au paragraphe 26 du document: la première vise à modifier l'accord de 2013 et la deuxième, à le résilier. Si l'accord de 2013 est résilié, l'OIT perdra son statut de liaison dans le cadre des travaux concernant la norme ISO 45001. Le paragraphe 27 constituerait

une dérogation à la disposition du paragraphe 26 visant à s'abstenir de coopérer plus avant avec l'ISO, du fait que la collaboration en matière de responsabilité sociétale a déjà débuté dans le cadre du protocole d'accord entre l'OIT et l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociétale, conclu en 2005. Etant donné que l'ISO a résilié unilatéralement, avec effet au 3 janvier 2018, ce protocole d'accord, le projet de décision lui offre la possibilité d'appliquer les dispositions dudit protocole devenu caduc en vue d'une éventuelle participation de l'OIT à ses travaux en la matière.

- 297.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, depuis le début, son groupe n'est pas favorable à l'initiative de l'ISO ayant pour objet d'élaborer la norme ISO 45001, car cette norme empiète sur les compétences en matière de législation et de négociation collective et ajoute un niveau supplémentaire de réglementation aux multiples instruments déjà en vigueur, ce qui complique encore la tâche des entreprises. L'une des caractéristiques fondamentales des travaux de l'ISO, en particulier pour ce qui concerne les systèmes de management, est que leurs exigences ne sont pas juridiquement contraignantes. Etant donné que cette norme est élaborée par l'ISO, on ne peut s'attendre à ce qu'y soient reprises toutes les dispositions de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST).
- 298.** Le Bureau a participé à des réunions de l'ISO au nom de l'OIT avec l'autorisation du Conseil d'administration. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a également participé au processus de rédaction de la norme ISO 45001, et sa position n'a pas toujours concordé avec celle du Bureau. Les normes de l'ISO sur les systèmes de management ne sont pas des instruments qui permettent de traiter comme il convient la question des droits de participation des travailleurs, laquelle reste la prérogative du législateur et des partenaires sociaux. Elles ne permettent pas non plus d'insister sur la participation de chaque salarié dans tous les domaines d'intervention d'un système de gestion de la SST. Il serait difficile et coûteux, pour les petites et moyennes entreprises, de comprendre et de mettre en œuvre la norme ISO 45001, malgré la pression que leurs clients exerceront pour qu'elles obtiennent cette certification. Le groupe des employeurs appuie la proposition, énoncée au paragraphe 12, d'évaluer dans quelle mesure les objectifs des *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001* (Principes directeurs ILO-OSH 2001) définis par l'OIT ont été atteints.
- 299.** Le groupe des employeurs note que le Bureau indique dans son rapport que sa participation à l'élaboration de la norme ISO 45001 a eu des effets limités, que l'Organisation y a consacré beaucoup de ressources et que les résultats de la mise en œuvre expérimentale se sont avérés relativement peu satisfaisants. Cela étant, le Bureau devrait résilier l'accord de 2013. De plus, la déclaration envisagée devrait insister sur les conséquences qu'ont les normes de caractère privé de l'ISO dans des domaines relevant de la compétence de l'OIT et des partenaires sociaux.
- 300.** Le groupe des employeurs est préoccupé par les activités de normalisation actuellement menées par l'ISO sur d'autres sujets qui pourraient avoir un rapport avec les politiques du travail ou les politiques sociales relevant du mandat des partenaires sociaux. S'il est vrai que l'ISO excelle à réunir de petits groupes d'experts à propos de différentes questions techniques, sa nature et sa composition ne sont pas adaptées au traitement de questions sociales de grande ampleur qui nécessitent des processus réellement représentatifs afin de trouver le point d'équilibre entre les intérêts rivaux des différents acteurs. L'ISO et l'OIT jouent des rôles différents, et l'ISO n'a ni le mandat, ni la représentativité, ni le savoir-faire, ni la capacité nécessaires pour établir et interpréter de nouvelles normes en matière de responsabilité sociétale. Tout en accueillant avec satisfaction le rejet de la proposition de l'ISO visant à créer un nouveau comité technique sur la responsabilité sociétale, le groupe des employeurs est cependant préoccupé par le fait que le membre de l'ISO qui avait soumis cette proposition pense que celle-ci devrait finir par aboutir. Etant donné qu'il est peu probable que l'ISO accepte d'appliquer les dispositions du protocole d'accord de 2005 dans

le domaine de la responsabilité sociétale, l'OIT devrait renoncer à participer à toute activité future de l'ISO.

- 301.** En ce qui concerne le projet de décision, le groupe des employeurs appuie le paragraphe 26 a), étant entendu que la position de principe de l'OIT sur la norme ISO 45001 tient compte des orientations données par le Conseil d'administration. Il appuie également l'option 2 proposée au paragraphe 26 b) et les deux alinéas du paragraphe 27.
- 302.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est préoccupant de constater que l'ISO intervient de plus en plus dans des domaines qui relèvent de la réglementation du travail. En effet, les normes de l'ISO sont élaborées dans le cadre de processus qui ne sont ni transparents ni représentatifs et auxquels participent de nombreux auditeurs et consultants du secteur privé, mais sans représentation équilibrée des employeurs, des gouvernements et des travailleurs, ces derniers étant d'ailleurs très largement sous-représentés. Le fait que l'ISO continue de considérer que l'accord de 2013 ne consacre pas la primauté des normes internationales du travail sur les normes de l'ISO en cas de conflit est également préoccupant, puisque cela n'est effectivement pas conforme aux termes de l'accord de 2013.
- 303.** Il convient de se féliciter que la norme ISO 45001 fasse une place éminente à la participation et à la consultation des travailleurs et de leurs représentants dans les systèmes de gestion de la SST et qu'elle contienne des garanties positives pour les travailleurs sous contrat intermittent; ces points peuvent être considérés comme la contribution majeure de l'action énergique menée par le BIT. Cependant, le groupe des travailleurs note avec regret que la norme ISO 45001 définira, pour les travailleurs, des normes de protection moins contraignantes sur des principes de SST importants, à savoir la possibilité de se soustraire à des situations de danger grave et imminent ainsi que la mise à disposition, à titre gratuit, des équipements nécessaires et de formations en matière de sécurité et de santé. Les dispositions essentielles qui ont été exclues de la norme ISO 45001 figurent pourtant dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ont contribué à améliorer la législation du travail dans de nombreux pays et ont été transposées dans la directive n° 89/391/CEE de l'Union européenne (UE), qui est l'une des pièces maîtresses du modèle social européen. Comme il est indiqué dans le rapport du Bureau, il ne fait aucun doute que la participation de l'OIT en tant qu'organisation de liaison a eu des effets limités.
- 304.** Le groupe des travailleurs appuie la proposition d'autoriser le Directeur général à publier une position de principe de l'OIT sur la norme ISO 45001 afin de préciser le fonctionnement des normes de l'OIT et des normes de l'ISO en ce qui concerne les systèmes de management de la SST. Il estime également qu'il faut promouvoir les Principes directeurs ILO-OSH 2001 et que, au vu des faits nouveaux concernant l'ISO, il conviendrait d'envisager d'urgence leur actualisation. L'OIT devrait renforcer ses activités de promotion de la santé et de la sécurité au travail et favoriser ainsi activement la ratification et l'application des normes de l'OIT sur la SST, à commencer par la convention n° 155.
- 305.** Le groupe des travailleurs relève avec une vive préoccupation que la mise en œuvre à titre expérimental de l'accord de 2013 montre que les objectifs de ce dernier sont très loin d'être atteints, notamment le fait d'éviter que les normes de l'ISO n'aillent à l'encontre des normes internationales du travail et de veiller à ce que l'OIT reçoive une notification préalable l'informant de propositions de l'ISO susceptibles d'aborder des domaines d'action relevant de son mandat. De plus, l'ISO a refusé de distribuer la lettre conjointe CSI-OIE dans laquelle les signataires s'opposent aux propositions de création d'un nouveau comité technique et de révision de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale et qu'elle aurait dû distribuer en vertu du protocole d'accord de 2005. L'oratrice demande aux gouvernements de recommander aux organismes nationaux de normalisation de voter contre la proposition de révision de la norme ISO 26000, étant donné qu'une décision sur ce point doit être prise en février 2018.



- 306.** Le groupe des travailleurs se déclare favorable à l'adoption du paragraphe 26 a), de la deuxième option proposée au paragraphe 26 b) et du paragraphe 27 a). Il croit comprendre que si le Conseil d'administration décide d'adopter la deuxième option proposée au paragraphe 26 b), le paragraphe 27 b) sera supprimé.
- 307.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit regretter que l'ISO n'ait pas respecté les orientations claires que l'OIT a données lors de l'élaboration de la norme ISO 45001 et que, en conséquence, cette norme permettra à des organisations qui n'assurent pas aux travailleurs une protection essentielle en matière de SST d'obtenir leur certification. L'accord conclu en 2013 s'est révélé insuffisant pour garantir que l'Organisation exerce l'influence nécessaire sur les processus de l'ISO. L'orateur exhorte le Directeur général à publier une position de principe ou une déclaration de principes de l'OIT, qui indiquerait clairement, entre autres: la compétence de l'OIT dans les domaines relatifs aux normes du travail, notamment celles ayant trait à la SST; le risque que des organismes tels que l'ISO laissent les travailleurs sans protection, malgré l'existence de normes internationales du travail conclues par consensus tripartite; et le rejet, par l'OIT, des normes ne respectant pas ses instruments.
- 308.** Le GRULAC pense qu'il faudrait prendre de nouvelles mesures en vue d'assurer la réalisation des objectifs des Principes directeurs ILO-OSH 2001. Tous les Etats Membres devraient savoir que la norme ISO 45001 ne pourra en aucun cas remplacer ou modifier ces principes directeurs. L'Organisation devrait certes continuer d'intervenir sur la scène internationale pour veiller à ce que d'autres organismes publics et privés agissent dans le respect de ses normes, mais ne devrait pas chercher à prolonger sa collaboration avec l'ISO sans que des garanties appropriées ne soient instituées pour assurer que les normes de l'OIT sont effectivement respectées. En l'absence de telles garanties, d'autres organismes pourraient faire valoir, à tort, que l'Organisation légitime leurs activités. A la lumière de ce qui précède, et étant donné que l'ISO n'a pas respecté l'accord de 2013 à maintes reprises, le GRULAC est d'avis que l'OIT devrait s'abstenir de coopérer plus avant avec l'ISO en l'état actuel des choses.
- 309.** Le GRULAC dit regretter que l'ISO ait proposé de réviser la norme ISO 26000 sans l'accord de l'OIT, d'autant plus qu'elle a décidé de résilier le protocole d'accord de 2005. S'agissant du projet de décision, le GRULAC approuve l'adoption du paragraphe 26 a), de la deuxième option proposée au paragraphe 26 b) et du paragraphe 27, alinéas a) et b).
- 310.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad estime que l'ISO ne devrait pas aller à l'encontre des politiques publiques, des réglementations et des traités internationaux, dont l'établissement relève des gouvernements ou des organisations régies par des traités. A ce titre, l'ISO ne devrait pas édicter des normes contraires à celles de l'OIT, et moins encore remettre en cause les compétences et les attributions de l'Organisation. En ce qui concerne le projet de décision, le groupe de l'Afrique appuie la deuxième option proposée au paragraphe 26 b).
- 311.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la France exprime ses sérieuses craintes envers le fait que la norme ISO 45001 définira des normes de protection des travailleurs moins contraignantes sur des principes importants des normes internationales du travail et qu'elle ouvrira la voie à une possible certification d'organisations qui n'apportent pas de telles protections aux travailleurs. L'orateur s'inquiète également du fait que l'ISO n'a pas tenu dûment compte des propositions de rédaction appuyées par un certain nombre d'organismes nationaux et visant à une formulation conforme aux principes des normes internationales du travail. Il conviendrait que le Bureau donne de plus amples informations sur l'importance des ressources liées à la participation du BIT aux travaux du comité de projet (PC) de l'ISO

chargé de l'élaboration de la norme ISO 45001 (ISO/PC 283). Force est de constater que les normes ISO sont volontaires et que tout instrument relatif à la santé et à la sécurité au travail devrait être élaboré dans le respect d'une gestion effective et proportionnée des risques, et adapté au contexte des organisations. L'orateur s'interroge sur la nécessité de poursuivre les partenariats entre l'OIT et l'ISO et apprécierait des explications approfondies du Bureau à cet égard. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision en approuvant l'adoption du paragraphe 26 a) et des deux alinéas du paragraphe 27.

- 312.** *Un représentant du gouvernement de la Suisse*, soutenant la position du groupe des PIEM, déclare que les derniers développements concernant la norme ISO 26000 et sa révision montrent combien il est difficile de faire respecter les prises de position de l'OIT, des partenaires sociaux internationaux, mais aussi des partenaires économiques nationaux, qu'il n'y avait aucune majorité favorable à la modification proposée de la norme ISO 26000 et que l'OIT ne devrait pas participer aux futurs travaux liés à cette norme. L'ISO a résilié unilatéralement le protocole d'accord de 2005, ce qui montre qu'elle ne souhaite plus collaborer avec l'OIT. De plus, les accords de 2005 et de 2013 n'ont pas été respectés. Pour toutes ces raisons, la Suisse appuie la deuxième option proposée au paragraphe 26 b) du projet de décision et estime qu'il faudrait mettre un terme à la participation de l'OIT aux futurs travaux liés à la norme ISO 26000.
- 313.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) déclare que des difficultés en matière de coopération, tant de procédure que de fond, ont été recensées au cours de la mise en œuvre expérimentale de l'accord de 2013. Le cœur du problème réside dans le fait que l'OIT et l'ISO ne sont pas d'accord sur le point de savoir si les normes internationales du travail, utilisées comme source de référence en cas de conflit, doivent servir de fondement aux normes ISO pertinentes ou bien si l'ISO doit simplement les examiner lors de l'élaboration de ses propres normes. Dans certains cas, l'OIT est parvenue à rehausser le niveau de protection proposé par la norme ISO 45001, mais, la plupart du temps, elle n'a pas été en mesure de le faire, car même si un certain nombre d'organismes nationaux de normalisation ont appuyé les travaux du Bureau, le secrétariat central de l'ISO et la direction des comités n'ont pas accordé l'attention nécessaire et appropriée aux propositions du Bureau, contrairement aux dispositions prévues par l'accord de 2013.
- 314.** Même si l'ISO est en train d'examiner un grand nombre de questions sur lesquelles l'OIT se penche depuis des décennies, notamment en ce qui concerne les systèmes d'achat et la gestion des ressources humaines, une collaboration accrue entre l'ISO et l'OIT ne permettrait pas de résoudre les problèmes de fond ni de procédure. Le fait de ne pas collaborer avec l'ISO se traduirait par des normes ISO moins contraignantes qui auraient, dans la pratique, des effets négatifs sur les normes de l'OIT; toutefois, il serait difficile de remédier à ce problème compte tenu des obstacles à un partenariat réellement influent.
- 315.** En cas de résiliation du partenariat, l'Organisation recevra encore des informations relatives à certaines normes inscrites au programme de l'ISO, sans que l'on n'exige quelque action que ce soit de la part du Bureau. Il est difficile de quantifier les ressources affectées à la coopération avec l'ISO dans le cadre de la mise en œuvre expérimentale, mais la préparation des six réunions d'une durée d'une semaine et la participation à ces dernières, de même que le suivi des consultations, ont mobilisé une main-d'œuvre importante.
- 316.** Les développements concernant la norme ISO 26000 pendant la période de mise en œuvre expérimentale permettent de prendre une décision en pleine connaissance de cause. Force est de constater que la question de la responsabilité sociétale est importante pour les Etats membres. L'OIT et l'ISO ont très vite manifesté leur désaccord quant aux modalités de participation de l'OIT aux travaux en cours de l'ISO sur la responsabilité sociétale, et le

point pour décision concerné ne vise pas à autoriser le Bureau à entreprendre des négociations sur la question.

- 317.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, un représentant du gouvernement de la France déclare que son groupe se ralliera au consensus soumis par le Conseil d'administration concernant le projet de décision.*
- 318.** *La porte-parole du groupe des travailleurs fait savoir que son groupe n'émet pas d'opposition de principe à l'approche proposée au paragraphe 27 b), mais qu'il considère que celle-ci serait très difficile à mettre en pratique.*
- 319.** *La représentante du Directeur général (DDG/P) précise que le Bureau et l'ISO ont déjà cherché à préciser le sens du protocole d'accord de 2005 et à répondre à la question de savoir si celui-ci doit s'appliquer à la nouvelle initiative sur la responsabilité sociétale. Si le paragraphe 27 b) était adopté et que le Bureau ait la possibilité de participer à cette initiative, il le ferait suivant des dispositions similaires à celles du protocole d'accord de 2005, sans s'employer activement à y participer.*

## Décisions

- 320.** *A la lumière des résultats de la mise en œuvre expérimentale, par l'OIT, de l'accord de 2013 conclu entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le Conseil d'administration:*
- a) a autorisé le Directeur général à publier une position de principe de l'OIT sur la norme ISO 45001 sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, afin de préciser le fonctionnement des normes internationales du travail et d'autres mesures de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que les rôles respectifs de l'OIT et de l'ISO dans ce domaine;*
  - b) a prié le Directeur général de résilier l'accord de 2013 entre l'OIT et l'ISO, de s'abstenir de poursuivre la coopération avec l'ISO jusqu'à nouvel ordre et, après consultation du bureau du Conseil d'administration, de publier une déclaration expliquant les raisons de cette résiliation.*
- 321.** *En ce qui concerne la participation de l'OIT à tout comité technique futur de l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociétale ou à la révision d'ISO 26000, le Conseil d'administration:*
- a) a pris note avec regret de la décision de l'ISO de résilier unilatéralement, avec effet au 3 janvier 2018, le protocole d'accord de 2005 entre l'OIT et l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociétale;*
  - b) a autorisé l'OIT à participer à toute activité future de l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociétale et/ou révision d'ISO 26000 si l'ISO décide d'aller de l'avant sur l'un ou l'autre de ces projets, mais seulement à la stricte condition que l'ISO accepte d'appliquer les dispositions du protocole d'accord conclu en 2005 avec l'OIT aux activités qui seront menées dans le domaine de la responsabilité sociétale au titre de ces projets, dans les mêmes conditions que celles que l'ISO a appliquées à l'élaboration d'ISO 26000, y compris en*

*ce qui concerne la participation de l'OIT aux structures de gouvernance de l'ISO.*

(Document GB.331/INS/10, paragraphes 26 et 27.)

## Onzième question à l'ordre du jour

### **Suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 102<sup>e</sup> session (2013)** ([GB.331/INS/11](#))

- 322.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que la situation n'est malheureusement pas aussi favorable que souhaité. Malgré les efforts déployés par le Bureau, le gouvernement du Myanmar a fait savoir qu'il n'était pas encore prêt à reconduire le mémorandum d'accord et le plan d'action pour l'élimination du travail forcé. En conséquence, lorsque le Protocole d'entente complémentaire en cours arrivera à échéance le 31 décembre 2017, il n'y aura aucun mécanisme formel permettant de lutter contre le travail forcé au Myanmar. Outre la profonde déception et les vives inquiétudes que cela suscite, il y aura de lourdes conséquences pour la capacité de l'OIT à lutter contre le problème récurrent du travail forcé. Le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour le Myanmar, dans lequel l'élimination du travail forcé est une composante essentielle, est en voie d'élaboration, mais l'absence de cadre formel remet en question le parachèvement et la mise en œuvre du PPTD. Il ne faut pas sous-estimer la gravité de la situation. De plus, l'OIT doit revoir ses plans visant à intégrer les activités menées au Myanmar dans la structure de la région Asie-Pacifique à la lumière des faits qui se sont produits peu de temps auparavant.
- 323.** L'orateur propose donc que le paragraphe 35 *e*) du projet de décision soit modifié comme suit: «prie le Directeur général de rendre compte des plaintes pour travail forcé reçues par l'OIT à chaque session future du Conseil d'administration et de présenter, à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en mars 2018, un bilan détaillé des progrès qui auront été accomplis». Etant donné que le travail forcé continue de soulever des préoccupations au Myanmar, le Conseil d'administration doit rester informé des cas qui se produisent jusqu'à ce qu'un accord rétablissant les mécanismes approuvés en vue de combattre ce problème soit signé. L'orateur dit espérer que le Bureau pourra rendre compte des progrès accomplis au Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session.
- 324.** *Un représentant du gouvernement du Myanmar* dit que, depuis l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement démocratique en avril 2016, la coopération avec l'OIT s'est poursuivie et des progrès ont été accomplis au titre des quatre engagements du cadre de collaboration de l'OIT avec le Myanmar pour la période 2016-17. Si la paix et la réconciliation nationale sont les priorités absolues du gouvernement, celui-ci accorde également toute son attention au bien-être social et économique des travailleurs. Reconnaissant que les travailleurs jouent un rôle essentiel dans le développement national, le gouvernement s'emploie à améliorer les efforts tripartites dans le pays et à promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs. Il convient de souligner les efforts faits dans les domaines de la réforme de la législation du travail et du développement des compétences, ainsi que la création d'un centre d'information pour les travailleurs migrants à l'aéroport international de Yangon, la mise en œuvre du Programme du Myanmar

pour l'élimination du travail des enfants (My-PEC) et la fourniture d'une protection sociale et de soins de santé, avec la coopération de l'OIT et des partenaires de développement.

- 325.** Ces dernières années, le Myanmar a accompli des progrès notables visant à éliminer le travail forcé grâce aux efforts conjoints du gouvernement, de toutes les parties prenantes dans le pays et de l'OIT. Notant que ces avancées sont en bonne partie dues aux activités de sensibilisation de la population qui ont été menées, l'orateur dit que 140 conférences et séances de formation ont été organisées depuis 2012 et que 150 panneaux d'affichage ont été installés. Le Myanmar s'emploie aussi à régler le problème de l'enrôlement de mineurs, et, jusqu'à août 2017, 429 auteurs d'infractions de ce type ont été punis en application du Code pénal et de la loi relative aux services de défense. De plus, 8 998 séminaires sur le travail forcé et l'enrôlement de mineurs ont été organisés dans des établissements militaires entre 2012 et 2017.
- 326.** Le groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail a tenu des discussions de fond sur la modification de trois lois considérées comme prioritaires. Une motion tendant à modifier la loi relative au règlement des conflits au travail a été soumise au Parlement le 1<sup>er</sup> novembre 2017. En ce qui concerne la loi relative à l'emploi et au développement des compétences, de nouvelles dispositions et conditions concernant les contrats d'emploi ont été convenues en juillet 2017 dans le cadre du Forum national de dialogue tripartite – qui fonctionne de manière satisfaisante – et ont été diffusées au sein de tous les établissements comptant plus de cinq travailleurs. Le paragraphe 19 du document rend bien compte du nombre croissant d'organisations syndicales enregistrées au Myanmar.
- 327.** Grâce à l'assistance technique et financière du BIT, il a été possible d'établir une base de données sur l'enquête de 2015 sur le travail forcé, le travail des enfants et l'insertion professionnelle des jeunes, ce qui a facilité l'élaboration de politiques et la planification au Myanmar. Une assistance semblable sera nécessaire pour mener une enquête sur la demande de travail. Le Myanmar étant l'un des bénéficiaires du programme phare mondial de l'OIT intitulé «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous», le gouvernement a instauré des programmes de transferts en espèces en faveur des mères et des enfants dans deux Etats et dans une région autonome, et verse également une allocation mensuelle de 10 000 kyats aux personnes de 90 ans et plus.
- 328.** Etant donné que beaucoup d'enfants contribuent au quotidien à subvenir aux besoins de leur famille, un comité national chargé d'élaborer une stratégie nationale a été constitué, et un plan d'action visant à éliminer le travail des enfants a été mis en place. Une liste des activités et des lieux de travail dangereux a déjà été établie, et un projet de loi dont les dispositions sont conformes à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a été soumis au Parlement.
- 329.** La reconduction du mémorandum d'accord assorti d'un plan d'action pour l'élimination du travail forcé reste une priorité pour le gouvernement du Myanmar. Malheureusement, celui-ci aurait eu besoin de plus de temps pour apporter les changements nécessaires au plan d'action et préciser certaines formulations afin de répondre aux inquiétudes des parties prenantes. L'orateur est tout de même convaincu qu'un accord sera rapidement trouvé. La question du Myanmar est inscrite à l'ordre du jour de l'OIT depuis trop longtemps et il est temps de passer à un autre niveau de coopération. L'orateur attend avec impatience le lancement du PPTD et la création d'un bureau de pays. Enfin, le gouvernement du Myanmar remercie le Bureau pour les efforts sincères qu'il a déployés en vue de parvenir à un accord.
- 330.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* regrette vivement que la reconduction du mémorandum d'accord et du plan d'action, sans lesquels il ne sera pas possible d'accomplir des progrès durables en vue de l'élimination du travail forcé, soit toujours dans l'impasse. Le gouvernement n'a pris aucune mesure pour répondre aux appels que le Conseil

d'administration a lancés à plusieurs reprises au cours des deux années passées, et il semble revenir sur son engagement de coopérer avec l'Organisation pour des cas d'enrôlement de mineurs postérieurs au 26 février 2007, ce qui soulève des questions quant à sa volonté d'éliminer le travail forcé. Tout en notant avec satisfaction que le nombre de nouveaux cas de travail forcé reste faible, l'oratrice se dit déçue de ce que les auteurs des cas recensés n'aient pas été dûment poursuivis par l'Etat. L'impunité pour des infractions graves telles que l'enrôlement de mineurs est tout simplement inacceptable. Réduire au silence les victimes qui dénoncent ces faits en leur imposant des sanctions pénales contrevient gravement au Protocole d'entente complémentaire et met à mal la confiance instaurée avec le gouvernement, tout en mettant en question la crédibilité et l'utilité des activités de sensibilisation.

- 331.** Le Myanmar a une fois de plus failli à l'engagement qu'il avait pris en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et, bien que le Forum national de dialogue tripartite se soit tenu régulièrement, l'alignement de la législation nationale sur les normes internationales du travail n'a guère progressé. Si un accord a été trouvé au sujet des propositions communes relatives au projet de loi sur les organisations syndicales, le gouvernement n'a, une fois de plus, pas mené de véritables consultations sur ces propositions avec les partenaires sociaux. En conséquence, cette loi, si elle est adoptée, comportera de nombreuses dispositions qui ne respectent pas les normes internationales du travail. En outre, l'oratrice se dit très déçue de ce que le gouvernement s'oppose à l'adoption de dispositions juridiques en matière de négociation collective, ce qui jette de sérieux doutes sur sa volonté de réformer la législation du travail.
- 332.** L'oratrice note avec satisfaction que l'OIT a pris différentes initiatives visant à augmenter les possibilités d'emploi décent, y compris dans les zones touchées par le conflit. En ce qui concerne les nouvelles possibilités de diversification économique et d'exportation, les entreprises doivent faire preuve de la diligence voulue dans le domaine des droits de l'homme, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). De plus, le gouvernement doit mener rapidement à bonne fin les différentes mesures visant à combattre le travail des enfants qu'il a entrepris d'adopter. Le plan national d'action contre le travail des enfants et le projet de loi sur l'enfance doivent être adoptés sans plus attendre. Le gouvernement doit mener des consultations sérieuses avec les partenaires sociaux en vue d'élaborer une liste de travaux dangereux et de travaux légers pour les enfants. Comme indiqué dans le document, les trois domaines de priorité sur lesquels portera le PPTD ont reçu pour l'essentiel l'aval du Forum national de dialogue tripartite, ce qui, espère l'oratrice, marquera un tournant dans l'attitude du gouvernement au sujet de différents problèmes fondamentaux.
- 333.** L'oratrice prie instamment tous les gouvernements de faire comprendre au gouvernement du Myanmar qu'il importe au plus haut point de mettre un terme à la violence militaire et aux atteintes aux droits de l'homme infligées aux Rohingyas.
- 334.** L'oratrice prend note de l'amendement au projet de décision que le Bureau a proposé. En ce qui concerne l'alinéa c), elle dit que se limiter à encourager le gouvernement à poursuivre son action ne suffira pas à garantir que la législation nationale du travail sera mise en conformité avec les normes internationales, et elle propose que ledit alinéa soit modifié comme suit: «a prié instamment le gouvernement de s'engager dans le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par un dialogue tripartite véritable et effectif et dans le respect des normes internationales du travail».
- 335.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* relève avec préoccupation que le gouvernement et l'OIT n'ont pu trouver un accord pour reconduire le mémorandum d'accord et le plan d'action. Il note avec regret que, comme indiqué au paragraphe 5 du document, le

gouvernement n'apportera sa collaboration à l'OIT que pour les cas d'enrôlement de mineurs postérieurs au 26 février 2007. Il demande au Directeur général de faire le point sur les cas d'enrôlement de mineurs antérieurs au 26 février 2007 à chaque session du Conseil d'administration et encourage le BIT à continuer à travailler sur les cas de recrutement de mineurs avec l'équipe spéciale de surveillance et d'information. Notant que les activités de sensibilisation visant à lutter contre le travail forcé se poursuivent dans l'ensemble du pays en collaboration avec les partenaires sociaux et des organisations de la société civile, il relève que la viabilité sur le long terme de l'action en faveur de l'élimination du travail forcé passe par la mise en œuvre d'activités supplémentaires, comme prévu dans le plan d'action.

- 336.** Le Forum national de dialogue tripartite s'est réuni à de multiples reprises et les discussions ont progressé, mais d'importantes divergences demeurent. Les efforts doivent continuer à porter sur la constitution d'institutions solides et sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux à améliorer la gouvernance du marché du travail pour soutenir la démocratisation et l'état de droit. Le gouvernement doit poursuivre la réforme de la législation du travail afin de promouvoir le développement et le renforcement des institutions du marché du travail et de renforcer les capacités des mandants en vue d'améliorer la gouvernance du marché du travail.
- 337.** Pour ce qui est du projet du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) consistant à renforcer les capacités des organisations d'employeurs au Myanmar, l'orateur attire en particulier l'attention sur les partenariats avec la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar qui ont pour but de fournir des orientations quant à l'intégration des fonctions d'employeur aux structures des chambres existantes, ainsi qu'avec l'Association des fabricants de vêtements du Myanmar, en vue de développer son offre de services pour l'emploi. Il relève avec satisfaction que plusieurs mesures positives ont été prises en ce qui concerne les troisième et quatrième piliers du cadre de collaboration de l'OIT avec le Myanmar pour la période 2016-17, comme décrit dans le document.
- 338.** Rappelant que le projet de PPTD est le premier à être élaboré pour le Myanmar, l'orateur dit que, pour les employeurs, le plus important est la nécessité de renforcer les capacités et d'améliorer la gouvernance du marché du travail. En de rares occasions seulement, il est possible de retrouver les dispositions prévues par la loi dans l'application qu'en font les autorités. Le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux doit constituer une priorité. Après avoir fait part des profonds regrets et de la vive préoccupation que lui inspire le déplacement forcé des Rohingyas, l'orateur demande au gouvernement de prendre des mesures tangibles et déterminées visant à mettre un terme aux attaques contre cette population et remercie le gouvernement bangladais de l'avoir accueillie. Si le mémorandum d'accord et le plan d'action ne sont pas reconduits, les progrès seront ralentis, la capacité du BIT de continuer à fournir l'ensemble de ses activités de soutien technique, de formation et de sensibilisation sera amoindrie, et il y aura lieu de s'interroger quant à l'engagement pris par le gouvernement en faveur de l'élimination du travail forcé.
- 339.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle accueille avec satisfaction les progrès faits par le Myanmar vers la transition démocratique et les mesures positives visant à améliorer les droits au travail qui ont été prises par le gouvernement. L'UE et ses Etats membres attachent la plus grande importance à ce processus. Cependant, l'oratrice se dit vivement préoccupée par les graves violations des droits de l'homme et autres exactions commises dans le pays, en particulier dans l'Etat Rakhine, l'Etat Kachin et le nord de l'Etat Shan. Elle rappelle les problèmes relatifs à la dégradation de la situation humanitaire et de la situation en matière de sécurité dans l'Etat Rakhine. L'UE et ses Etats membres continueront à traiter de questions essentielles dans le cadre de leur engagement politique continu avec le Myanmar et au sein de forums

multilatéraux. L'oratrice espère que les manifestations parallèles prévues à la prochaine réunion des ministres des Affaires étrangères lors de la Réunion Asie-Europe qui aura lieu les 20 et 21 novembre 2017 permettront de mener un dialogue constructif avec le gouvernement.

- 340.** L'oratrice accueille avec satisfaction l'action du BIT dans le pays, en particulier l'élaboration peu de temps auparavant des grandes lignes d'un PPTD, et elle espère que ce document sera signé et mis en œuvre rapidement. Le gouvernement doit continuer à mettre sa législation du travail en conformité avec les normes internationales du travail, promouvoir un dialogue tripartite et garantir la liberté syndicale. L'oratrice prend note avec intérêt du renforcement du dialogue tripartite via le Forum national tripartite de dialogue et encourage le gouvernement à finaliser la loi sur les organisations syndicales, en consultation avec les partenaires sociaux. Avec les gouvernements du Myanmar, du Danemark, des Etats-Unis et du Japon et avec l'OIT, l'UE participe activement à l'initiative visant à promouvoir les droits et pratiques fondamentaux du travail au Myanmar.
- 341.** L'oratrice encourage vivement le gouvernement du Myanmar à prendre des mesures supplémentaires visant à éliminer le travail forcé et se dit profondément préoccupée par la non-reconduction du plan d'action; elle prie donc instamment le gouvernement de faire le nécessaire pour convenir d'un nouveau mémorandum d'accord et d'un plan d'action révisé avec l'OIT et le mettre en œuvre. Ce plan d'action doit viser non seulement le niveau syndical, mais aussi les échelons régional et local et couvrir les zones touchées par le conflit afin que les organisations armées ethniques soient également concernées. Si ces deux textes ne sont pas reconduits, il y aura lieu de s'interroger sur l'engagement déclaré du gouvernement d'éliminer le travail forcé. Le gouvernement doit aussi de toute urgence prolonger le Protocole d'entente complémentaire au-delà du 31 décembre 2017 afin de traiter les nombreux cas anciens de travail forcé déjà signalés ainsi que les nouveaux cas. L'impunité est inacceptable, même pour des cas qui remontent à de nombreuses années. L'oratrice espère que des progrès tangibles pourront être constatés, en ce qui concerne le plan d'action révisé et la reconduction du Protocole d'entente complémentaire, à la session du Conseil d'administration de mars 2018. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision tel que modifié.
- 342.** *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement de la Thaïlande dit que l'Australie souscrit à sa déclaration. Il prend note des avancées positives en matière de promotion et de protection des droits au travail au Myanmar et fait observer que, grâce à l'assistance technique du BIT, les efforts visant à promouvoir et protéger les droits des travailleurs au Myanmar prennent de l'importance et produisent des résultats tangibles. Il salue la coopération de longue date entre l'OIT et le Myanmar et l'engagement pris par le gouvernement du Myanmar en faveur de l'élimination du travail forcé. Relevante que la reconduction du plan d'action est un processus continu, il invite le Myanmar à continuer de travailler avec le BIT afin de mettre au point le texte définitif de l'accord sur la reconduction du plan d'action et du mémorandum d'accord. Le BIT doit continuer de fournir une assistance technique au Myanmar non seulement pour éliminer le travail forcé, mais aussi pour promouvoir le travail décent dans le pays. La communauté internationale doit continuer à œuvrer de manière constructive avec le Myanmar et aider le gouvernement à promouvoir et à protéger les droits au travail, ainsi qu'à renforcer le développement social et économique.
- 343.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* dit que son gouvernement est profondément préoccupé par la situation en matière de travail forcé. Malgré les appels répétés et de plus en plus urgents lancés par le Conseil d'administration, le mémorandum d'accord et le plan d'action n'ont pas été reconduits. En outre, si l'OIT a continué de recevoir un nombre non négligeable de plaintes pour travail forcé, le Protocole d'entente complémentaire, par lequel le gouvernement s'est engagé à examiner ces plaintes, expirera



en décembre 2017. De plus, le ministère de la Défense conteste certains aspects du champ d'application du protocole, ce qui risque de mettre en danger des centaines d'anciennes recrues mineures qui comptent actuellement sur la protection offerte par cet instrument ainsi que d'autres personnes susceptibles de porter plainte ultérieurement. Le champ d'application du protocole ne saurait être restreint de manière à exclure les personnes recrutées avant sa signature. L'orateur appelle le chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar à rendre compte de ces cas à chaque session du Conseil d'administration et souligne que c'est au gouvernement, aussi bien civil que militaire, qu'il incombe d'éliminer le travail forcé. L'armée doit renouveler et renforcer l'engagement qu'elle a pris de coopérer avec l'OIT à l'élimination du recours au travail forcé dans tout le pays.

- 344.** Les faits nouveaux qui se sont produits peu de temps auparavant dans le domaine de la liberté syndicale sont également dérangeants. Alors que le Groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail relevant du Forum national de dialogue tripartite s'est réuni à de nombreuses reprises au cours des mois passés pour discuter des modifications à apporter aux lois sur la liberté syndicale devant être réformées en priorité et que les employeurs et les travailleurs sont parvenus à s'entendre sur plusieurs questions importantes, le gouvernement n'a pas voulu accepter les propositions de modification bipartites, même lorsqu'elles auraient permis de résoudre des questions soulevées par la commission d'experts. Le nombre de syndicats enregistrés a baissé, et les syndicats ont fait savoir que des bureaux locaux du travail soumettent l'enregistrement à des formalités bureaucratiques non prévues par la loi.
- 345.** L'orateur prie instamment le gouvernement de mettre en œuvre les conclusions de la Commission consultative sur l'Etat de Rakhine et demande au chargé de liaison de l'OIT de l'y aider. Compte tenu de la forte corrélation entre le conflit qui sévit dans le pays et le recours au travail forcé, les zones actuelles de conflit, dont l'Etat de Rakhine, doivent être prises en compte dans les travaux du chargé de liaison de l'OIT visant à l'élimination du travail forcé. Le gouvernement des Etats-Unis consacre d'importantes ressources à l'assistance technique apportée au pays; il ne saurait soutenir la mise en place d'un PPTD et la création d'un bureau de pays si le gouvernement, et en particulier les forces armées, n'a plus la volonté de lutter contre le travail forcé. L'orateur demande au Bureau de préciser si, et dans l'affirmative de quelle manière, le travail forcé est actuellement pris en compte dans le projet de PPTD. Il souhaite aussi obtenir des éclaircissements sur l'efficacité qu'aura la mise en œuvre du PPTD en 2018 si les principaux accords sur le travail forcé ne sont pas reconduits.
- 346.** Faute d'informations à ce sujet, et étant donné que le gouvernement ne donne aucun signe d'une quelconque intention de reconduire ces accords, l'orateur propose qu'il soit ajouté au projet de décision figurant au paragraphe 35 un alinéa *f*) ainsi libellé: «diffère la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent jusqu'à ce que le mémorandum d'accord et le plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant ainsi que le Protocole d'entente complémentaire soient reconduits». Les Etats-Unis appuient les modifications proposées par le Bureau et par le groupe des travailleurs.
- 347.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* prend note des mesures constructives visant à renforcer le dialogue social, élaborer le PPTD et réformer la législation du travail qui ont été prises par le gouvernement du Myanmar. Il encourage le Myanmar à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et à mettre au point le texte définitif de l'accord sur le mémorandum d'accord et le plan d'action correspondant. L'OIT et la communauté internationale doivent continuer d'apporter une assistance technique au gouvernement du Myanmar pour l'aider à éliminer le travail forcé et à promouvoir le travail décent et lui permettre ainsi d'atteindre ses objectifs nationaux en matière d'économie et de politique sociale, notamment dans le domaine de la réforme de la législation du travail.

- 348.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit que les violations flagrantes et systématiques des droits commises peu de temps auparavant dans l'Etat de Rakhine sont extrêmement préoccupantes et sont contraires à la lettre et à l'esprit de la Déclaration de Philadelphie. Le Bangladesh prie instamment l'OIT de tenir compte de la situation dans cet Etat dans les travaux visant à promouvoir la création d'emplois et la réconciliation au niveau local qu'elle mène dans les régions où vivent des minorités ethniques à l'appui de l'action conduite par le gouvernement pour consolider la paix. Il demande au Bureau de faire figurer dans son prochain rapport les résultats de son initiative visant à mettre en place un projet de développement des compétences dans l'Etat de Rakhine, conformément aux recommandations de la commission consultative. Les Rohingyas sont le groupe le plus vulnérable et le plus défavorisé du Myanmar et doivent à ce titre faire l'objet d'une attention particulière dans le PPTD. Lors de l'établissement de la version finale de l'accord entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT relatif à la reconduction du mémorandum d'accord et du plan d'action correspondant, il faudra accorder dans celui-ci davantage de place à l'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans l'Etat de Rakhine.
- 349.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* prend note des progrès importants qui ont été réalisés sur le plan de la protection des droits des travailleurs au Myanmar grâce à l'assistance technique du BIT. Il exprime l'espoir que le Bureau continuera de fournir au pays l'assistance technique dont celui-ci a besoin pour promouvoir le dialogue social tripartite et la protection des droits des travailleurs. Il appelle la communauté internationale à continuer de jouer un rôle constructif dans les efforts menés conjointement afin d'assurer une meilleure protection des droits des travailleurs au Myanmar et de contribuer à la promotion d'un développement durable et sain de l'économie et de la société du pays.
- 350.** *Un représentant du gouvernement du Japon* salue les efforts visant à assurer la poursuite de la réforme de la législation du travail et du dialogue social tripartite qui ont été faits par le gouvernement du Myanmar. Reconnaisant le Myanmar comme un partenaire important, le gouvernement du Japon lui apporte un appui bilatéral; il espère que le soutien constant de l'OIT et d'autres pays concernés contribuera à l'adoption par le Myanmar de lois et de pratiques en matière de travail qui soient conformes aux normes internationales du travail. Il importe que l'OIT et le gouvernement du Myanmar fassent progresser les politiques dans un esprit de concorde et de respect mutuels.
- 351.** *Un représentant du Directeur général* (chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar), répondant à la question des Etats-Unis concernant le lien entre le PPTD et le mémorandum d'accord et le plan d'action correspondant, dit que le Bureau a essayé de coordonner ces deux cadres. Le PPTD comprend un volet consacré expressément à l'élimination du travail forcé, dans lequel les diverses activités envisagées dans le plan d'action apparaissent comme des produits importants.
- 352.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande s'il est judicieux d'insérer dans le projet de décision figurant au paragraphe 35 l'alinéa f) qui est proposé, et si le fait de différer la mise en œuvre du PPTD jusqu'à ce que le mémorandum d'accord et le plan d'action correspondant et le Protocole d'entente complémentaire soient reconduits aidera vraiment le peuple du Myanmar.
- 353.** *Le représentant du Directeur général* (DDG/MR) dit que, pour ce qui est du calendrier, la version définitive du PPTD devrait être achevée et prête à la signature à la fin de janvier 2018. Il faut espérer que le gouvernement continuera de discuter avec l'OIT de la reconduction du mémorandum d'accord et du plan d'action correspondant. Le Bureau espère pouvoir donner des informations positives à ce sujet au Conseil d'administration à sa session de mars 2018.

354. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, dans ce cas, son groupe peut soutenir la proposition visant à ajouter un alinéa *f*) au paragraphe 35.
355. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe n'est pas favorable à l'idée de différer la mise en œuvre du PPTD et souhaite obtenir des éclaircissements à ce sujet.
356. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* dit que l'élimination du travail forcé sera une composante essentielle du PPTD, mais que cela n'aura guère d'effet dans la pratique en l'absence de mémorandum d'accord et de Protocole d'entente complémentaire. Il a simplement proposé que la mise en œuvre du PPTD soit différée jusqu'à ce que le gouvernement accepte de signer les deux documents.
357. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, à la lumière de cette explication, le groupe des employeurs peut accepter la proposition d'ajouter un alinéa *f*) au paragraphe 35.
358. *Un représentant du gouvernement du Myanmar* dit qu'il n'a pas sous-entendu que son gouvernement ne reconduirait pas le mémorandum d'accord et le plan d'action correspondant ainsi que le Protocole d'entente complémentaire; il a dit simplement que le gouvernement mène actuellement des consultations très intensives avec les principales parties prenantes du pays. Ces consultations difficiles sont sur le point d'être couronnées de succès, et l'orateur avait espéré signer les instruments le jour même, mais cela n'a pas été possible.
359. En ce qui concerne l'ajout d'un alinéa *f*) au paragraphe 35 du projet de décision, proposé par les Etats-Unis, l'orateur dit que le report de la mise en œuvre du PPTD pénalisera les travailleurs et les partenaires sociaux du Myanmar et constitue un traitement injuste. Il appelle donc les Etats-Unis à revoir leur proposition. En outre, il demande au chargé de liaison de l'OIT d'expliquer les conséquences négatives qu'un tel report aura sur l'ensemble des parties pour ce qui est des activités menées dans le pays et de l'action future. Le PPTD traite de tous les problèmes auxquels le Myanmar doit faire face, y compris le travail forcé et le recrutement de mineurs.
360. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* dit qu'il comprend ces préoccupations, mais que les remarques du représentant du Myanmar ont donné l'impression qu'une réponse était imminente. En conséquence, dès réception de cette réponse, le BIT pourra avancer sur la question du PPTD.

## Décision

### 361. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a demandé instamment la poursuite de la coopération entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT en vue de l'élimination du travail forcé par la prorogation du Protocole d'entente complémentaire au-delà du 31 décembre 2017;*
- b) *a constaté avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a pas reconduit le mémorandum d'accord ni le plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant, et a prié le gouvernement de le faire immédiatement;*
- c) *a prié instamment le gouvernement de s'engager dans le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par un*

*dialogue tripartite véritable et effectif et dans le respect des normes internationales du travail;*

- d) a noté les progrès accomplis dans l'application du cadre actuel de collaboration de l'OIT avec le Myanmar et dans l'élaboration d'un programme par pays de promotion du travail décent dans lequel l'élimination du travail forcé est une composante essentielle;*
- e) a prié le Directeur général de rendre compte des plaintes pour travail forcé reçues par l'OIT à chaque session future du Conseil d'administration et de présenter, à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en mars 2018, un bilan détaillé des progrès qui auront été accomplis;*
- f) a différé la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent jusqu'à ce que le mémorandum d'accord et le plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant et le Protocole d'entente complémentaire soient reconduits.*

(Document GB.331/INS/11, paragraphe 35, tel que modifié.)

## **Douzième 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<sup>e</sup> 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.331/INS/12(Rev.))**

**362.** *Le représentant spécial du Directeur général au Guatemala* dit que, malgré la persistance d'un climat de méfiance dans le pays, un dialogue entre les employeurs et les travailleurs a commencé à s'établir et a déjà donné lieu à un consensus sur un nouveau décret qui rétablit le pouvoir de sanction de l'inspection du travail. Plus de 13 réunions bipartites ont eu lieu depuis mars 2017 et la Commission du travail du Congrès et le ministère du Travail et de la Protection sociale ont continué d'organiser des réunions tripartites, dans un souci de renforcement du dialogue social. La Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, créée en vertu d'un accord tripartite signé au siège de l'OIT pendant la session en cours du Conseil d'administration, ouvre la voie à une nouvelle ère de dialogue social.

**363.** Cela étant, certains problèmes se posent toujours et le Bureau continuera d'aider les partenaires sociaux à tenir leurs engagements. Avant tout, le gouvernement doit traiter les points prioritaires qui appellent encore des mesures complémentaires urgentes, à savoir poursuivre les auteurs d'homicide ou d'actes de violence commis sur les personnes de syndicalistes, appliquer les décisions de réintégration des travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux, renforcer la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale créée peu de temps auparavant et intensifier la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective.

- 364.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que l'accord tripartite constitue une avancée qui contribuera au règlement des différends entre les mandants et qui offre une solution durable pour la mise en œuvre de la feuille de route. Néanmoins, la situation laisse encore gravement à désirer en ce qui concerne la poursuite des auteurs d'homicide de syndicalistes, la protection des syndicalistes menacés, la réintégration des travailleurs licenciés et l'enregistrement des syndicats. Les partenaires sociaux ont donc demandé au gouvernement de créer une commission nationale tripartite dont l'intitulé mentionne expressément – ce qu'ils jugeaient important – la question de la liberté syndicale. Faisant fond sur le consensus initial établi par dialogue tripartite, le nouvel accord prévoit que le gouvernement adopte une démarche tripartite pour mettre la législation nationale en conformité avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, avant la session suivante du Conseil d'administration, conformément au point 5 de la feuille de route. Si l'accord est pleinement mis à œuvre d'ici là, l'oratrice a bon espoir que le Conseil d'administration pourra clore son examen de la plainte présentée en vertu de l'article 26. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 365.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note avec satisfaction de l'adoption du nouvel accord tripartite, qui contient des engagements et des délais précis pour résoudre les questions laissées en suspens. Il félicite le Représentant spécial du Directeur général de la tâche qu'il a entreprise. Le Bureau doit soutenir les initiatives tripartites prévues dans l'accord et apporter à cette fin une assistance technique permettant de trouver des solutions juridiques aux problèmes recensés par la commission d'experts avant que le Congrès de la République n'en soit saisi. L'orateur veut croire que la bonne volonté affichée au cours de la négociation de l'accord tripartite permettra de concrétiser rapidement les engagements pris. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 366.** *Une représentante du gouvernement du Guatemala (ministre du Travail et de la Protection sociale)* appelle l'attention sur la présence d'une délégation de haut niveau qui représente les trois branches de l'administration publique chargées de mettre en œuvre la feuille de route. En outre, le Président du Guatemala a écrit ce même jour au Directeur général pour réaffirmer la détermination et la volonté politique dont témoigne l'accord tripartite et demander au Conseil d'administration d'évaluer et de reconnaître les progrès notables qui ont été réalisés pour chaque indicateur clé, afin que la procédure puisse être close d'ici à mars 2018. Le président de la Commission du travail du Congrès a lui aussi écrit ce même jour au Directeur général pour réaffirmer l'engagement du pouvoir législatif et donner l'assurance que la commission est prête à recevoir de nouvelles propositions juridiques visant à garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective et à intensifier ses efforts pour protéger les droits de l'homme.
- 367.** L'oratrice salue la signature de l'accord tripartite national et appelle les partenaires sociaux guatémaltèques à mettre en œuvre cet accord. Des progrès constants ont déjà été accomplis pour tous les indicateurs de la feuille de route au cours des cinq années passées. L'oratrice remercie le représentant spécial du Directeur général de son appui et prie les mandants tripartites de l'Organisation de continuer à aider le gouvernement du Guatemala à respecter les principes et droits fondamentaux au travail. Des ressources sont également nécessaires pour relever d'autres défis de taille, dont la mise en œuvre de la politique nationale de promotion du travail décent, le lancement d'une feuille de route pour l'élimination du travail des enfants, l'application de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et le fonctionnement de l'unité de probité et de transparence de l'Inspection générale du travail. L'oratrice réaffirme que son pays est déterminé non seulement à atteindre les indicateurs prévus dans la feuille de route, mais aussi à créer des emplois décents, à respecter le droit et à tenir ses engagements nationaux et internationaux en matière de travail, en vue de la clôture de l'examen de la plainte présentée en vertu de l'article 26.

- 368.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay salue la volonté politique du Président et de la ministre du Travail du Guatemala et les efforts qu'ils déploient pour mettre en œuvre la feuille de route dans le cadre d'une approche globale où les trois pouvoirs de l'Etat assument leurs responsabilités respectives. Il salue la tenue de la consultation tripartite ayant abouti à la signature de l'accord national tripartite, qui témoigne de la détermination du gouvernement et des partenaires sociaux à intensifier les efforts visant à mettre en œuvre la feuille de route. Les accords tripartites sont la preuve irréfragable qu'un dialogue social constructif et participatif peut aboutir à des solutions durables et à l'application pleine et entière des normes internationales du travail. Il convient de saluer la participation de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui doivent continuer de contribuer activement au suivi de l'accord. Le GRULAC demande au Bureau d'apporter un appui à la précieuse assistance technique fournie par le représentant spécial du Directeur général et invite la communauté internationale à mettre à la disposition du Bureau les ressources nécessaires à la poursuite de toutes ses activités. Il verrait d'un bon œil la clôture du cas à la session suivante du Conseil d'administration. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 369.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que les pays suivants s'associent à sa déclaration: l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège. Elle salue les progrès faits par le Guatemala en matière de dialogue social, qui se sont traduits par une réforme du Code du travail visant à rétablir le pouvoir de sanction de l'inspection du travail. La participation de la CSI et de l'OIE est une démarche très positive. Cela étant, il est regrettable que la mise en œuvre de la feuille de route reste limitée. L'homicide d'un syndicaliste en septembre 2017 est très préoccupant. Le gouvernement doit prendre immédiatement des mesures pour s'attaquer aux problèmes prioritaires qui continuent d'appeler d'autres mesures urgentes. En outre, la Commission de traitement des conflits doit prendre les mesures nécessaires pour établir un climat de confiance entre les parties et pouvoir ainsi mener efficacement ses travaux. L'oratrice invite le gouvernement à régler les problèmes politiques que connaît le pays depuis longtemps et à garantir une mise en œuvre rapide et notable de la feuille de route. Un consensus tripartite doit également être trouvé pour mettre en place une nouvelle législation qui soit conforme à la convention n° 87. L'accord tripartite conclu peu de temps auparavant constitue une avancée encourageante, et il faut espérer que la commission nationale tripartite instaurera un climat de confiance et de dialogue social. L'UE et ses Etats membres souscrivent au projet de décision.
- 370.** *Une représentante du gouvernement du Canada* salue la collaboration constante du Guatemala avec l'OIT, notamment en ce qui concerne la création et l'institutionnalisation de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, chargée en particulier de mettre en œuvre la feuille de route. Elle invite le gouvernement à traiter les problèmes persistants, notamment celui des homicides et des actes de violence commis sur les personnes de syndicalistes. Le Canada appuie le projet de décision.
- 371.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* félicite le gouvernement et les partenaires sociaux guatémaltèques d'être parvenus à un accord qui renforcera l'engagement de toutes les parties en faveur d'une mise en œuvre complète et rapide de la feuille de route. Les efforts du ministère du Travail sont louables, mais les progrès réalisés ont été inconstants et de nombreuses difficultés persistent. Rien ne prouve, par exemple, que le décret portant rétablissement du pouvoir de sanction de l'inspection du travail soit effectivement appliqué. En outre, aucun consensus tripartite ne s'est dégagé au sujet d'une législation permettant de donner suite aux recommandations relatives à la convention n° 87 formulées de longue date par la commission d'experts. L'absence de progrès en ce qui concerne le renforcement de la transparence, de l'efficacité et de l'autonomie des services d'inspection du travail suscite des préoccupations. Cette situation peut s'améliorer si les autorités établissent la version

finale des instruments juridiques nécessaires pour créer une unité anticorruption, appliquent de nouveaux protocoles d'inspection et fournissent à l'inspection du travail les ressources supplémentaires dont elle a besoin. Ces mesures favoriseront l'application effective du nouveau décret et de la feuille de route, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de la sous-traitance, où persistent des atteintes à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective. Il faut se féliciter des quatre condamnations supplémentaires pour des cas d'homicide de syndicalistes, mais des progrès restent à faire pour les autres cas. La procédure de poursuite en cas de non-exécution des décisions des tribunaux du travail devrait être accélérée afin de résorber l'arriéré. Le nombre d'enregistrements de syndicats a augmenté, mais peu d'entre eux ont été effectués dans le délai de dix à vingt jours prévu par la loi. Ces retards exposent les membres des syndicats à des représailles antisyndicales et compromettent la crédibilité des organisations concernées. Il faut donc enquêter sur les cas de discrimination antisyndicale et éliminer les obstacles à l'enregistrement des syndicats. L'oratrice espère que l'accord national tripartite donnera des résultats concrets. Les Etats-Unis appuient le projet de décision.

## Décision

**372. *Tenant compte des informations communiquées par le gouvernement et par les organisations de travailleurs et d'employeurs du Guatemala et accueillant avec satisfaction l'accord conclu entre les mandants tripartites du pays, sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration:***

- a) a prié instamment le gouvernement de consacrer, conjointement avec les partenaires sociaux du pays et avec l'assistance technique du Bureau et de son représentant au Guatemala, tous les efforts et toutes les ressources nécessaires pour mettre en œuvre l'accord national tripartite axé sur la résolution des points de la feuille de route qui sont encore en suspens;*
- b) a encouragé la communauté internationale à contribuer, moyennant les ressources nécessaires, à la mise en œuvre de l'accord national tripartite et à l'assistance technique que le Bureau fournira dans ce cadre;*
- c) a reporté à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018) la décision concernant la constitution d'une commission d'enquête.*

(Document GB.331/INS/12(Rev.), paragraphe 50.)

## **Incidences financières de la prolongation de la présence du représentant du Directeur général au Guatemala ([GB.331/INS/12\(Add.\)](#))**

## Décision

**373. *Le Conseil d'administration, ayant décidé de prolonger la présence du représentant du Directeur général au Guatemala, a décidé en outre que les coûts y afférents, estimés à 872 400 dollars E.-U., seront financés 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 les dépenses imprévues (Partie II), étant entendu***

*que, si par la suite cela se révélait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale 2018-19.*

(Document GB.331/INS/12(Add.), paragraphe 3.)

## Treizième 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<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.331/INS/13(Rev.))**

- 374.** *Un représentant du gouvernement du Qatar*, soulignant que le gouvernement de son pays s'est engagé à protéger les droits de l'homme en général et les droits des travailleurs en particulier, dit que le Qatar espère être un exemple pour les autres pays en ce qui concerne le traitement des travailleurs migrants par l'application de la législation nationale et des normes et accords internationaux relatifs aux droits des travailleurs, et cela en s'appuyant sur cinq piliers: la prévention, la protection, le renforcement des moyens de recours, la sensibilisation et la mise en œuvre. Le programme intitulé «Les ambitions du Qatar à l'horizon 2030» a institué des normes destinées à garantir les droits des travailleurs migrants et à attirer la main-d'œuvre qualifiée dont le pays a besoin pour assurer un développement durable. Le Qatar accueille chaque année de nombreux travailleurs migrants, et la société qatarienne est devenue un modèle de coexistence entre des peuples de croyances et de cultures différentes.
- 375.** Le Qatar a pris un certain nombre de mesures législatives et administratives visant à assurer un travail décent aussi bien à ses ressortissants qu'aux travailleurs migrants. L'intervenant donne un aperçu de ces mesures, qui sont décrites dans le document: mise en place d'un système de contrat, application de la loi régissant les conditions d'entrée, de sortie et de séjour des travailleurs migrants, promulgation d'une loi portant création de commissions de règlement des conflits du travail et d'une loi relative aux travailleurs domestiques, etc. De plus, des mesures sont prises pour lutter contre le non-paiement ou le paiement tardif des salaires et contre la traite des êtres humains. Le Qatar étudie les moyens d'instituer une politique de salaire minimum pour tous les travailleurs sans discrimination. A la fin d'octobre 2017, le Conseil des ministres a approuvé la création d'une caisse de soutien et d'assurance pour les travailleurs. Remerciant le Conseil d'administration de son appui, l'intervenant dit que le Qatar continuera de coopérer avec l'OIT à la mise en œuvre du programme de coopération technique.
- 376.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, rappelant le contexte de la plainte et les progrès réalisés à ce jour, note avec satisfaction que le gouvernement du Qatar a donné suite à la demande du Conseil d'administration l'incitant à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et que, en conséquence, il a élaboré un programme de coopération technique d'une durée de trois ans qui vise à traiter quasiment toutes les questions soulevées dans la plainte. Elle note en particulier l'action menée pour améliorer le système de protection des salaires, le projet de mise en place d'un salaire minimum applicable à tous les travailleurs, les mesures prévues pour faire en sorte que toutes les manifestations du système de la *kafala* soient remplacées par des contrats de travail, les projets visant à élaborer des politiques efficaces contre la traite des êtres humains, l'engagement de promouvoir la liberté syndicale, en particulier pour les



travailleurs migrants, et la création de commissions de règlement des conflits du travail et de comités paritaires, dont la moitié des représentants doivent être élus par les travailleurs. L'intervenante exprime l'espoir qu'une inspection du travail dotée de toutes les compétences et les ressources nécessaires sera le gage de l'efficacité de la mise en œuvre des réformes prévues dans le domaine de l'inspection du travail. Toutefois, les bonnes intentions ne suffisent pas; encore faudra-t-il appliquer, en droit et en pratique, les mesures proposées. Le groupe des travailleurs espère que le gouvernement du Qatar collaborera activement avec l'OIT dans ce domaine et attend avec intérêt de prendre connaissance des progrès qui auront été réalisés à la 334<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (novembre 2018). Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 377.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* salue les efforts déployés par le gouvernement du Qatar, en concertation avec les partenaires sociaux et avec l'appui du BIT, pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec les normes internationales du travail. En particulier, il prend note avec satisfaction des mesures prises pour assurer l'application effective de la loi n° 21 de 2015 régissant les conditions d'entrée, de sortie et de séjour des travailleurs migrants. Changer n'est jamais chose aisée, mais les efforts faits par les employeurs du Qatar pour fournir des informations et aider le groupe des employeurs à prendre la mesure de la dynamique régionale, ainsi que leur volonté de prendre une part active à la réforme du pays, sont particulièrement appréciés. Le groupe des employeurs salue en particulier les réformes législatives visant à créer des commissions de règlement des conflits du travail et à protéger les travailleurs domestiques, y compris par l'élaboration d'un modèle de contrat de travail spécifique.
- 378.** Le groupe des employeurs appuie le programme de coopération technique et ses modalités de mise en œuvre qui ont été convenus entre le gouvernement du Qatar et l'OIT. Il note avec satisfaction les objectifs du programme consistant à favoriser une approche intégrée de la suppression du système de parrainage, à améliorer les systèmes d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail (SST), à donner aux travailleurs les moyens de se faire entendre et, en particulier, à mettre en place un système de contrats de travail. Il remercie le ministre du Travail et des Affaires sociales et d'autres hauts fonctionnaires qatariens d'avoir assisté à la présente session du Conseil d'administration, démontrant ainsi la volonté du gouvernement de trouver des solutions satisfaisantes et pérennes aux problèmes en jeu. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 379.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie déclare que l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, la Bosnie-Herzégovine et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle prend note des réformes législatives importantes dont fait état le gouvernement du Qatar, par exemple en ce qui concerne le règlement des conflits, les travailleurs domestiques et les changements d'employeur. La nouvelle loi sur les visas de sortie devra être pleinement appliquée. L'intervenante prend note avec satisfaction du programme de coopération technique, qui répondra à toutes les questions d'une importance fondamentale soulevées dans la plainte. La mise en œuvre de ce programme devra s'effectuer rapidement et faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi réguliers. Le BIT devrait aider le gouvernement à renforcer les mécanismes nationaux de traitement des plaintes. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
- 380.** *Un représentant du gouvernement du Népal* salue les mesures prises pour protéger les droits des travailleurs migrants et des autres travailleurs au Qatar, dont l'adoption de lois relatives aux travailleurs domestiques, au règlement des conflits, aux comités conjoints, aux conditions d'entrée et de sortie des travailleurs migrants et à l'abolition du système de la *kafala*. Le gouvernement et les employeurs du Qatar doivent maintenant appliquer pleinement et rapidement ces lois. L'intervenant prend note avec satisfaction du programme de coopération technique et de la volonté du gouvernement du Qatar d'aligner sa législation

et sa pratique sur les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail. Il invite le gouvernement à poursuivre son processus de réforme et à veiller à ce que toutes les réformes soient mises en pratique pour assurer la conformité des lieux de travail et promouvoir et protéger les droits des travailleurs.

- 381.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis*, notant que l'accord conclu pourrait permettre de réformer en profondeur et durablement les relations de travail au Qatar, se félicite des efforts déployés par le gouvernement du Qatar pour répondre aux demandes des organes de contrôle de l'OIT. Elle prend note avec satisfaction du programme de coopération technique qui, s'il est appliqué de manière appropriée et dans la durée, aura une incidence positive sur les 2 millions de travailleurs migrants employés au Qatar. Si le gouvernement du pays a lancé un programme de réformes législatives et alloué des ressources en vue de tenir ses engagements, il lui reste beaucoup à faire. Il doit entre autres redoubler d'efforts pour renforcer sa capacité institutionnelle et son aptitude à régler les problèmes en suspens liés au travail en promouvant une culture du respect des règles par la bonne application de ces dernières. Le système qui a facilité le recours au travail forcé doit être complètement démantelé afin de protéger les travailleurs contre les pratiques abusives et de faire en sorte que les contrevenants soient poursuivis. Les travailleurs migrants doivent avoir l'assurance que les contrats de travail seront respectés et la loi appliquée. Le gouvernement des Etats-Unis attend avec impatience les prochains rapports d'étape concernant le programme de coopération technique; il appuie le projet de décision.
- 382.** *Un représentant du gouvernement de l'Australie* indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Bangladesh, Chine, République de Corée, Fidji, Inde, Indonésie, Iraq, Liban, Malaisie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Philippines, Singapour et Thaïlande. Il salue les progrès considérables qui ont été réalisés et félicite toutes celles et tous ceux qui se sont employés efficacement à régler la plainte. En particulier, il prend note des réformes législatives concernant les conditions d'entrée, de sortie et de séjour des travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et le règlement des différends, ainsi que de l'élaboration du programme de coopération technique. Il appuie les principaux travaux devant être menés dans le cadre de ce programme, comme indiqué au paragraphe 4, et en particulier, il invite le gouvernement du Qatar à appliquer toutes les mesures visant à abolir le système de la *kafala*. Le gouvernement de l'Australie appuie le projet de décision, y compris la proposition de clore la procédure de plainte.
- 383.** *Un représentant du gouvernement du Myanmar* prend note des efforts consentis par le gouvernement du Qatar pour améliorer la législation et abolir le système de la *kafala*. Il accueille favorablement le programme de coopération technique et les modalités de sa mise en œuvre et invite le gouvernement à poursuivre sa coopération avec l'OIT dans ce domaine. Le gouvernement du Myanmar appuie la proposition de clore la procédure engagée au titre de l'article 26.
- 384.** *Une représentante du gouvernement du Canada* se félicite des efforts consentis par le gouvernement du Qatar pour améliorer les droits des travailleurs migrants en procédant à une réforme législative et en mettant au point un programme de coopération technique en concertation avec le BIT. En particulier, elle prend note avec satisfaction de la ratification de la loi n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques, qui devrait être encore améliorée et mise en œuvre en pleine conformité avec les normes de l'OIT. Elle invite le gouvernement à poursuivre ses réformes, en particulier dans les domaines de la protection des salaires et de l'accès à des mécanismes efficaces de règlement des conflits, et attend avec impatience la création de la caisse de soutien et d'assurance destinée aux travailleurs et l'institution d'un salaire minimum. Le gouvernement du Canada continuera de collaborer avec le gouvernement du Qatar dans le domaine de la formation et du renforcement des capacités pour l'aider à respecter les normes internationales du travail; il espère recevoir régulièrement

des rapports d'étape sur le programme de coopération technique. Le gouvernement du Canada appuie le projet de décision.

- 385.** *Un représentant du gouvernement de la Turquie prend note de l'engagement du gouvernement du Qatar de résoudre les problèmes liés aux relations et conditions de travail dans le pays. Il accueille favorablement le programme de coopération technique, qui contribuera à l'abolition du système de la kafala et à l'amélioration du système d'inspection du travail, et à donner aux travailleurs les moyens de se faire entendre. Le gouvernement de la Turquie appuie le projet de décision.*
- 386.** *Une représentante du gouvernement de Cuba prend note des mesures prises par le gouvernement du Qatar, notamment les réformes législatives et l'élaboration du programme de coopération technique. Le gouvernement devrait poursuivre sa collaboration avec l'OIT et devrait en cas de besoin réviser le processus de réforme législative.*

## Décision

- 387.** *A sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration, rappelant les décisions adoptées à sa 329<sup>e</sup> session (mars 2017), et accueillant favorablement: i) les mesures que le gouvernement a prises pour appliquer effectivement la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants et donner suite à l'évaluation issue de la visite de haut niveau; ii) la communication officielle de la loi n° 15 du 22 août 2017 relative aux travailleurs domestiques et de la loi du 16 août 2017 portant constitution de commissions de règlement des conflits du travail; et iii) les informations données au sujet du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT (2018-2020):*
- a) a appuyé le programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT et ses modalités de mise en œuvre;*
- b) a décidé de clore la procédure de plainte ouverte au titre de l'article 26.*

(Document GB.331/INS/13, paragraphe 5.)

## Quatorzième 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 des délégués à la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (GB.331/INS/14(Rev.))**

- 388.** *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* dit que toutes les parties prenantes déploient beaucoup d'efforts pour renforcer un dialogue social ouvert et constructif fondé sur la reconnaissance mutuelle, le respect et l'objectivité, dans le but de favoriser le développement économique et social national et le bien-être des travailleurs et des citoyens en général.
- 389.** Le Président Maduro a exhorté tous les employeurs du pays à s'engager à améliorer la situation économique qui prévaut et leur a assuré que le gouvernement était disposé à leur apporter toute l'aide possible à cet égard. Depuis janvier 2017, des réunions ont été organisées avec la direction de la FEDECAMARAS afin d'examiner des questions particulières telles que celles de la sécurité de l'emploi, de la situation des entreprises et du salaire minimum officiel. Ces réunions ont été une expérience positive pour le gouvernement et pour la FEDECAMARAS, ainsi que l'a reconnu son ancien président. Les questions de la sous-traitance et des consultations sur le salaire minimum national ont en outre fait l'objet de communications écrites avec la FEDECAMARAS.
- 390.** En juin 2017, une réunion tripartite a été organisée à l'OIT, avec l'appui du Directeur général, pendant la Conférence internationale du Travail. La FEDECAMARAS avait accepté l'invitation mais, contre toute attente, ne l'a malheureusement pas honorée. Malgré cela, le gouvernement, fermement résolu à promouvoir le dialogue social, a organisé une réunion de travail en septembre 2017 entre la direction de la FEDECAMARAS et le ministre du Commerce extérieur et de l'Investissement international, qui a réaffirmé que le gouvernement soutenait les entreprises privées en vue de stimuler la production, de renforcer l'économie, de promouvoir le bien-être en général et d'appuyer les entreprises exportatrices.
- 391.** En octobre 2017, la direction en place de la FEDECAMARAS a rencontré le ministre du Travail, et les deux parties sont convenues de traiter de questions relatives au travail. Le gouvernement a fortement insisté sur le fait que le ministère du Travail était ouvert au dialogue social. Bien que le pays connaisse une situation économique complexe, il reste engagé en faveur du dialogue social en tant que mécanisme fondamental de promotion du bien-être des travailleurs et de la société en général.
- 392.** En ce qui concerne la plainte, le gouvernement estime qu'il ne convient pas d'instituer une commission d'enquête, et, par conséquent, la République bolivarienne du Venezuela n'appuie pas l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs. Cette mesure serait contre-productive étant donné que les conditions actuelles sont favorables au renforcement du dialogue social et que les autorités sont certaines d'obtenir de bons résultats. Le gouvernement réaffirme sa volonté de continuer à se conformer aux conventions de l'OIT ratifiées et fera tout ce qui est en son pouvoir pour promouvoir le

développement et le renforcement du dialogue social dans le respect de la législation nationale.

- 393.** Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela salue les aspects constructifs de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, mais regrette que sa formulation ne tienne pas compte des mesures prises par les autorités en vue de renforcer le dialogue social. Il accepte la visite technique proposée dans l'amendement. Cela étant, comme des élections municipales auront lieu en décembre, il estime plus approprié que cette visite soit effectuée en janvier 2018.
- 394.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que la détérioration de la situation politique, économique et sociale en République bolivarienne du Venezuela est telle qu'il est nécessaire d'adopter d'urgence une approche différente. Il n'existe plus dans le pays d'institutions indépendantes à même de faire contrepoids au pouvoir exécutif, l'opposition est durement réprimée, les opposants jetés en prison, les civils jugés par des tribunaux militaires, et il y a pénurie de fournitures médicales et de nourriture. En conséquence, de nombreux Vénézuéliens fuient le pays. Plusieurs organisations internationales et gouvernements ont condamné les violations qui y sont perpétrées.
- 395.** Le Conseil d'administration est depuis des années témoin des nombreux actes d'intimidation et de manipulation et des attaques visant non seulement la FEDECAMARAS, mais aussi le mouvement syndical indépendant. Il a offert au gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de nombreuses occasions de remédier à ces violations, mais celui-ci ne s'est montré un tant soit peu disposé à coopérer qu'immédiatement avant une discussion au Conseil d'administration ou à la Conférence internationale du Travail. La mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014 a estimé que le gouvernement devait élaborer et mettre en œuvre un plan d'action par étapes assorti d'un calendrier d'exécution précis. Or le gouvernement n'a adopté aucune mesure satisfaisante concernant le dialogue social bipartite et tripartite ni aucun plan d'action répondant aux demandes de la mission. Depuis novembre 2015, on assiste à une multiplication de décisions unilatérales visant des organisations d'employeurs ou destinées à harceler des entreprises privées sous le prétexte d'un état d'urgence économique qui a entraîné la suspension des garanties constitutionnelles et économiques.
- 396.** A la session du Conseil d'administration de mars 2016, le gouvernement s'était engagé à élaborer un plan d'action comprenant un calendrier de réunions avec la FEDECAMARAS et les syndicats indépendants les plus représentatifs, mais il n'a jamais présenté le plan en question. En novembre 2016, le Conseil d'administration a pris note avec intérêt de l'engagement qu'avait pris le gouvernement d'inclure la FEDECAMARAS dans le dialogue socio-économique futur. Vu l'absence de progrès, le Conseil d'administration a adopté à sa session de mars 2017 une décision résolue dans laquelle il a prié instamment le gouvernement de veiller à ce que la FEDECAMARAS et ses organisations affiliées puissent mener librement leurs activités légitimes conformément aux décisions des organes de contrôle de l'OIT, d'institutionnaliser sans délai une table ronde tripartite et de faire appel au plus tôt à l'assistance technique du BIT. Toutefois, le gouvernement n'a jamais effectivement mis en œuvre aucune recommandation du Conseil d'administration. On peut donc se demander comment il peut affirmer avoir respecté les conventions ratifiées, mené des consultations, respecté la liberté syndicale des employeurs et des travailleurs et protégé les libertés civiles fondamentales.
- 397.** Le Conseil d'administration n'a aucune raison de croire que l'un quelconque des changements promis par le gouvernement se matérialisera dans les trois mois à venir. Le fait que le gouvernement déclare se réserver le droit de solliciter une assistance technique et d'accepter les visites techniques du BIT et conteste dans le même temps la véracité des arguments présentés dans la plainte est une preuve manifeste qu'il refuse d'admettre la

réalité et ne souhaite pas coopérer avec l'OIT. Le gouvernement a augmenté de façon unilatérale le salaire minimum à 26 reprises au cours des années passées (dont cinq fois en 2017), en violation de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, n'a consulté la FEDECAMARAS sur aucune question relative aux activités se rapportant aux normes internationales du travail, en violation de la convention n° 144, et a mené une campagne d'intimidation contre les employeurs et le secteur privé, en violation de la convention n° 87.

**398.** Le vice-président employeur du Comité de la liberté syndicale a fait clairement savoir que le comité ne pouvait rien faire de plus pour obtenir du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela qu'il coopère avec les organes de contrôle. La crédibilité de la procédure de plainte et celle du Conseil d'administration lui-même sont en jeu. Par conséquent, le groupe des employeurs invite chaque membre du Conseil d'administration à soutenir la constitution d'une commission d'enquête, et propose que le projet de décision soit modifié en ce sens.

**399.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, notant que le gouvernement n'a donné suite à aucune des demandes claires que le Conseil d'administration avait formulées en mars 2017, dit qu'il ne saurait y avoir aucun doute quant à la légitimité de la plainte, qui concerne le principe, consacré dans la jurisprudence établie du Comité de la liberté syndicale comme par tous les autres organes de contrôle, selon lequel les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ne peuvent exercer leurs droits que dans un climat exempt de violence, de pression ou de menaces contre leurs dirigeants et leurs membres. Le Conseil d'administration a réagi avec une grande prudence aux appels en faveur de la constitution d'une commission d'enquête dans les plaintes déposées contre le gouvernement du Qatar et le gouvernement du Guatemala en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, en dépit de violations graves des normes fondamentales, et il a décidé de procéder par d'autres moyens. En l'espèce, la discussion porte sur les mesures les plus adaptées et efficaces à prendre pour que le gouvernement respecte ses engagements en théorie comme en pratique. Il importe de faire tout ce qui est possible pour garantir que les organes de contrôle puissent effectivement faire appliquer les mesures correctives quelles qu'elles soient et en contrôler la mise en œuvre, afin d'aboutir à une amélioration réelle. Par conséquent, le groupe des travailleurs est prêt à accorder au gouvernement une dernière chance de se conformer aux décisions du Conseil d'administration et d'engager un dialogue social véritable avec l'OIT et ses mandants tripartites en vue de susciter les changements nécessaires. Le BIT devrait effectuer une visite technique à cette fin. Si les progrès requis n'ont pas lieu d'ici à la session suivante du Conseil d'administration, le groupe des travailleurs estime unanimement qu'une commission d'enquête devra être constituée. Il propose donc que le projet de décision soit modifié comme suit:

Le Conseil d'administration, gravement préoccupé par l'absence de progrès concernant les décisions prises à ses sessions précédentes et regrettant profondément cette situation:

- a) prie instamment le gouvernement d'engager, de bonne foi, un dialogue concret, transparent et productif, fondé sur le respect des organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de promouvoir des relations professionnelles solides et stables;
- b) prie instamment, une dernière fois, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela d'institutionnaliser avant la fin de 2017 un mécanisme tripartite pour encourager le dialogue social aux fins de la résolution de toutes les questions en suspens, et d'inviter à cet effet une visite technique du BIT, avec la participation d'ACTEMP et d'ACTRAV, à rencontrer les autorités gouvernementales, la FEDECAMARAS et ses organisations affiliées, leurs dirigeants et les entreprises affiliées, ainsi que les syndicats;
- c) demande au Directeur général du BIT de fournir tout l'appui nécessaire à cet égard et de lui rendre compte de la visite technique du BIT à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018); sur la base du rapport de la visite technique du BIT, le Conseil d'administration décidera si une commission d'enquête doit être constituée;

d) reporte à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018) la décision concernant la constitution d'une commission d'enquête.

- 400.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que la Norvège s'associe à sa déclaration. Elle déplore la persistance d'actes d'intimidation et de représailles commis contre des employeurs ainsi que l'exclusion de la FEDECAMARAS du dialogue social, tout comme le refus du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela d'encourager le dialogue social et de solliciter l'assistance technique du BIT pour faire suite aux demandes répétées du Conseil d'administration et de la mission de haut niveau de 2014. Le dialogue social tripartite est essentiel pour garantir la stabilité sociale et la croissance économique, et le gouvernement ne saurait arguer des problèmes politiques et économiques auxquels il se heurte pour exclure les employeurs du dialogue social. Afin de déterminer la marche à suivre, le Conseil d'administration doit élaborer une approche fondée sur le consensus. L'UE et ses Etats membres appellent donc le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs à proposer un projet de décision commun.
- 401.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine*, précisant qu'il s'exprime également au nom du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, du Honduras, du Mexique, du Panama, du Paraguay et du Pérou, présente un sous-amendement à la proposition du groupe des travailleurs, aux termes duquel la visite technique du BIT serait remplacée par une mission de haut niveau conduite par le bureau du Conseil d'administration qui rencontrerait également les dirigeants de tous les secteurs sociaux en vue de vérifier que des progrès concrets ont été accomplis grâce au dialogue social. Le Conseil d'administration déciderait ensuite à sa session de mars 2018, sur la base du rapport de la mission de haut niveau, s'il convient de constituer une commission d'enquête.
- 402.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit qu'il y a des éléments montrant que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a collaboré avec l'OIT et les partenaires sociaux pour mettre en œuvre la liberté syndicale et d'autres droits énoncés dans les conventions de l'OIT et a organisé plusieurs réunions avec la FEDECAMARAS. Depuis la session du Conseil d'administration de mars 2017, le gouvernement a présenté à l'OIT des rapports réguliers et détaillés sur les efforts visant à établir un dialogue tripartite qu'il a déployés de bonne foi. A la lumière de ces progrès, la Fédération de Russie n'appuie pas la proposition d'envoyer une commission d'enquête.
- 403.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* déclare partager les préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs, en particulier en ce qui concerne les très graves allégations d'intimidation, de harcèlement et de stigmatisation de la FEDECAMARAS. Il est regrettable que le gouvernement ne manifeste aucune volonté de faire appel à l'assistance technique du BIT pour que celui-ci l'aide à respecter les normes internationales, et qu'il ne coopère pas avec l'OIT et les partenaires sociaux au règlement des problèmes non résolus concernant la liberté syndicale. Les réunions avec les partenaires sociaux et les discussions des instances telles que le Conseil national de l'économie productive seront inutiles si elles ne permettent pas d'élaborer des plans d'action spécifiques ou si elles sont suivies d'actes d'intimidation et d'agression. Certaines décisions concernant ce cas ont déjà été reportées à deux reprises pour donner le temps au gouvernement d'engager un dialogue social et de solliciter l'assistance technique du BIT. Cependant, vu l'absence totale de progrès, il n'y a plus d'autre choix que d'envoyer une commission d'enquête.
- 404.** *Un représentant du gouvernement de Cuba* dit que le Conseil d'administration devrait tenir compte des efforts visant à renforcer le dialogue social avec la FEDECAMARAS que le ministre du Commerce extérieur et de l'Investissement international et le ministre du Travail ont faits peu de temps auparavant. La création du Conseil national de l'économie productive

est un fait nouveau encourageant. Malgré les pressions économiques et médiatiques intenses auxquelles il est soumis, le gouvernement a réaffirmé sa volonté de s'acquitter des obligations relatives à l'emploi qui lui incombent et de répondre aux demandes formulées par le Conseil d'administration. Les mécanismes de contrôle de l'OIT ne doivent pas être déclenchés de façon sélective ni être utilisés à des fins politiques, comme c'est le cas en l'espèce. Cuba rejette la proposition relative à une commission d'enquête et appuie la proposition de visite technique présentée par le groupe des travailleurs.

- 405.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se félicite de ce que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela se soit engagé à instaurer un dialogue social véritable et ouvert et prenne des mesures visant à répondre aux préoccupations légitimes des partenaires sociaux. Ceux-ci devraient donner suite aux appels du gouvernement et prendre une part active au dialogue. Il convient de saluer l'engagement du gouvernement envers les organes de contrôle de l'OIT, ainsi que sa volonté de faire appel à l'assistance technique. La constitution d'une commission d'enquête n'est pas justifiée et serait contre-productive. L'OIT et ses Etats Membres devraient aider le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela à s'acquitter de ses obligations et lui apporter toute l'assistance qu'il sollicite.
- 406.** *Un représentant du gouvernement de l'Equateur* dit que la situation en République bolivarienne du Venezuela doit être traitée en interne par l'instauration du dialogue social en vue de parvenir à un accord au niveau national. La proposition du groupe des travailleurs contribuera à promouvoir des relations professionnelles solides, et le fait que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela ait accepté une visite technique du BIT à laquelle participeront tous les acteurs tripartites mérite d'être salué. La constitution d'une commission d'enquête est inopportune, car celle-ci risque d'être un facteur de division qui, loin de promouvoir le dialogue social, déstabiliserait l'ordre social établi. L'Equateur invite le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela et toutes les parties prenantes à redoubler d'efforts pour trouver des solutions aux problèmes qui exigent une action commune et à apporter au peuple vénézuélien la paix et la prospérité qu'il mérite.
- 407.** *Un représentant du gouvernement du Myanmar* dit que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a bien avancé en ce qui concerne le renforcement du dialogue social mené avec l'ensemble des acteurs en vue d'améliorer la situation socio-économique du pays et de respecter les normes internationales du travail. Il faut entretenir le dialogue constructif entre les représentants des employeurs et le gouvernement afin de remédier à la situation. La constitution d'une commission d'enquête n'est pas une solution viable. Le dialogue social, le renforcement des capacités et l'assistance technique sont la seule approche valable.
- 408.** *Une représentante du gouvernement du Canada* dit qu'il est regrettable qu'aucune solution mutuellement acceptable n'ait encore été trouvée, que le gouvernement ait de fait rejeté toutes les recommandations et qu'il n'ait pas résolu les problèmes exposés dans la plainte. Le dialogue social, qui est un principe fondamental de l'Organisation, est essentiel pour des sociétés démocratiques dans lesquelles chacun est libre de choisir les organisations qui le représentent. Le dialogue social et la liberté syndicale sont toutefois en permanence remis en cause par le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela. Le Canada appuie le sous-amendement présenté par le représentant de l'Argentine.
- 409.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que le non-respect de la liberté syndicale et du droit d'organisation par le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a fait l'objet de recommandations du Comité de la liberté syndicale. Tous les Etats Membres ont l'obligation de donner effet aux conventions du travail ratifiées, mais l'expérience montre qu'imposer des sanctions n'est pas une solution efficace. Le dialogue et la coopération technique sont des outils utiles pour garantir la mise en œuvre des conventions



internationales du travail. La Chine appuie la fourniture d'une assistance technique du BIT au gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela.

- 410.** *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* dit que la meilleure solution aux problèmes soulevés dans la plainte est le dialogue social, auquel il faut donner une nouvelle chance. Par conséquent, l'Ouganda n'appuie pas la proposition de constituer une commission d'enquête. Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela devrait sérieusement envisager de faire appel à l'assistance technique du BIT pour renforcer le dialogue social.
- 411.** *Une représentante du gouvernement du Brésil* fait observer qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre l'analyse que fait le groupe des employeurs de la situation et celle qu'en fait le groupe des travailleurs. La proposition présentée par le représentant de l'Argentine est équilibrée, constructive et conforme aux principes de l'OIT. Elle tient compte de la proposition du groupe des travailleurs et pourrait permettre au Conseil d'administration de s'unir pour aboutir à une décision fondée sur le consensus définissant des actions possibles pour améliorer la situation dans le pays.
- 412.** *Un représentant du gouvernement de l'Uruguay* dit que son pays invite les groupes à trouver un accord tripartite afin de statuer sur la plainte dans un esprit constructif. Les commissions d'enquête doivent être réservées aux situations exceptionnelles dans lesquelles le dialogue social n'est pas possible. La proposition du groupe des travailleurs concernant une visite technique dans le pays est la plus appropriée et mérite d'être étudiée. Le gouvernement a donné son accord de principe, montrant ainsi qu'il était ouvert au dialogue social.
- 413.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* dit que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a démontré sa volonté de résoudre les problèmes soulevés dans la plainte et de trouver un accord avec les employeurs. Toutes les parties devraient continuer à collaborer pour dépasser les difficultés. Il est encore trop tôt pour envisager la constitution d'une commission d'enquête. La République islamique d'Iran encourage le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela à poursuivre ses efforts pour traiter pleinement toutes les questions examinées et à demander au Bureau de lui offrir son assistance.
- 414.** *Un représentant du gouvernement du Pérou* dit que le Conseil d'administration est saisi de cette question depuis longtemps sans qu'aucune solution n'ait été trouvée. Il convient de réfléchir attentivement à la possibilité mentionnée par la porte-parole du groupe des travailleurs, à savoir le fait que la constitution d'une commission d'enquête pourrait se révéler inévitable d'ici à mars 2018; le gouvernement du Pérou pourrait être favorable à ce cas de figure. Par souci de consensus, le Pérou appuie la proposition soumise par le représentant du gouvernement de l'Argentine au nom d'un nombre important de pays des Amériques.
- 415.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit que le dialogue social est le meilleur moyen de régler les conflits et de garantir que les Etats s'acquittent de leurs obligations ayant trait aux normes du travail. Cependant, étant donné qu'aucun consensus n'a pu être trouvé, il importe de rappeler que les Etats Membres se sont engagés à coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT. Le cas d'espèce doit impérativement faire l'objet d'un examen approfondi sans attendre. L'orateur prie donc instamment les parties concernées de poursuivre leur dialogue et invite le gouvernement vénézuélien à coopérer et à faciliter l'application des mesures décidées par le Conseil d'administration, y compris, si nécessaire, la constitution d'une commission d'enquête. En vue de parvenir à un accord, le Mexique souscrit au sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine.

416. *Un représentant du gouvernement du Paraguay* dit qu'il faut créer de bonnes conditions sociopolitiques et que tous les instruments de l'OIT doivent être utilisés pour rétablir le dialogue social dans le pays. Le Paraguay souscrit au sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine qui prévoit une approche équilibrée et pragmatique de la résolution du conflit pour le bien des Vénézuéliens.
417. *La porte-parole du groupe des travailleurs* salue les objectifs de la proposition formulée par l'Argentine, avec l'appui d'autres pays, à savoir établir une solide base tripartite à une action visant à permettre aux parties sur le terrain de participer au règlement de leurs problèmes, tout en exerçant suffisamment de pression pour garantir un engagement sincère de la part du gouvernement vénézuélien. Le groupe des travailleurs peut appuyer cette proposition si le groupe des employeurs y souscrit également.
418. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que la mise en œuvre des propositions soumises par le groupe des travailleurs et par le représentant du gouvernement de l'Argentine supposerait de la part du gouvernement vénézuélien un esprit de coopération qu'il ne croit pas être sur le point de se manifester. Le groupe des employeurs souhaite entendre l'avis du gouvernement avant de se prononcer.
419. *Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* dit que son gouvernement peut appuyer fermement la première proposition faite par le groupe des travailleurs. Il vient de recevoir l'autorisation d'établir un calendrier pour la visite technique proposée qui aidera grandement son pays à continuer de renforcer le dialogue social. La République bolivarienne du Venezuela ne peut cependant pas accepter le sous-amendement soumis par le représentant du gouvernement de l'Argentine.
420. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, compte tenu du refus du gouvernement vénézuélien de faire preuve de souplesse quant à la proposition formulée par le représentant du gouvernement de l'Argentine au nom d'un groupe de pays, il ne reste pas d'autre option dont son groupe pourrait débattre.
421. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe partage la déception du groupe des employeurs, car il espérait que le gouvernement vénézuélien comprendrait qu'une dernière chance lui était donnée.
422. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que rien ne justifie la tenue d'autres consultations. La position de son groupe est claire. Si le gouvernement vénézuélien ne change pas rapidement d'avis, le Conseil d'administration devra voter sur la constitution d'une commission d'enquête.
423. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il serait utile d'avoir le temps de mener d'autres consultations.
424. *Le représentant du gouvernement de l'Argentine* dit que, même si le texte proposé n'est peut-être pas satisfaisant pour certains Membres, il existe une volonté générale de parvenir au consensus et d'aider les Vénézuéliens. Il demande une dernière fois au gouvernement vénézuélien de faire preuve de souplesse afin d'éviter des mesures plus drastiques mais tout à fait légitimes.
425. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que la situation dans le pays est intenable. Repousser les décisions représente un danger non seulement pour le secteur privé et le mouvement syndical indépendant, mais aussi pour tous les Vénézuéliens. Le Bureau a consacré du temps, des ressources et des outils pour aider le gouvernement et a épuisé, de bonne foi, toutes les voies possibles sans recevoir de réponse positive ni constructive. Il n'y a rien d'autre à faire ou à dire. Le moment est venu de constituer une commission d'enquête

qui mènera une enquête approfondie sur la plainte et fera des recommandations. Cela contribuera à garantir le respect des conventions de l'OIT et à générer davantage d'emplois décents et productifs afin de jeter les bases d'une paix durable et de garantir l'état de droit et la démocratie, qui sont essentiels au bien-être économique et social de la population. Le groupe des employeurs a bon espoir que la commission d'enquête sera prête à commencer son travail avant la fin de 2017.

- 426.** *Le porte-parole du groupe des employeurs*, lors de la reprise de la discussion le lendemain, dit que le gouvernement semble avoir changé de position dans la nuit. Après avoir longuement consulté Caracas, le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a reçu l'autorisation d'accepter la proposition soumise par le représentant du gouvernement de l'Argentine, au nom d'un groupe de pays. Le groupe des employeurs n'étant pas certain que le gouvernement prenait cet engagement de bonne foi, il a souscrit à la proposition, faite par le groupe des travailleurs, de rédiger avec l'aide du Bureau une lettre d'accord qui permettrait au gouvernement vénézuélien de faire la preuve de sa volonté d'agir. Certains membres employeurs ont estimé que des exigences minimales devraient figurer dans cette lettre afin de garantir le sérieux du gouvernement, à savoir le fait que la mission de haut niveau devrait consulter les acteurs et autorités concernés, notamment: 1) les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs représentatives et indépendantes; 2) le ministère du Travail; 3) la commission parlementaire chargée des questions relatives au travail; et 4) la Cour suprême de justice. Le troisième point a suscité un désaccord, car le gouvernement voulait également faire figurer l'Assemblée nationale constituante, ce qui était impossible en raison des problèmes politiques induits. Les représentants du gouvernement vénézuélien ont ensuite proposé le libellé suivant: «les pouvoirs publics établis en vertu de la Constitution, notamment la commission parlementaire chargée des questions relatives au travail», rendant ainsi possible la participation de l'Assemblée nationale constituante. Cette proposition a été rejetée par le groupe des employeurs; de plus, certains gouvernements ne reconnaissent pas l'Assemblée nationale constituante. Par conséquent, étant donné qu'il est peu probable de parvenir à un accord dans un avenir immédiat, le groupe des employeurs souhaite revenir à sa position initiale, à savoir la constitution d'une commission d'enquête, et il est prêt à voter sur ce point si nécessaire.
- 427.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, à ce stade de la discussion, la question est de savoir comment avancer. Le groupe des travailleurs a consulté celui des employeurs et tous deux sont convenus de demander au gouvernement vénézuélien de s'engager par écrit à appliquer la décision, dans une lettre d'accord rédigée avec l'aide du Bureau. La situation politique et juridique dans le pays est particulièrement complexe. Le gouvernement essaie de tenir compte des questions dont il comprend qu'elles sont sensibles pour le groupe des employeurs tout en respectant son propre cadre juridique. Il en ressort un résultat acceptable, satisfaisant pour l'OIT et, il faut l'espérer, utile pour les mandants tripartites de la République bolivarienne du Venezuela. Il est regrettable de s'être arrêté si près d'un accord sur une décision et d'une garantie d'un engagement qui aurait instauré le climat de confiance nécessaire pour l'avenir. Bien que, selon l'oratrice, la meilleure voie à suivre soit la proposition du groupe des travailleurs, celui-ci peut aussi accepter le sous-amendement, en particulier étant donné que le gouvernement vénézuélien a montré qu'il était prêt à l'accepter et à collaborer avec l'OIT pour le mettre en œuvre.
- 428.** *Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* dit que son gouvernement avait, dans un premier temps, rejeté le sous-amendement proposé parce qu'il n'en avait pas eu connaissance au préalable. Ayant eu le temps de procéder à des consultations, il a informé le Conseil d'administration que son gouvernement acceptait cette proposition, et le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et le Bureau en ont été informés. Le gouvernement a également dit qu'il signera un accord par lequel il acceptera la mission de haut niveau. Dans le dernier projet d'accord établi, le gouvernement s'engage:

i) à accepter et à mettre en œuvre la décision du Conseil d'administration fondée sur la proposition du groupe des travailleurs, telle que sous-amendée par un groupe de gouvernements; ii) à coopérer sans réserve avec l'OIT pour donner pleinement effet à cette décision en vue de rétablir la confiance entre le gouvernement et les partenaires sociaux et de s'engager dans le dialogue social de bonne foi, sur la base du respect mutuel; iii) à accueillir favorablement une mission de haut niveau du BIT qui sera menée par le bureau du Conseil d'administration après le 10 décembre 2017, à une date qui reste à fixer; et iv) à accepter une visite ultérieure de haut niveau menée par le BIT qui évaluera les progrès accomplis puis fera rapport au Conseil d'administration en mars 2018. Il est entendu que la mission de haut niveau a pour but de collecter des informations sur la plainte et d'échanger à ce sujet avec les autorités et les acteurs concernés, à savoir: 1) des organisations d'employeurs et organisations de travailleurs représentatives et indépendantes; 2) le ministère du Travail; et 3) toute autre entité ou tout autre organe que la mission de haut niveau estimera nécessaire de consulter, y compris les organismes publics visés par la Constitution, notamment la commission parlementaire chargée des questions relatives au travail. Le gouvernement a inclus ce troisième point pour préserver l'autonomie de la mission de haut niveau et les principes consacrés dans la Constitution nationale. Il est cependant regrettable que la politique interne du pays ait été mêlée à la discussion sur ce point.

- 429.** L'orateur exprime sa gratitude aux gouvernements qui ont apporté leur soutien à son pays et remercie la porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs d'avoir participé à la rédaction de l'accord, qui a constitué un exercice extraordinaire de dialogue social. Il réaffirme que le cas a été politisé et ne concerne pas véritablement les organisations d'employeurs et de travailleurs ni ne porte sur la violation de conventions. Il demande aux membres du Conseil d'administration d'adopter par consensus le projet de décision tel que modifié. Une commission d'enquête n'est pas nécessaire et serait contre-productive.
- 430.** *Le représentant du gouvernement de l'Argentine* confirme que les pays qu'il représente souhaitent maintenir le sous-amendement qu'ils ont proposé à titre de compromis, aux fins de consensus. Il prie instamment les membres du Conseil d'administration d'appuyer ce sous-amendement.
- 431.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, la représentante du gouvernement de la Bulgarie dit qu'elle souscrit au sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, au nom d'un groupe de pays. Elle demande aux membres du Conseil d'administration de faire preuve de souplesse et de compréhension.
- 432.** *Un représentant du gouvernement de la Namibie* apporte également son appui à la proposition soumise par le représentant du gouvernement de l'Argentine.
- 433.** *Le représentant du gouvernement de Cuba* dit que le gouvernement vénézuélien a indiqué qu'il pouvait accepter le texte tel que sous-amendé, au sujet duquel un consensus semble se dégager. L'adoption de cette décision attesterait la crédibilité des mécanismes de contrôle en vue de promouvoir le dialogue et la coopération.
- 434.** *Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* félicite toutes les parties des efforts qu'elles font pour parvenir à un consensus, ainsi que le gouvernement vénézuélien de son attitude constructive. La Fédération de Russie soutient le projet de décision tel que sous-amendé.
- 435.** *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* dit que, par souci de consensus, la République de Corée appuie le projet de décision tel que sous-amendé.

436. *Le représentant du gouvernement de la Chine* salue les efforts faits par tant de gouvernements pour trouver un consensus. La Chine appuie le sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de l'Argentine, au nom d'un groupe de pays.
437. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* dit que le Conseil d'administration est proche d'un accord et lui demande instamment de faire preuve de la souplesse nécessaire pour parvenir à un compromis.
438. *Le représentant du gouvernement de l'Équateur* dit que le projet de décision tel que modifié est le fruit du dialogue tripartite dans ce qu'il a de meilleur. Il reconnaît la souplesse dont fait preuve le gouvernement vénézuélien. Le texte tel qu'il est proposé est le meilleur moyen de parvenir à une décision prise par consensus.
439. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, au vu du consensus clair qui se dégage parmi les gouvernements, la meilleure façon d'avancer serait que son groupe renonce à sa position. Il espère que les questions soulevées au cours de la discussion aideront la mission de haut niveau à évaluer correctement la situation sur le terrain et à établir un rapport objectif pour le soumettre au Conseil d'administration à sa session de mars 2018, sans politisation induite. Il remercie la porte-parole du groupe des travailleurs et les gouvernements représentés par le représentant de l'Argentine des efforts qu'ils ont faits pour trouver un consensus et espère que la dernière chance donnée au gouvernement vénézuélien donnera lieu aux améliorations que la situation requiert.
440. *La porte-parole du groupe des travailleurs* convient que la discussion a été caractérisée par un dialogue de grande qualité. Le groupe des travailleurs appuie résolument la décision du Conseil d'administration, qui est la meilleure façon d'avancer. Même s'il est regrettable qu'il n'ait pas été possible de conclure un accord, le fait que le représentant du gouvernement ait donné lecture au Conseil d'administration des termes auxquels le pays souscrit est un signe fort de l'engagement de celui-ci, qui doit se concrétiser. Le Conseil d'administration est prêt à apporter son assistance et verra en mars 2018 si des progrès ont été réalisés.
441. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que, en application du Règlement du Conseil d'administration et des règles financières de l'Organisation, le Conseil d'administration doit approuver les coûts de la mission de haut niveau, estimés à 45 000 dollars des États-Unis, puisque cette mission n'est pas prévue au titre du budget ordinaire.

## Décision

442. *Le Conseil d'administration, gravement préoccupé par l'absence de progrès concernant les décisions prises à ses sessions précédentes et regrettant profondément cette situation:*
- a) *a prié instamment le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela d'engager, de bonne foi, un dialogue concret, transparent et productif, fondé sur le respect des organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de promouvoir des relations professionnelles solides et stables;*
  - b) *a prié instamment, pour la dernière fois, le gouvernement d'institutionnaliser avant la fin de 2017 un mécanisme tripartite pour encourager le dialogue social aux fins de la résolution de toutes les questions en suspens, et d'inviter à cet effet une mission de haut niveau du BIT conduite par le bureau du*

*Conseil d'administration à rencontrer les autorités gouvernementales, la FEDECAMARAS et ses organisations membres et entreprises affiliées, ainsi que les syndicats et des dirigeants venant de tous les secteurs sociaux;*

- c) a demandé au Directeur général du BIT de fournir tout l'appui nécessaire à cet égard et a demandé au bureau du Conseil d'administration de lui rendre compte de la mission de haut niveau du BIT à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018) sur le point de savoir si des progrès concrets ont été réalisés au moyen du dialogue social favorisé par le mécanisme tripartite;*
- d) a suspendu l'approbation d'une décision concernant la constitution d'une commission d'enquête dans l'attente du rapport de la mission de haut niveau qui lui sera présenté à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2018);*
- e) a décidé que le coût de la mission de haut niveau, estimé à 45 000 dollars E.-U., sera financé, en premier lieu, par des économies qui pourraient être réalisées dans la Partie I du budget pour 2018-19 ou, à défaut, par l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues (Partie II). Si cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement à un stade ultérieur de la période biennale.*

(Document GB.331/INS/14(Rev.), paragraphe 7, tel que formulé à la lumière de la discussion du Conseil d'administration.)

## Quinzième question à l'ordre du jour

### Rapports du Comité de la liberté syndicale

#### 383<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale ([GB.331/INS/15](#))

- 443.** *Le président par intérim du Comité de la liberté syndicale présente le rapport et déclare que le comité est actuellement saisi de 180 cas, dont 27 ont été examinés quant au fond. Des appels pressants ont été adressés aux gouvernements qui n'ont pas encore envoyé des observations complètes, malgré le temps écoulé depuis le dépôt des plaintes pour le précédent examen du comité; de tels appels ont notamment été adressés à la République démocratique du Congo, à la République de Corée et à Haïti. La date limite de réception des observations a été fixée au 5 février 2018. Le comité s'est félicité de l'effet qu'a eu la fixation d'une date limite sur la réception des réponses des gouvernements. Deux cas seulement ont dû être examinés sans qu'il soit possible de tenir compte de la réponse du gouvernement concerné. Depuis ces examens, le gouvernement du Cameroun a fait parvenir sa réponse. Le comité espère recevoir prochainement les informations demandées au gouvernement de la République des Maldives.*
- 444.** *Le comité a examiné la suite donnée à ses recommandations pour 13 cas. Il a conclu l'examen de cinq de ces cas, concernant l'Argentine, le Costa Rica, la République dominicaine, le Pérou et la Turquie, et les a effectivement clos. En ce qui concerne la République dominicaine, le comité s'est félicité de la signature d'une convention collective au sein de l'entreprise en cause.*

- 445.** Le comité attire en particulier l'attention du Conseil d'administration sur sept cas, en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes posés. Dans le cas de longue date n° 2318 (Cambodge), le comité a prié instamment les autorités compétentes de mener promptement à bien la procédure d'enquête sur les meurtres de trois dirigeants syndicaux survenus il y a plus de dix ans, y compris en veillant à la bonne marche de la Commission interministérielle spéciale ainsi qu'à la création et au fonctionnement de sa sous-commission tripartite. De surcroît, tout en accueillant favorablement l'enregistrement du syndicat de l'usine dans le cas n° 3121 (portant aussi sur le Cambodge), le comité a prié instamment le gouvernement de préciser si les allégations spécifiques d'homicides, d'agressions physiques et d'arrestations de travailleurs protestataires à l'issue de la manifestation de janvier 2014 font l'objet d'une enquête et de fournir des informations détaillées à ce sujet.
- 446.** Dans les cas de longue date n°s 2761 et 3074 (Colombie), concernant des violences contre des syndiqués, le comité a prié instamment le gouvernement de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour que tous les actes de violence antisyndicale dénoncés fassent l'objet d'une enquête et que les auteurs et les responsables de ces actes soient traduits en justice.
- 447.** Le cas n° 2982 (Pérou) traite d'assassinats de dirigeants et de membres de syndicats, s'inscrivant dans un climat de violence, de menaces et d'extorsion dont les responsables sont des groupes mafieux dans le secteur de la construction. Le comité a demandé au gouvernement de veiller à ce que des enquêtes complémentaires soient menées dans un cas classé et de le tenir informé des résultats de toutes les enquêtes en cours. Soulignant que la problématique de la violence dans le secteur de la construction et l'action menée pour y mettre un terme doivent être analysées dans le cadre du dialogue social, le comité a prié de nouveau le gouvernement de le tenir informé des mesures prises pour instaurer la confiance entre les parties et promouvoir le dialogue tripartite.
- 448.** Dans le cas n° 3185 (Philippines) concernant des allégations relatives à l'exécution de trois dirigeants syndicaux, le comité a pris note avec intérêt de la signature récente d'une déclaration tripartite d'engagement et d'efforts concertés visant à soutenir l'adhésion aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et la poursuite de l'amélioration de leur application. Il a demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat du réexamen des meurtres de trois dirigeants syndicaux et des autres efforts faits dans le but d'instaurer un climat de justice et de sécurité pour les syndiqués. Le comité veut croire que le système pénal national bénéficiera d'un soutien pour renforcer ses capacités en matière de collecte de preuves médico-légales, afin que l'absence ou la rétractation de témoins cesse d'être un obstacle aux enquêtes et aux poursuites.
- 449.** Enfin, dans le cas soumis par des organisations d'employeurs contre la République bolivarienne du Venezuela (cas n° 2254), le comité a dû exprimer une fois encore sa profonde préoccupation face aux formes graves et diverses de stigmatisation et d'intimidation de la part des autorités ou de groupes ou organisations vénézuéliens à l'égard de la Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS), de ses organisations membres, de ses dirigeants et de ses entreprises affiliées. Le comité a insisté pour que le gouvernement prenne d'urgence des mesures fermes afin d'éviter des actes et des déclarations de cette nature et de garantir que la FEDECAMARAS peut exercer ses droits en tant qu'organisation d'employeurs dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de toutes sortes à l'encontre de ses dirigeants et de ses affiliés. Déplorant profondément une fois encore que le gouvernement n'ait toujours pas présenté le plan d'action demandé, le comité l'a prié instamment de se conformer pleinement et sans délai aux conclusions de la mission tripartite de haut niveau approuvées par le Conseil d'administration.

450. Enfin, le président indique que le Bureau a terminé l'examen des décisions du Comité de la liberté syndicale portant sur la période 2006-2016 afin de permettre la mise en ligne d'une compilation actualisée avant la fin de la période biennale. Le comité procédera à un examen final des paragraphes ne nécessitant pas une actualisation en mars 2018 en vue de la production d'une copie papier.
451. *Le vice-président employeur du comité* se félicite des progrès accomplis dans la discussion sur les méthodes de travail du comité visant à améliorer son fonctionnement et la gouvernance tripartite. Les employeurs sont très attachés à ce processus et souhaitent continuer d'y participer activement en proposant des améliorations. L'orateur prend note avec satisfaction de l'actualisation de la compilation des conclusions et recommandations du comité, dans laquelle il n'aurait souhaité voir figurer que les références les plus pertinentes. Un premier projet a déjà été diffusé à l'échelon interne par le Bureau avec 400 références supplémentaires. Les employeurs ont demandé que la publication du Bureau se limite, dans la mesure du possible, aux conclusions et aux recommandations littérales des cas examinés par le comité. Ils ont présenté d'autres libellés à examiner pour les références non littérales, et le Bureau a accepté de créer un groupe tripartite informel à cette fin, dont les travaux ne sont pas encore terminés. Le comité a décidé d'achever l'examen de tous les paragraphes non littéraux à temps pour la session de mars 2018 du Conseil d'administration, à l'occasion de laquelle les employeurs espèrent pouvoir présenter un rapport complet. Le vice-président employeur du comité accueille avec satisfaction la base de données en ligne sur les cas dont est saisi le comité.
452. Le mandat du comité continue d'être l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les points suivants: ses procédures et son champ d'application; l'interaction du comité et des autres organes de contrôle de l'OIT; le meilleur moyen d'améliorer la suite donnée à ses recommandations; les critères de recevabilité des plaintes; enfin, la gestion des sujets récurrents dans les plaintes provenant des mêmes Etats. De plus, les employeurs ont soumis au comité une proposition visant à établir un nombre limité de principes reflétant les principes de base de la liberté syndicale et de la négociation collective tels qu'ils sont définis dans la Constitution de l'OIT.
453. Les employeurs sont favorables à l'établissement d'un rapport annuel, mais soulignent que ce rapport ne devrait pas être présenté avant que le mandat du comité n'ait été clarifié. Le Comité de la liberté syndicale examine des plaintes provenant d'Etats Membres de l'Organisation, qu'ils aient ou non ratifié les conventions; les autres organes de contrôle, en revanche, font de même dans le cadre du suivi de la ratification ou pour contrôler le respect, par les Etats, des conventions ratifiées.
454. L'augmentation considérable du nombre de cas soumis au comité (qui ont doublé au cours des dix-sept dernières années) permet difficilement de les examiner en détail et représente une charge de travail supplémentaire importante pour le Bureau. Sur les 16 nouveaux cas présentés au comité depuis sa réunion de novembre 2016, 13 proviennent de pays d'Amérique latine. Afin de favoriser une répartition géographique plus équilibrée des plaintes, les employeurs incitent les plaignants à saisir les organes nationaux de conciliation et de règlement des différends.
455. Parmi les cas graves et urgents actuellement examinés par le comité, le vice-président employeur du comité souhaite appeler une attention particulière sur le cas n° 2254, dans lequel la République bolivarienne du Venezuela s'est complètement écartée de la manière habituelle dont les gouvernements répondent aux organes de contrôle de l'OIT. Ce pays a établi, sans consultation, des organes portant atteinte à la liberté syndicale, tels que l'état-major de la classe ouvrière, des conseils au sein desquels les travailleurs participent à la gestion des activités de production (Consejos productivos de trabajadores (CPT)) et des brigades féminines, tous institués sous couvert d'un état d'urgence pour raison économique



et par suite de l'adoption de mesures d'exception. Les membres des CPT proviennent essentiellement d'institutions d'Etat, y compris les forces armées. La législation de l'Etat elle-même utilise un langage militaire.

- 456.** L'orateur appelle l'attention sur le paragraphe 703 du rapport, qui illustre l'attitude non coopérative et agressive du gouvernement, et dans lequel celui-ci a répondu qu'il réfutait les conclusions et recommandations du comité, fondées sur celles de la mission tripartite de haut niveau. Le gouvernement a une fois de plus utilisé sa réponse pour accuser l'organisation plaignante d'être liée à des activités de déstabilisation politique du pays et a négligé de prévenir les manœuvres et déclarations de stigmatisation et d'intimidation, d'établir un plan d'action en consultation avec les partenaires sociaux ou d'instituer des organes structurés de dialogue social bipartite et tripartite. Jamais auparavant un gouvernement n'avait ouvertement défié un organe de contrôle de l'OIT, et aucune procédure n'est prévue en pareil cas. Le comité a utilisé le langage le plus ferme possible pour demander instamment au gouvernement de respecter le droit des employeurs et des travailleurs vénézuéliens à la liberté d'association, mais en vain; l'intervenant exhorte donc le Conseil d'administration à prendre de nouvelles mesures à cet égard.
- 457.** *Un membre travailleur du comité* dit que son groupe a pris note de l'initiative du Bureau visant à actualiser le *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* grâce à la mise en ligne d'une version électronique avant la fin de l'année, suivie de la publication d'une version papier en mars 2018. L'intervenant déclare que le comité fait partie intégrante du système de contrôle de l'OIT et qu'il a clairement pour mandat d'examiner des plaintes, y compris celles présentées en vertu de l'article 24, qui a été approuvé par le Conseil d'administration en 1951. Le lien avec les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est explicite, et il n'y a pas de consensus à propos d'un éventuel changement. Abordant les sept cas graves et urgents sur lesquels le comité a appelé spécialement l'attention du Conseil d'administration, l'orateur déclare que, dans le cas n° 2318 (Cambodge), il veut croire que le gouvernement interviendra promptement pour agir contre l'impunité dans le pays et soutenir les droits syndicaux dans le secteur de l'habillement. En ce qui concerne les cas n°s 2761 et 3074 (Colombie), pour lesquels il y a eu de nouvelles allégations de violence, le gouvernement devrait garantir le respect du principe selon lequel les droits syndicaux ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces contre les membres de syndicats. Dans le cas n° 2982 (Pérou), l'absence de condamnation des coupables renforce le climat de violence et d'impunité et porte préjudice à l'exercice des droits syndicaux. S'agissant du cas n° 3238 (République de Corée), la décision de déclarer une grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant et impartial; les gouvernements sont toutefois chargés de veiller au respect du droit des travailleurs de faire grève pour protester contre des politiques économiques et sociales qui portent atteinte à leurs intérêts. L'intervenant demande au gouvernement de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour obtenir la libération immédiate du président de la Confédération coréenne des syndicats ainsi que de tous les autres syndiqués encore détenus. Enfin, dans le cas n° 3184 (Chine), le gouvernement devrait fournir les observations demandées sur les allégations d'obstacles à l'exercice de la liberté syndicale.
- 458.** *S'exprimant au nom des membres gouvernementaux du comité* nommés sur proposition des gouvernements de l'Argentine, de l'Iraq, du Lesotho, du Nigéria et de la Suisse, une membre gouvernementale de la Suisse déclare qu'il est important de poursuivre l'actualisation du *Recueil*; l'oratrice se dit satisfaite de voir qu'une version en ligne de la compilation des documents du Bureau sera bientôt disponible. Le Bureau devrait continuer d'apporter son soutien aux mandants afin qu'ils puissent résoudre les situations au niveau national par le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux. Il devrait aussi donner la possibilité aux membres du comité d'avoir accès aux dossiers en ligne aussi

rapidement que possible, tout en tenant dûment compte des règles de confidentialité, comme cela se fait dans d'autres comités de l'OIT.

- 459.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), un représentant du gouvernement du Paraguay, tout en réaffirmant l'engagement de son groupe envers les organes de contrôle de l'OIT et envers la liberté syndicale dans un cadre de dialogue social tripartite, souhaite faire remarquer que plus de 70 pour cent des cas dont est saisi le comité concernent des Etats de sa région. Compte tenu de l'examen en cours et du renforcement du système de contrôle des normes, le sous-comité devrait poursuivre son examen préliminaire et recenser les cas prioritaires selon leur gravité et leur degré d'urgence en prenant en considération la nécessité d'une répartition géographique équitable, sous réserve de l'approbation du comité dans son ensemble. Des critères de recevabilité clairs et objectifs sont également nécessaires. Le comité devrait s'inspirer des meilleures pratiques au niveau national, y compris celles des organes tripartites de règlement des différends, et envisager de remettre à une date ultérieure raisonnable tout examen des cas soumis à ces organes.*
- 460.** L'orateur réitère la demande de son groupe selon laquelle le comité devrait se pencher sur les incohérences dans la classification des cas et leur état d'avancement; une sécurité juridique est nécessaire quant aux délais impartis aux gouvernements pour présenter leurs observations avant que les cas ne soient considérés comme clos et quant à la question de savoir si un cas considéré comme clos peut être rouvert dans l'hypothèse où le comité recevrait de nouvelles informations ou si le comité devrait en ouvrir un autre, ou simplement informer la partie qui lui a communiqué ces informations que le cas ne fera pas l'objet d'un nouvel examen. L'orateur espère que ses préoccupations seront consignées dans les prochains rapports du comité.
- 461.** *Un représentant du gouvernement de la Chine déclare que son pays se caractérise par la population en âge de travailler la plus importante au monde, un emploi urbain en expansion et un faible taux de chômage. Le gouvernement de la Chine a amélioré la législation du travail et le système de sécurité sociale, renforcé les mécanismes d'application des lois et mis en place un nouveau mécanisme tripartite de relations professionnelles. Les intérêts légitimes des travailleurs sont protégés, des relations professionnelles harmonieuses et stables ont été établies, la négociation collective et les conventions collectives ont été systématiquement favorisées et un système d'inspections du travail et de la sécurité sociale est appliqué, assorti de sanctions si nécessaire. Ces dernières années, le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont coopéré pour coordonner les relations professionnelles, améliorer la consultation tripartite et promouvoir les conventions collectives. Des directives sur l'établissement de relations professionnelles harmonieuses ont été publiées en 2015, et de nombreuses provinces, régions autonomes et municipalités du pays ont édicté des règles, règlements et dispositions sur la négociation collective et la consultation à propos de questions telles que les salaires, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail. Au 31 décembre 2016, des conventions collectives concernant 178 millions de travailleurs ont été approuvées par le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, et un système d'augmentation des salaires a permis de prévenir et de régler des conflits et de promouvoir le développement des entreprises. En Chine, les syndicats représentent quelque 320 millions de travailleurs; 28 000 syndicats ont été créés au niveau des municipalités et des communes en 2015, et l'on dénombre 122 000 syndicats régionaux et sectoriels. En tout, 50 millions de travailleurs migrants sont membres de syndicats, soit une augmentation de 15 pour cent par rapport à l'année précédente.*
- 462.** Chaque Etat a sa propre situation nationale, sa propre histoire et sa propre culture, et des mesures institutionnelles qui donnent de bons résultats dans un pays peuvent ne pas fonctionner dans d'autres. L'accent devrait être mis sur la protection des travailleurs et la promotion du développement économique et social. A l'approche du centenaire de l'OIT, la

communauté internationale devrait adopter une démarche plus inclusive et étudier de nouveaux moyens de protéger les droits des travailleurs et de parvenir à la justice sociale.

- 463.** *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* déclare que le gouvernement nouvellement élu de son pays ne ménage pas ses efforts pour garantir et promouvoir les droits fondamentaux au travail. Le gouvernement examinera donc attentivement les recommandations concernant le cas n° 3238 et s'efforcera de les mettre en œuvre, s'il y a lieu.
- 464.** Le gouvernement a enquêté sur le décès de M. Baek Nam-gi et a décidé de poursuivre les personnes responsables de violations de la législation nationale et du principe de proportionnalité. D'autres actions en justice sont en cours. La question est de savoir si la police a fait un usage excessif de la force contre des citoyens ordinaires qui participaient à un rassemblement. Le gouvernement est d'avis que les événements en question n'ont pas de lien avec la liberté syndicale des travailleurs. Il déplore donc la conclusion et les recommandations du comité qui, selon lui, a formulé des recommandations qui outrepassent ses compétences.
- 465.** Le gouvernement de la République de Corée soutient le droit des syndicats d'organiser des rassemblements pacifiques. Le dirigeant syndical M. Han Sang-gyun a été mis en examen pour avoir recouru à la violence au cours de rassemblements, et la Cour suprême l'a reconnu coupable. Le fait d'appeler à de nouvelles actions, y compris sa libération, risque de porter atteinte à l'intégrité du système judiciaire, et notamment au principe du droit à un procès équitable en République de Corée. Le gouvernement ne pense pas que telle est l'intention du comité.
- 466.** *Un représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela* insiste sur la nécessité de garder un esprit de conciliation et de respect et d'éviter une confrontation. Ce n'est pas l'usage d'examiner le rapport du Comité de la liberté syndicale pendant les sessions du Conseil d'administration. Le président n'a mentionné les paragraphes qu'aux seules fins d'adoption; cela ne signifie pas pour autant qu'ils sont acceptés. Le gouvernement pense le plus grand bien du Comité de la liberté syndicale, le respecte et lui a toujours fourni des réponses dans les délais en ce qui concerne le cas n° 2254. La question à l'examen de la séance en cours est l'adoption du rapport du comité. Comme à l'accoutumée, la réponse du gouvernement sera soumise ultérieurement. Ainsi qu'il est précisé au paragraphe 703 du rapport, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela n'a fait qu'indiquer qu'il se réservait la possibilité de continuer à fournir des informations concernant les autres conclusions et recommandations du comité. Le gouvernement ne s'est jamais abstenu de fournir des informations en réponse aux allégations sans fondement des employeurs. Bien qu'il réfute ces allégations, le gouvernement continuera de fournir au comité toutes les informations nécessaires afin de régler cette affaire, qui est gangrenée par des intérêts particuliers politisés.

## Décision

- 467.** *Le Conseil d'administration a pris note de l'introduction du rapport du comité, figurant dans les paragraphes 1 à 81, et a adopté les recommandations formulées dans les paragraphes suivants: 104 (cas n° 2318: Cambodge); 118 (cas n° 3121: Cambodge); 134 (cas n° 3212: Cameroun); 170 (cas n° 3184: Chine); 193 (cas nos 2761 et 3074: Colombie); 237 (cas n° 3103: Colombie); 301 (cas n° 3238: République de Corée); 333 (cas n° 3167: El Salvador); 353 (cas n° 2989: Guatemala); 371 (cas n° 3062: Guatemala); 393 (cas n° 3125: Inde); 416 (cas n° 3124: Indonésie); 438 (cas n° 3081: Libéria); 454 (cas n° 3126: Malaisie); 463*

(cas n° 3076: République des Maldives); 488 (cas n° 3163: Mexique); 504 (cas n° 2982: Pérou); 518 (cas n° 3173: Pérou); 537 (cas n° 3119: Philippines); 560 (cas n° 3185: Philippines); 591 (cas n° 3236: Philippines); 608 (cas n° 3113: Somalie); 625 (cas n° 2949: Swaziland); 667 (cas n° 3196: Thaïlande); 686 (cas n° 3095: Tunisie); et 710 (cas n° 2254: République bolivarienne du Venezuela). Il a approuvé le 383<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale dans sa totalité.

(Document GB.331/INS/15.)

## Seizième question à l'ordre du jour

### Centre international de formation de l'OIT, Turin

#### Rapport de la 80<sup>e</sup> session du Conseil du Centre

(Turin, 26-27 octobre 2017)

([GB.331/INS/16](#))

**468.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe se félicite des discussions qui se sont tenues à la 80<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) et remercie le Conseil d'avoir convenu d'une déclaration de vision plus hardie sur le rôle du Centre, comme indiqué dans le plan stratégique du Centre pour 2018-2021, en vue de reconnaître clairement le rôle important que jouent le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) dans la fourniture de services de formation de qualité pour les travailleurs et les employeurs et de présenter davantage de données ventilées relatives au résultat 1 dans les Propositions de programme et de budget pour 2018-19. La déclaration de vision établit un lien entre le rôle du Centre de Turin et plusieurs initiatives importantes prises à l'échelle mondiale, en particulier l'initiative sur l'avenir du travail et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). L'oratrice remercie également le Directeur du Centre de Turin d'avoir mené des consultations informelles tripartites la semaine précédente, sur la base d'une déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs au sujet du plan stratégique pour 2018-2021 et du programme et budget 2018-19. Enfin, il convient de pourvoir dans les meilleurs délais les postes vacants au sein du Centre de Turin.

**469.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que le Bureau et le Centre de Turin ont à l'évidence tenu compte des préoccupations exprimées dans la déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. Le groupe des employeurs accueille très favorablement l'accord conclu au sujet du recrutement d'urgence d'un fonctionnaire de la catégorie des services organiques pour le Programme des activités pour les employeurs.

**470.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, une représentante du gouvernement de l'Argentine déclare que son groupe souscrit pleinement au plan stratégique pour 2018-2021, ainsi qu'au programme et budget 2018-19, et apprécie le fait que ces documents s'alignent mieux sur le cadre stratégique et le programme et budget de l'OIT que les documents précédents. Les gouvernements s'associeront aux efforts que le Centre de Turin mobilisera en vue de répondre aux préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs à la 80<sup>e</sup> session du Conseil. L'oratrice salue les efforts déployés par le Centre de Turin dans le but de renforcer la collaboration de l'OIT avec d'autres acteurs et d'inscrire les priorités de l'Organisation dans la droite ligne du Programme 2030. Le groupe gouvernemental se félicite de l'accent mis sur l'initiative sur l'avenir du travail et le centenaire de l'OIT et soutient pleinement les efforts que le Centre fournit en vue de

diversifier ses sources de financement et d'améliorer la coordination de la mobilisation de ressources.

- 471.** *Un représentant du gouvernement de l'Italie* dit que son gouvernement accueille favorablement le plan stratégique pour 2018-2021 ainsi que le budget à croissance réelle nulle du programme et budget 2018-19. Il faut continuer de renforcer la coordination entre l'OIT et le Centre de Turin. L'orateur prie instamment la direction du Centre d'œuvrer en faveur de la pérennité de ses activités en diversifiant ses sources de financement et en faisant appel à d'autres Etats Membres et à des donateurs non traditionnels. Le gouvernement de l'Italie attache une grande importance à la viabilité financière du Centre de Turin et reste résolu à contribuer à sa réussite.
- 472.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine accueille avec satisfaction le plan stratégique pour 2018-2021, en particulier l'accent mis sur l'harmonisation des priorités de l'OIT avec celles du Programme 2030. Etant donné que le centenaire de l'OIT sera célébré durant la période visée par le plan stratégique, il faut tenir compte du suivi des initiatives lancées à cette occasion, notamment l'initiative sur l'avenir du travail. C'est pourquoi le GASPAC encourage le Centre de Turin à établir un programme prospectif qui aille bien au-delà de 2019. Le groupe soutient les efforts visant à associer les mandants tripartites à l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2018-19 qui sont faits par le Centre de Turin. Toutefois, il est préoccupant de constater que, alors que les représentants des travailleurs et des employeurs des pays du GASPAC participent régulièrement aux programmes du Centre, les représentants des gouvernements ont compté pour moins d'un cinquième de la totalité des participants au cours des quelques années passées. Le Centre doit remédier à cette situation et informer le GASPAC des mesures prises en ce sens. Il doit aussi concevoir des programmes de formation ciblés pour répondre aux besoins des régions et des pays et travailler avec des établissements de formation homologues dans d'autres régions pour élaborer du matériel de formation et des plans d'étude. Le GASPAC prie instamment le Centre de Turin de mobiliser de nouvelles ressources, notamment en établissant des partenariats public-privé.
- 473.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur du Centre international de formation de l'OIT, Turin) dit que les demandes de formation, d'apprentissage et de partage des connaissances formulées par les mandants dans de nombreux domaines liés au renforcement des capacités sont encourageantes. Le Centre de Turin suivra les orientations données par le Conseil d'administration en vue d'enrichir et de compléter son plan stratégique pour 2018-2021 ainsi que ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19. Il fera des efforts visant à faciliter la participation du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs à la conception et l'exécution de programmes de formation, afin d'améliorer encore leur pertinence. Bien qu'il doive faire face à de nombreux défis, notamment à la demande croissante d'activités de vulgarisation et aux incertitudes qui entourent son contexte opérationnel, le Centre de Turin s'emploiera à répondre aux préoccupations liées aux besoins en effectifs et aux besoins financiers des mandants. Il renforcera aussi son partenariat avec l'OIT afin d'élargir le champ de ses incidences sociales. Les membres du Conseil seront tenus pleinement informés de la mise en œuvre du plan stratégique.

## Décision

- 474.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport figurant dans le document GB.331/INS/16.*

(Document GB.331/INS/16.)

## Dix-septième 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.331/INS/17)

475. *Le Président* dit qu'il a présidé les réunions du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail qui ont eu lieu les 6 et 7 novembre 2017. Son rapport informel (qui figure dans le document soumis pour examen) est divisé en quatre parties: *a)* composition du Conseil d'administration; *b)* amélioration du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail (cette partie contient un rapport concernant les consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes qui ont eu lieu le 4 novembre 2017); *c)* examen complet du Règlement de la Conférence internationale du Travail; et *d)* examen du rôle et du fonctionnement des réunions régionales.
476. *Un représentant du gouvernement du Brésil*, rappelant que la Commission de l'application des normes est un organe tripartite, dit que le président de ladite commission serait bien placé pour tenir compte des points de vue des gouvernements lors de la préparation des conclusions de la commission. Le groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) a également fait deux remarques qui ne sont pas convenablement reflétées dans le rapport sur les consultations tripartites informelles. Il s'agit des propositions visant à ce que les gouvernements concernés soient informés à l'avance des conclusions de la commission et à ce que leurs représentants soient autorisés à faire des observations avant leur adoption. Aucun consensus ne s'est dégagé sur la question de savoir si un représentant d'un gouvernement devrait pouvoir s'exprimer immédiatement après l'adoption des conclusions. Il convient de noter que le groupe de travail prend ses décisions par consensus et non à la majorité. De plus, aux termes du Règlement de la Conférence, c'est au président de la Commission de l'application des normes qu'il incombe de décider qui prend la parole; cette question ne peut donc faire l'objet d'une décision résultant de consultations tripartites informelles.
477. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Swaziland dit que deux des thèmes traités dans le rapport revêtent une importance particulière pour son groupe, à savoir la composition du Conseil d'administration: état d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986, et l'examen du rôle et du fonctionnement des réunions régionales. Les résultats des travaux du groupe de travail sur ces deux points sont vivement appréciés.

## Décisions

### Composition du Conseil d'administration: Etat d'avancement de la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986

*478. Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de poursuivre les efforts visant à promouvoir la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, y compris par des contacts directs avec les Etats Membres, et de lui présenter un rapport, à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), sur les résultats obtenus ainsi que sur les observations reçues des Etats Membres concernés quant aux raisons qui empêchent ou retardent cette ratification.*

(Document GB.331/INS/17, paragraphe 5.)

### Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Examen de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence (2017)

*479. A la lumière de la discussion et des enseignements tirés de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence (juin 2017), le Conseil d'administration:*

- a) a pris note de l'expérimentation réussie de la première série d'amendements au Règlement de la Conférence figurant dans l'annexe II du document GB.329/INS/18;*
- b) a décidé de réfléchir à de nouvelles améliorations en tenant compte de la discussion du groupe de travail;*
- c) a demandé au Directeur général d'élaborer, en vue de son examen à la 332<sup>e</sup> session (mars 2018), un plan de travail détaillé pour la 107<sup>e</sup> session de la Conférence (mai-juin 2018), sur la base d'une session de deux semaines.*

(Document GB.331/INS/17, paragraphe 22.)

### Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail: Examen complet du Règlement de la Conférence internationale du Travail

*480. Le Conseil d'administration:*

- a) a pris note des amendements supplémentaires proposés à des fins de simplification et de modernisation du Règlement de la Conférence internationale du Travail;*
- b) a demandé au Directeur général d'organiser des consultations intersessions par courrier électronique et à Genève avec les trois groupes dans le but de procéder à un examen approfondi des amendements proposés et de rédiger s'il y a lieu tout amendement supplémentaire;*

- c) *a décidé de tenir informé le groupe de travail sur l'état d'avancement de ces consultations à l'occasion des 332<sup>e</sup> (mars 2018), 334<sup>e</sup> (octobre-novembre 2018) et 335<sup>e</sup> (mars 2019) sessions du Conseil d'administration afin de mettre la dernière main à un ensemble complet d'amendements au Règlement de la Conférence internationale du Travail en vue de sa validation par le groupe de travail et de son éventuelle approbation par le Conseil d'administration en mars 2019 dans le cadre de l'initiative sur la gouvernance.*

(Document GB.331/INS/17, paragraphe 26.)

## **Examen du rôle et du fonctionnement des réunions régionales**

### **481. Le Conseil d'administration:**

- a) *a adopté le principe selon lequel chaque Etat Membre serait invité en tant que Membre à part entière à une seule réunion régionale, l'invitation au cas par cas de tout Etat Membre en qualité d'observateur à d'autres réunions régionales étant laissée à la discrétion du Conseil d'administration;*
- b) *a prié le Bureau de préparer, en vue de son examen à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), une version consolidée du Règlement pour les réunions régionales et de sa Note introductive, qui fera fond sur les orientations formulées pendant la discussion en vue de son adoption et de sa présentation à la Conférence à une session future pour confirmation.*

(Document GB.331/INS/17, paragraphe 41.)

## **Dix-huitième question à l'ordre du jour**

### **Rapport du Directeur général ([GB.331/INS/18\(Rev.\)](#))**

### **Avis de décès: Jean-Jacques Oechslin**

482. *Le porte-parole du groupe des employeurs* salue la mémoire de Jean-Jacques Oechslin et, au nom de son groupe, présente ses condoléances à la famille et aux amis du défunt. Son décès est une grande perte, et le groupe des employeurs se souviendra toujours de lui avec émotion.
483. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que l'ensemble de la carrière de Jean-Jacques Oechslin a été étroitement liée à l'OIT. Elle rappelle en particulier le rôle essentiel qu'il a joué en ce qui concerne l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998 et la compilation des examens annuels établis au titre du suivi de cette Déclaration. Jean-Jacques Oechslin croyait fermement aux valeurs fondatrices de l'OIT. L'oratrice exprime ses sincères condoléances à la famille de Jean-Jacques Oechslin, à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et au groupe des employeurs.



484. *Une représentante du gouvernement de la France* salue la mémoire de Jean-Jacques Oechslin, qui a passé l'essentiel de sa vie au service de l'OIT. Passionné par les questions liées à l'OIT, il a défendu, avec finesse, intelligence et humanité, les valeurs de l'Organisation.
485. *Le Directeur général*, au nom du Bureau et à titre personnel, rend également hommage à Jean-Jacques Oechslin, qui était l'une des personnalités majeures de l'Organisation. Probablement plus que quiconque, Jean-Jacques Oechslin a été à l'origine des liens qui se sont noués entre l'OIE et l'OIT. L'importance de son rôle se retrouve en particulier dans le fait qu'il a été élu, à différents moments, Président du Conseil d'administration et Président de la Conférence internationale du Travail – lors d'une session d'ailleurs cruciale. Son sens du devoir et son engagement très personnel à l'égard de l'OIT se sont également manifestés après sa retraite, lorsqu'il a fondé l'Association française pour l'Organisation internationale du Travail, qui renforce les liens historiques entre la France et l'OIT. Le Directeur général exprime toute la sympathie et les condoléances du Bureau à la famille de Jean-Jacques Oechslin et à son fils, Eric, qui est connu non seulement en tant qu'ami, mais aussi en tant que collègue au sein de l'Organisation.

## Décision

486. *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à transmettre ses condoléances à la famille de Jean-Jacques Oechslin, à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et au Mouvement des entreprises de France (MEDEF).*

(Document GB.331/INS/18(Rev.), paragraphe 6.)

## Composition de l'Organisation, progrès de la législation internationale du travail et administration interne

487. *La porte-parole du groupe des travailleurs* accueille avec satisfaction le fait que 25 nouvelles ratifications de conventions ont été enregistrées et que huit autres pays ont ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Elle salue également l'entrée en vigueur des amendements à la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, comme suite à leur adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 105<sup>e</sup> session (juin 2016).

## Résultat

488. *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le document GB.331/INS/18(Rev.) concernant la composition de l'Organisation, les progrès de la législation internationale du travail et l'administration interne.*

(Document GB.331/INS/18(Rev.).)

## Premier rapport supplémentaire: suivi concernant les initiatives du centenaire de l'OIT (GB.331/INS/18/1)

489. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, s'agissant de l'initiative sur les entreprises, la mise en œuvre de la stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé, adoptée par le Conseil d'administration à sa 321<sup>e</sup> session (juin 2014), est une priorité. L'essentiel pour l'OIT est de comprendre les défis que les entreprises doivent relever et d'échanger les informations en vue d'aider le Bureau à atteindre ses objectifs. Comme convenu dans la stratégie, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) doit être le point d'entrée pour la participation du secteur privé et est chargé de partager les informations avec les entreprises et d'assurer la liaison avec l'OIE et les organisations nationales d'employeurs; malheureusement, les procédures régissant ces questions ne sont pas encore pleinement respectées. Le nouveau registre des entreprises tenu par le BIT peut être un excellent moyen d'assurer la transparence et la coordination dans l'ensemble du Bureau. La collaboration avec certaines entreprises à titre individuel ne doit servir ni à définir des politiques ni à modifier une approche stratégique existante qui a été approuvée par les mandants tripartites, et le Bureau ne doit pas devenir un cabinet de conseil pour des entreprises particulières. Cet engagement auprès du secteur privé a pour but d'aider l'OIT à atteindre ses objectifs.

490. En ce qui concerne le programme d'action sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et la feuille de route qui l'accompagne, il est crucial d'entretenir et de renforcer le consensus tripartite atteint lors de la discussion sur les chaînes d'approvisionnement mondiales qui a eu lieu à la 105<sup>e</sup> session (juin 2016) de la Conférence internationale du Travail et d'adopter une approche qui soit conforme aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Malgré la forte divergence de vues sur cette question, l'effort commun considérable consenti par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs a permis de donner au Bureau des orientations sur la façon d'établir la feuille de route. Cela étant, le processus n'est toujours pas satisfaisant. Bien qu'un accord ait été trouvé sur certains points qui préoccupaient fortement le groupe des employeurs, le programme d'action et la feuille de route se caractérisent toujours par une approche déséquilibrée en faveur de certaines réalisations attendues, dans le cadre de laquelle les chaînes d'approvisionnement mondiales sont décrites comme des facteurs à l'origine des déficits de travail décent. C'est également le cas avec d'autres rapports et documents du Bureau, par exemple le document que ce dernier a communiqué au Groupe des vingt (G20) en février 2017, qui contient une annexe sur les salaires vitaux dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il faut renoncer à cette approche. Qui plus est, malgré un accord sur la question, le Bureau ne met pas l'accent, dans ses travaux de recherche, sur les difficultés particulières concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'orateur se dit préoccupé par le manque d'information concernant le coût du programme d'action et les incidences budgétaires de l'initiative sur les autres projets de l'OIT.

491. En ce qui concerne l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, l'orateur réitère le soutien de son groupe à une coopération active entre l'OIT et les Nations Unies, en particulier s'agissant de l'alignement sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Il est indispensable de recentrer les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) afin de garantir la prise en compte des processus des mandants. La plateforme de ressources «Le travail décent au service du développement durable» devrait être utile à cet égard. La nécessité de renforcer les capacités nationales dans la lutte contre la pauvreté en tenant compte des priorités des pays sera évoquée dans la discussion sur la coopération efficace de l'OIT pour le développement qui aura lieu à la session à venir de la Conférence. La participation active du secteur privé est également essentielle. Si les partenariats liés à l'objectif de développement durable (ODD) 8 et aux autres cibles relatives

au travail décent doivent être bien conçus et mis en œuvre avec des objectifs clairs, il faut cependant garder une structure de gouvernance relativement simple pour limiter la bureaucratie et les coûts inutiles et éviter les doubles emplois. Le Pacte mondial mentionné dans le document n'a pas encore été approuvé par le Conseil d'administration. Prenant note avec satisfaction du travail que le Bureau a accompli pour faire en sorte que l'OIT assume la charge de certains indicateurs des ODD, l'intervenant dit qu'il faut maintenant veiller à ce que la méthode employée soit approuvée par les mandants tripartites.

- 492.** S'agissant de l'initiative verte, le groupe des employeurs peut donner son appui de principe aux activités mentionnées pour l'exercice biennal à venir. Toutefois, l'OIT pourrait apporter plus de valeur ajoutée dans le domaine de l'emploi et des emplois décents. Il convient de mener toutes les activités sous cet angle afin d'éviter les doublons avec d'autres organisations internationales. De plus, l'OIT devrait, de façon prioritaire, fournir en temps réel des données fiables, soigneusement ajustées, globales et dynamiques sur les compétences futures dans une économie verte et collaborer avec le Centre international de formation (Centre de Turin).
- 493.** Rappelant que le groupe des employeurs avait incité l'OIT à suivre une approche plus globale, plus ambitieuse et plus pratique pour ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail, l'orateur se félicite des mesures proposées par le Bureau dans le cadre de cette initiative. Il souligne le travail accompli par ACT/EMP sur le thème des femmes dans la gestion d'entreprise; un rapport de suivi sur cette question permettra de mieux comprendre les stéréotypes sexistes. L'intervenant est favorable aux trois volets proposés, à savoir la recherche, les consultations et la sensibilisation, et demande que l'on soutienne davantage les programmes proposés par le Centre de Turin pour le renforcement des compétences des femmes en matière de gestion et de formation. L'initiative devrait être tournée vers l'avenir et axée sur les besoins futurs en compétences, les défis démographiques, le rôle des femmes sur le marché du travail, la demande croissante de modalités de travail souples et l'importance de l'autonomisation économique.
- 494.** S'agissant de l'initiative sur l'avenir du travail, l'orateur dit qu'il faudrait, dans les discussions, s'écarter des modes de pensée habituels et mettre davantage l'accent sur les éléments probants et les cas pratiques en vue de démontrer la pertinence de l'OIT pour les cent ans à venir. Il convient de poursuivre l'action concernant les compétences futures et d'associer le Centre de Turin à ce processus. Il faut prêter une attention particulière à l'évolution de la relation de travail et aux enseignements pratiques tirés dans le cadre de la lutte contre l'informalité. L'initiative fait déjà l'objet de discussions dans plusieurs instances aux niveaux national et international. Faisant référence à la Commission mondiale sur l'avenir du travail, l'intervenant dit que les membres de cette commission devront faire preuve d'ambition, encourager les échanges sur les réalités, les politiques et les défis nouveaux et ne pas rester prisonniers des anciens modes de pensée. Ces membres doivent rester libres de décider du contenu de leurs contributions, mais la contribution finale doit rendre compte des préoccupations et attentes des mandants tripartites. L'interaction constante des mandants tripartites et de la commission est donc essentielle. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 495.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer, concernant l'initiative sur les entreprises, que les modifications apportées dans la cinquième édition de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) ont été bien plus importantes que les modifications apportées antérieurement. Il convient donc de promouvoir cette Déclaration en mettant en avant le caractère innovant de l'approche et du cadre de collaboration qu'elle propose, au moyen des différents mécanismes de suivi. Réitérant les observations faites par le groupe des travailleurs en mars 2017, l'intervenante souligne que l'engagement auprès des entreprises ne doit pas être considéré comme une activité réservée aux seuls employeurs et que la valeur

ajoutée de l'OIT consiste à renforcer le dialogue social dans les domaines pertinents pour les entreprises et les syndicats et dans l'établissement de relations professionnelles solides au sein d'une entreprise, d'une chaîne d'approvisionnement ou d'un secteur donné. Les entreprises qui collaborent avec l'OIT devraient s'engager à promouvoir le travail décent et à coopérer avec les syndicats. Ces points devraient être inclus dans les activités relevant de l'initiative sur les entreprises et pris en compte dans le rapport de situation qui sera présenté au Conseil d'administration à sa session de mars 2019.

- 496.** En réponse aux remarques faites par le groupe des employeurs, l'intervenante dit que, puisque la Déclaration sur les entreprises multinationales aborde la question des salaires, il était approprié de traiter de la question des salaires vitaux dans le document présenté au G20. En outre, s'il est vrai que certains aspects du programme d'action sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales n'étaient pas satisfaisants au départ, le document dans sa version actuelle n'est plus déséquilibré. Le groupe des travailleurs a consacré beaucoup de temps, avec le groupe des employeurs et le Bureau, à l'amélioration de ce document. Il se dit préoccupé par le manque de confiance persistant de la part du groupe des employeurs et n'est pas prêt à rouvrir le débat sur ce document. L'oratrice dit espérer que le travail sur les chaînes d'approvisionnement mondiales finira par porter ses fruits.
- 497.** En ce qui concerne l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, l'intervenante se félicite de l'assistance technique fournie aux pays s'agissant des enquêtes sur la main-d'œuvre et de la présentation des données relatives aux indicateurs des ODD. La valeur ajoutée de l'OIT, à savoir les normes internationales du travail et le tripartisme, devrait se retrouver dans toutes les activités relatives à la mise en œuvre du Programme 2030. Le Bureau doit former les partenaires sociaux afin qu'ils participent aux examens nationaux relatifs aux ODD, renforcer sa contribution concernant le respect des normes internationales du travail et lancer une Alliance 8.8 sur les droits des travailleurs. L'intervenante se félicite de la participation de l'OIT au Groupe d'experts interorganisations chargé des indicateurs relatifs aux ODD; le fait que l'Organisation s'est vu confier la responsabilité de plusieurs de ces indicateurs montre qu'elle parvient à intégrer la question du travail décent dans les ODD.
- 498.** Le groupe des travailleurs souscrit aux priorités énoncées pour l'initiative verte pour l'exercice biennal à venir, en particulier le renforcement de l'appui fourni aux États Membres sur les questions relatives à la transition juste. Il est essentiel de mettre l'accent sur la promotion du dialogue social au niveau national et sur la participation des partenaires sociaux aux débats techniques et stratégiques. Il faut mener les activités au niveau national en concertation avec les partenaires sociaux et utiliser pleinement les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, adoptés en 2015. Il convient aussi de réfléchir à la façon dont on peut utiliser les normes existantes de l'OIT dans le cadre de la transition juste. L'adoption d'une norme sur la transition juste serait une bonne chose pour l'action et la visibilité de l'OIT dans ce domaine.
- 499.** Le groupe des travailleurs se félicite aussi du choix de l'initiative sur les femmes au travail comme thème du rapport que le Directeur général présentera à la session de 2018 de la Conférence, de la publication en mars 2018 d'un rapport solidement documenté sur le secteur des services à la personne et de l'accent mis sur la question des inégalités de rémunération et de revenu entre hommes et femmes dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*. Il est également important de traiter de la protection des femmes exposées à de multiples formes de discrimination. Accueillant comme un élément positif la préparation de la discussion qui sera consacrée en 2018 à une nouvelle norme sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, l'intervenante dit que le groupe des travailleurs est favorable à l'adoption d'une convention sur la question, complétée par une recommandation.

- 500.** Le groupe des travailleurs approuve la création de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. D'ici à 2019, il sera important d'assurer la participation des mandants au niveau national et d'offrir des possibilités telles que des discussions sous-régionales et régionales avec des perspectives sectorielles. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 501.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Australie se félicite de la création de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et attend avec intérêt de pouvoir débattre des conclusions de sa première réunion et d'être informé régulièrement de l'avancement de ses travaux par l'intermédiaire du Conseil d'administration. Les mandants de l'OIT doivent être associés à la discussion et avoir la possibilité de mettre au point le programme de travail. Il conviendrait d'accorder autant d'importance aux autres initiatives du centenaire. Il ne semble guère que des progrès aient été enregistrés en ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail. L'autonomisation des femmes est essentielle pour les priorités futures de l'OIT, y compris au niveau régional, et le Bureau devrait profiter du centenaire pour créer des activités orientées vers l'action en vue de faire changer les choses pour les travailleuses. Le Bureau devrait fournir davantage d'informations sur le plan de travail destiné à guider l'élaboration et la vision des initiatives en préparation du centenaire, mener davantage de travaux de recherche sur les initiatives, en tenant compte des situations diverses des pays, et diffuser les résultats obtenus.
- 502.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Rwanda dit que son groupe se félicite des mesures prises pour évaluer la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale) et prend note des progrès accomplis en vue de la mise en œuvre des réformes structurelles du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Les discussions sur le fonctionnement des réunions régionales devraient se tenir pendant la session en cours du Conseil d'administration. Les mesures prises aux fins de mise en œuvre de l'initiative sur les entreprises sont positives. S'agissant de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, il faudrait fournir une assistance technique accrue aux pays pour les aider à améliorer les enquêtes sur la main-d'œuvre et à mieux suivre la mise en œuvre des indicateurs des ODD. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 503.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Suisse fait observer que la prise en compte des initiatives du centenaire dans le plan stratégique et le programme et budget devra s'inscrire dans la durée afin d'influer sur les activités futures de l'OIT. Il note avec satisfaction que l'initiative sur les entreprises a permis à l'Organisation de renforcer la coopération avec le secteur privé et se félicite des mesures prises pour donner suite à la discussion de la Conférence consacrée au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'orateur souligne que la participation de l'OIT à divers partenariats contribue à conforter l'universalité et l'impact du Programme 2030, ainsi que les objectifs que s'est fixés l'Organisation en matière de justice sociale et de travail décent. Il demande des précisions sur les mesures envisagées dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail, laquelle devrait porter essentiellement sur les politiques de l'emploi favorables à la famille, la législation du travail et les services communautaires. En ce qui concerne l'initiative verte, l'intervenant souligne la nécessité de renforcer la capacité d'engager un dialogue social pour faire face aux défis que pose la transition juste. Le Bureau devrait établir un rapport d'évaluation sur les initiatives du centenaire en vue de le soumettre au Conseil d'administration à sa session de novembre 2019.
- 504.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie indique que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Monténégro, Serbie, Albanie, Bosnie-Herzégovine et République de Moldova. Notant que l'initiative sur l'avenir du travail est celle qui revêt la plus grande importance, elle souligne

la nécessité de veiller à ce que la commission mondiale soit aussi transparente que possible et de tenir les mandants informés de l'état d'avancement de ses travaux et des résultats obtenus. Elle salue donc la création d'une plate-forme en ligne rendant compte des travaux de la commission, mais souhaiterait obtenir des éclaircissements sur la manière dont les résultats de ces travaux seront intégrés dans les activités du centenaire et sur le calendrier correspondant. L'intervenante appuie les activités qu'il est prévu de mener dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail et attend avec intérêt le rapport que le Directeur général présentera à la session de 2018 de la Conférence. En ce qui concerne l'initiative sur les entreprises, elle se félicite de la mise en place de plusieurs réseaux de collaboration avec le secteur privé et appuie les travaux menés conjointement par l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la responsabilité sociale dans les chaînes d'approvisionnement en Asie. Elle apprécie le fait que l'initiative sur l'éradication de la pauvreté conforte la contribution de l'Organisation à la mise en œuvre du Programme 2030 et souligne l'intérêt des travaux concernant les indicateurs des ODD ainsi que des travaux préparatoires de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail qui se tiendra en 2018. En ce qui concerne l'initiative verte, l'intervenante prend note avec satisfaction des travaux préparatoires en vue de l'entrée en vigueur de l'Accord de Paris et invite l'OIT à établir de nouveaux partenariats dans ce domaine.

- 505.** *Une représentante du gouvernement de l'Allemagne* insiste sur le rôle de l'OIT dans l'établissement de l'ordre du jour concernant l'avenir du travail ainsi que sur la fonction primordiale de l'initiative sur l'avenir du travail par rapport aux autres initiatives du centenaire. A l'occasion du centenaire de l'Organisation, il est important aussi de renouveler le rôle de l'OIT dans l'établissement de l'ordre du jour, d'adapter son ordre du jour et les thèmes relevant de sa mission à l'évolution des besoins et aux nouvelles exigences, de les «transposer» en pratique dans le futur monde du travail et de les inscrire dans un contexte actuel. La Déclaration de Philadelphie pourrait constituer une bonne base à cet égard.
- 506.** *Un représentant du gouvernement de l'Italie* souligne la nécessité d'adopter une approche préventive des problèmes posés par l'évolution rapide du marché du travail. Se référant à l'initiative sur l'avenir du travail, il dit que la vision de l'avenir du monde du travail et la réalisation des ODD sont indissociablement liées. Il prend note avec satisfaction des activités de diffusion d'informations envisagées pour la commission mondiale, par exemple au moyen de sa plate-forme en ligne. Etant donné que le développement des compétences, le recours à des politiques actives du travail et les activités de formation jouent un rôle central dans l'initiative sur l'avenir du travail, il faudrait mobiliser davantage de fonds publics et privés pour le Centre de Turin.
- 507.** *Une représentante du gouvernement de l'Argentine* dit que l'organisation de dialogues nationaux est fondamentale pour définir le rôle de l'OIT dans l'avenir du travail. Il est crucial de renforcer la participation des mandants tripartites à la commission mondiale. L'Argentine appuie le projet de décision.
- 508.** *Une représentante du gouvernement de la France* dit que, pour que l'OIT puisse saisir les opportunités qui s'offrent à elle et faire face aux défis actuels, elle doit s'appuyer sur la Déclaration de Philadelphie. Le gouvernement de la France soutient l'adoption par l'OIT d'un instrument qui offrirait aux mandants les orientations nécessaires à la mise en œuvre des principes fondamentaux énoncés dans cette Déclaration, et ce en intégrant les grandes mutations actuelles du monde du travail. Le véritable défi auquel l'OIT doit répondre à l'orée de son centenaire est de démontrer qu'elle a la volonté et la capacité d'agir pour mettre véritablement en pratique le message de la Déclaration de Philadelphie.
- 509.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, notant les progrès réalisés dans le cadre de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, dit que la réduction de la pauvreté reste l'objectif premier de son pays. Il note avec satisfaction les nouveaux partenariats noués par l'OIT et

les activités envisagées dans le cadre de l'initiative, mais conseille à l'Organisation de faire preuve de prudence dans le choix de ses alliances et de s'assurer que les problèmes liés à la méthodologie et aux bases de données sont effectivement réglés et que de larges consultations sont menées au niveau national avec les gouvernements et les partenaires sociaux. Les ODD doivent être mis en œuvre au niveau national, et c'est à ce niveau également que les indicateurs doivent être établis et révisés. En ce qui concerne l'initiative verte, le BIT doit intensifier les travaux de recherche qu'il consacre à la détermination des secteurs qui seront les plus gravement touchés et fournir une assistance technique aux pays qui participent à ces travaux. L'initiative sur les entreprises devrait tenir compte des défis nouveaux tels que les nouvelles formes d'emploi qui amènent les entreprises à se désintéresser des questions d'amélioration des compétences. Il faudrait aussi tenir compte du rôle du secteur privé dans la création d'emplois. En ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail, s'il est indispensable de recenser les secteurs les plus favorables à l'emploi des femmes, il importe également de promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail et de s'attaquer au problème de la surreprésentation des femmes dans l'économie informelle.

- 510.** *Une représentante du gouvernement de l'Australie* se réjouit de l'accent mis, dans les initiatives du centenaire, sur l'importance des réformes des systèmes de gouvernance et de contrôle. L'OIT et les autres organisations du système des Nations Unies doivent faire des questions d'égalité entre hommes et femmes une priorité permanente et en tenir compte dans tous les aspects de leurs travaux. L'OIT doit mettre à profit le centenaire pour faire preuve d'initiative dans de nombreux domaines importants et aboutir ainsi à des améliorations réelles et tangibles pour les travailleuses du monde entier.
- 511.** *Une représentante du gouvernement de la Suède* dit qu'au sujet du Pacte mondial le gouvernement de son pays a consulté les syndicats et les organisations d'employeurs aux niveaux national et international, les organisations d'employeurs suédoises les plus représentatives et les partenaires sociaux concernés, comme en avait d'ailleurs convenu précédemment le groupe des employeurs. A cet égard, elle renvoie le représentant du groupe des employeurs aux informations figurant dans la première phrase du paragraphe 128 du document GB.328/PV. Elle espère que la collaboration avec les partenaires sociaux sera renforcée aux niveaux international et national.
- 512.** *Le Directeur général* note que le grand intérêt et le large soutien manifestés au sein du Conseil d'administration pour les sept initiatives du centenaire montrent à quel point il est important que l'OIT progresse dans ces domaines jusqu'au centenaire et au-delà. Ces initiatives ont été intégrées de manière satisfaisante dans les mécanismes de programmation du Bureau, et celui-ci accordera toute l'attention voulue aux liens étroits établis entre elles. Le Bureau fait tout son possible pour respecter les modalités procédurales de mise en œuvre de l'initiative sur les entreprises et traitera toute question portée à son attention à cet égard. L'initiative sur les entreprises a été conçue pour répondre à la critique selon laquelle l'OIT n'aurait pas interagi suffisamment avec les entreprises prises séparément, mais il n'est pas question que les entreprises deviennent un quatrième mandant de l'Organisation ou qu'elles empiètent de quelque façon que ce soit sur le mandat du groupe des employeurs. La visibilité et l'importance accrues données à l'initiative verte par l'Accord de Paris montrent que le Conseil d'administration a été bien avisé de faire de la transition juste vers un environnement durable un élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques dans le programme et budget de l'OIT pour la période biennale suivante. De même, l'alignement du programme et budget sur le Programme 2030 met l'initiative de l'OIT sur l'éradication de la pauvreté au centre des efforts déployés à cette fin. Le groupe des travailleurs peut être assuré que le Bureau s'efforce de garantir une véritable participation tripartite à l'exécution du Programme 2030 au niveau national.

- 513.** Le Bureau s'emploiera à donner à chacune des initiatives une identité propre tout en tirant le plus grand parti possible de leurs interactions, et le rapport qu'il présentera à la session de 2018 de la Conférence internationale du Travail sera axé sur la manière d'y parvenir en ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail. Les alliances et partenariats noués par l'OIT ont permis de faire avancer des questions comptant parmi les priorités de l'Organisation, conformément aux instructions et avis donnés par le Conseil d'administration, et il n'y a donc aucun risque que l'OIT s'égare dans des domaines qui n'auraient pas reçu l'aval de ce dernier. A sa première réunion, la commission mondiale a consacré beaucoup de temps à la question de la diffusion d'informations et a décidé qu'une plate-forme en ligne interactive devait être mise en place pour lui permettre de communiquer avec les Etats Membres et que la diffusion d'informations devait être assurée à l'intention d'autres acteurs, et en particulier d'autres organisations internationales et régionales. Des indications sur la conception, la structure et les résultats attendus de la session de 2019 de la Conférence internationale du Travail seraient les bienvenues, notamment en ce qui concerne l'initiative sur l'avenir du travail. Le Bureau a créé en interne une équipe spéciale chargée d'assurer les services d'appui requis par la commission mondiale, ainsi qu'une autre équipe spéciale chargée de planifier l'année du centenaire. Si la Conférence sera le temps fort de cette année du centenaire, le Bureau souhaite cependant collaborer avec les Etats Membres au sujet des activités qui pourraient être menées au niveau national et au siège tout au long de l'année 2019. Le personnel du BIT a tout à fait conscience du rôle qu'il est appelé à jouer et exécute ses tâches dans un esprit de responsabilité et d'objectivité.
- 514.** *Le Président* dit que, à la première réunion de la commission mondiale, ses membres de droit ont souligné l'importance des liens que celle-ci entretient avec le Conseil d'administration et les mandants.
- 515.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Directeur général pour la clarté de son intervention et pour les assurances qu'il a données au sujet de l'interaction du Bureau avec les entreprises. Il dit que les employeurs n'ont pas été consultés par le gouvernement de la Suède au sujet du Pacte mondial. Le terme «coût de la vie» employé à l'article 3 a) de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, ne peut absolument pas être mis sur le même plan que la notion de salaire vital, question qui n'a d'ailleurs donné lieu à aucun accord. En effet, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), tout comme la convention, fait référence au «coût de la vie» et non pas à un salaire vital. Il est important de veiller à la cohérence entre la Déclaration en question, les activités de l'OIT et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 516.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la question d'un salaire vital est actuellement débattue dans l'ensemble du monde du travail et pourrait légitimement être traitée par l'OIT dans le contexte du G20. Elle demande au Bureau de confirmer que la Déclaration de Philadelphie fait référence à cette notion. Un salaire couvrant, entre autres choses, le coût de la vie permet certainement à un travailleur de vivre. Enfin, le suivi du débat sur les chaînes d'approvisionnement mondiales revêt une grande importance, et toutes les parties concernées devraient adopter une approche positive à cet égard.
- 517.** *Le Directeur général* dit que la mention de «la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables» dans le préambule de la Constitution de l'OIT a permis au Bureau d'employer ce terme dans un rapport sur le salaire vital soumis au G20 à la demande expresse du gouvernement de l'Allemagne.



## Décision

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

- a) *de tenir compte de ses orientations concernant les initiatives du centenaire et de faciliter la pleine participation des mandants à la mise en œuvre de ces initiatives;*
- b) *de lui soumettre un rapport de situation à sa 334<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2018).*

(Document GB.331/INS/18/1, paragraphe 26.)

## Deuxième rapport supplémentaire: suivi des décisions du Conseil d'administration ([GB.331/INS/18/2](#))

**519.** *Le Vice-président employeur dit que son groupe appuie le projet de décision.*

**520.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), un représentant du gouvernement de l'Irlande dit que son groupe attache une grande importance au rapport à l'examen et qu'il accueille avec satisfaction les modifications apportées conformément à la décision prise à la 323<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2015). Le raccourcissement des périodes couvertes rend le document beaucoup plus lisible et montre plus clairement les mesures de suivi envisagées ou déjà prises pour donner effet aux décisions du Conseil d'administration. Le rapport doit rester concis et continuer à faire clairement le point sur l'état d'avancement de la mise en application des décisions. Le maintien des questions systématiquement inscrites à l'ordre du jour sur lesquelles il est fait rapport tous les ans ou régulièrement est une sage décision. Le format actuel indique le degré de responsabilité en ce qui concerne les mesures de suivi et permet au Conseil d'administration de vérifier si les décisions sont appliquées comme il se doit. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.*

## Décision

**521.** *Le Conseil d'administration a demandé au Bureau de préparer, pour sa 334<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2018), un rapport supplémentaire sur le suivi des décisions adoptées depuis novembre 2016.*

(Document GB.331/INS/18/2, paragraphe 5.)

## Troisième rapport supplémentaire: documents soumis pour information uniquement ([GB.331/INS/18/3](#))

## Décision

**522.** *Le Conseil d'administration a pris note de l'information contenue dans les documents énumérés en annexe du document GB.331/INS/18/3.*

(Document GB.331/INS/18/3, paragraphe 4.)

**Quatrième rapport supplémentaire: nomination  
d'un Directeur général adjoint  
et d'une Sous-directrice générale  
(GB.331/INS/18/4)**

**Décision**

523. *Le Conseil d'administration a noté que le Directeur général, après avoir dûment consulté le bureau du Conseil d'administration, a nommé M. Moussa Oumarou Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018, et M<sup>me</sup> Cynthia Samuel-Olonjuwon Directrice régionale pour l'Afrique, au rang de Sous-directrice générale, avec effet au 10 novembre 2017. M. Moussa Oumarou et M<sup>me</sup> Cynthia Samuel-Olonjuwon ont fait et signé la déclaration de loyauté prescrite, conformément à l'article 1.4, alinéa b), du Statut du personnel.*

(Document GB.331/INS/18/4, paragraphe 4.)

**Dix-neuvième question à l'ordre du jour**

**Rapports du bureau du Conseil d'administration**

**Premier rapport: Réclamation alléguant l'inexécution  
par le Pérou de la convention (n° 26) sur les méthodes  
de fixation des salaires minima, 1928, de la convention  
(n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951,  
de la convention (n° 111) concernant la discrimination  
(emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 151)  
sur les relations de travail dans la fonction publique,  
1978, présentée par le Syndicat national des travailleurs  
de l'Assurance sociale en matière de santé  
(SINACUT-EsSalud) en vertu de l'article 24  
de la Constitution de l'OIT  
(GB.331/INS/19/1)**

*(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)*

**Décision**

524. *Au vu des informations présentées dans le rapport figurant dans le document GB.331/INS/19/1, et compte tenu de la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation n'était pas recevable.*

(Document GB.331/INS/19/1, paragraphe 5.)

**Deuxième rapport: Réclamation alléguant l'inexécution par la Roumanie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée par la Fédération des syndicats des médecins anatomopathologistes de la Roumanie (FSMAPR) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (GB.331/INS/19/2)**

*(Le Conseil d'administration a examiné ce rapport en séance privée.)*

## **Décision**

*525. Au vu des informations présentées dans le rapport figurant dans le document GB.331/INS/19/2, et compte tenu de la recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a décidé que la réclamation n'était pas recevable.*

(Document GB.331/INS/19/2, paragraphe 5.)

## **Vingtième question à l'ordre du jour**

### **Programme, composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions (GB.331/INS/20)**

## **Décisions**

### **Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**

#### ***Renouvellement de mandats***

*526. Sur recommandation de son bureau, le Conseil d'administration a renouvelé le mandat des membres ci-après de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour une durée de trois ans:*

- M. Shinichi Ago (Japon);*
- M<sup>me</sup> Lia Athanassiou (Grèce);*
- M. Lelio Bentes Corrêa (Brésil);*
- M. Rachid Filali Meknassi (Maroc);*
- M. Abdul Koroma (Sierra Leone);*
- M. Vitit Muntarbhorn (Thaïlande);*

- *M. Paul-Gérard Pougoué (Cameroun);*
- *M<sup>me</sup> Deborah Thomas-Felix (Trinité-et-Tobago);*
- *M. Bernd Waas (Allemagne).*

(Document GB.331/INS/20, paragraphe 1.)

**Réunion d'experts en préparation de la vingtième  
Conférence internationale des statisticiens du travail**  
(Genève, 5-9 février 2018)

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

- *Organisation internationale des Coopératives de Production industrielle, artisanale et de Services (CICOPA);*
- *Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation (WIEGO).*

(Document GB.331/INS/20, paragraphe 5.)

**Réunion d'experts chargée d'adopter des directives  
sur le dialogue social dans les services publics d'urgence**  
(Genève, 16-20 avril 2018)

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

- *Centre africain de formation et de recherche administrative pour le développement (CAFRAD);*
- *Asian Association for Public Administration (AAPA);*
- *Association of Labour Relations Agencies (ALRA);*
- *Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE);*
- *Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE);*
- *Réseau européen des employeurs des administrations publiques (EUPAE);*
- *Réseau des administrations publiques européennes (EUPAN);*
- *Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP);*

- 
- *Réseau mondial des organisations de la société civile pour la réduction des catastrophes (GNDR);*
  - *Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR);*
  - *Confederación latinoamericana y del Caribe de trabajadores estatales (CLATE);*
  - *Médecins Sans Frontières (MSF);*
  - *Internationale des services publics (ISP);*
  - *Save the Children International;*
  - *Délégation syndicale de l'administration nationale et européenne (TUNED);*
  - *Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU);*
  - *Vision du monde International;*
  - *Fonds mondial pour la nature (WWF).*

(Document GB.331/INS/20, paragraphe 9.)

### **Programme des réunions pour la suite de 2017 et pour 2018-19 et informations préliminaires pour 2020**

**529.** *Le Conseil d'administration a pris note du programme des réunions figurant dans la Partie II du document GB.331/INS/20, tel qu'approuvé par son bureau, sous réserve des décisions qui devront encore être adoptées, comme indiqué dans les notes de bas de page.*

(Document GB.331/INS/20, paragraphe 10.)

## Section de l'élaboration des politiques

### Segment de l'emploi et de la protection sociale

#### Première question à l'ordre du jour

#### Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail ([GB.331/POL/1](#))

530. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe avait présumé que le document GB.331/POL/1 contiendrait des informations plus détaillées sur la mise en œuvre du résultat 2. Toute stratégie du Bureau en matière de ratification et de mise en œuvre des normes internationales du travail devrait être élaborée de façon à renforcer l'appui tripartite en faveur du système de contrôle des normes et à faire en sorte que des normes à jour protègent les travailleurs et tiennent compte des besoins des entreprises durables. Une stratégie du Bureau relative au résultat 2 devrait tenir compte de cet objectif équilibré. Les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN), décrits aux paragraphes 8 à 10, sont d'une importance capitale pour l'action de l'OIT dans le domaine des normes internationales du travail. Les résultats auxquels ont abouti les réunions du Groupe de travail tripartite du MEN devraient être pris en compte et utilisés pour améliorer le mécanisme d'examen des normes. Les informations présentées au paragraphe 11 concernant la campagne en faveur de la ratification universelle de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, sont bienvenues. Toutefois, des consultations tripartites constructives requièrent une liberté syndicale effective ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs solides, compétentes et totalement indépendantes. Le respect de la convention n° 144 passe par l'instauration des conditions nécessaires au fonctionnement de ces organisations. Les plans d'action nationaux intégrés concernant la ratification et l'application des normes internationales du travail, la présentation de rapports y relatifs et l'incorporation de ces normes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) doivent refléter fidèlement les besoins des mandants tripartites nationaux et ne sauraient être imposés aux Etats Membres. Le Bureau devrait collaborer de façon systématique avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour élaborer des politiques et des plans d'action équilibrés à ce sujet. Il serait judicieux que tous les mandants de l'OIT participent et contribuent à la discussion sur la mise en œuvre du plan de travail relatif au renforcement du système de contrôle qui aura lieu à la présente session du Conseil d'administration.
531. Le groupe des employeurs est favorable à la création de synergies plus étroites entre les travaux des organes de contrôle et l'assistance apportée par le Bureau pour le suivi. Il est important que le Bureau contribue à assurer le plein respect du consensus tripartite qui trouve son expression dans les conclusions de la Commission de l'application des normes. La prise en compte, dans le suivi, de questions potentiellement controversées qui ne sont pas abordées dans les conclusions pourrait remettre en cause l'efficacité de l'assistance apportée pour le suivi dans son ensemble. Il est indispensable qu'ACT/EMP et ACTRAV soient systématiquement associés à l'action menée à l'appui des réformes de la législation du travail engagées au niveau national. Le Directeur général voudra sans doute envisager la publication de directives ou d'instructions détaillées sur la participation d'ACT/EMP et d'ACTRAV à l'ensemble des activités concernant les normes menées par le Bureau dans le cadre du résultat 2. Le groupe des employeurs souhaite obtenir de plus amples informations sur les équipes de coordination de résultat et les équipes mondiales d'appui technique récemment

mises en place. Il accueille avec satisfaction les indications relatives à l'impact des projets de coopération pour le développement dont il est question au paragraphe 20 et demande des précisions sur les résultats obtenus. Des ressources financières et humaines supplémentaires devraient être allouées au Centre international de formation de l'OIT, Turin, pour lui permettre de mener à bien des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation à propos des normes. ACT/EMP et ACTRAV doivent être associés au choix des sujets et des approches pour ces activités et à la définition des publics auxquels elles sont destinées. Les spécialistes des deux bureaux devraient contribuer à la prestation des formations sur la mise en œuvre du résultat 2. Il faut sensibiliser les publics cibles au fait que les normes internationales du travail doivent maintenir un équilibre entre la protection des travailleurs et la nécessité de créer des emplois par l'intermédiaire d'entreprises durables. Soulignant que le résultat 2 devrait être mis en œuvre en tenant compte des vues et des demandes des employeurs comme de celles des travailleurs, le groupe des employeurs soutient le projet de décision.

**532.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il faut intensifier les efforts pour garantir la cohérence de l'action menée aux niveaux mondial et national en vue de favoriser la mise en place d'un cercle vertueux entre la fonction normative de l'OIT, les PPTD, l'assistance technique et la coopération pour le développement. Il faut redoubler d'efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre non seulement des conventions fondamentales et des conventions de gouvernance, mais aussi des conventions techniques à jour, conformément à l'objectif poursuivi à travers l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques relatif aux normes internationales du travail. Une telle approche devrait permettre une ratification plus large dans les années à venir.

**533.** Se référant aux différents éléments de la stratégie, l'orateur salue la formulation de politiques nationales tripartites intégrées sur les normes internationales du travail, leur incorporation dans les PPTD et la poursuite de cette démarche pendant la prochaine période biennale afin d'assurer la pérennité du suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. Il faut trouver une meilleure façon d'utiliser les PPTD pour améliorer les taux de ratification des normes internationales du travail. Les Etats Membres qui n'ont pas ratifié la convention n° 144 devraient la ratifier à titre prioritaire. Il importe que les gouvernements respectent les dispositions de l'article 5, paragraphe 1 c), de cet instrument. Le Bureau devrait intensifier ses efforts pour que les normes internationales du travail soient prises en compte dans tous les programmes de coopération pour le développement. Cette question doit être examinée à la 107<sup>e</sup> session (2018) de la Conférence internationale du Travail, de sorte qu'une approche du développement fondée sur les droits soit consacrée par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Le Bureau doit renforcer les synergies entre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et l'appui technique apporté au niveau national. Il doit aussi continuer à travailler en étroite collaboration avec ACTRAV, ACT/EMP et les secrétariats respectifs des groupes des travailleurs et des employeurs lorsqu'il organise des missions de suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes. Les Etats Membres, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient continuer à solliciter l'assistance technique du BIT lorsqu'ils engagent des réformes de la législation du travail afin de garantir le respect des normes internationales du travail. L'orateur voudrait savoir si les directives révisées pour l'élaboration des PPTD traitent de la ratification des normes internationales du travail. Le Centre de Turin devrait faire en sorte que les juges et les professionnels de la justice au niveau provincial et à d'autres niveaux bénéficient de formations leur permettant de mieux se servir des normes internationales du travail. Toutes les activités de formation, qu'elles aient lieu à Turin ou ailleurs, ainsi que la formation du personnel à tous les niveaux, y compris des personnes nouvellement recrutées, devraient aborder la question des normes internationales du travail. Le personnel des organismes des Nations Unies et les coordonnateurs résidents, ainsi que le personnel d'autres institutions internationales et régionales, devraient également recevoir une formation portant sur les normes. Le groupe des travailleurs engage les donateurs à assurer les financements

nécessaires pour garantir la réalisation des objectifs relevant du résultat 2 et des recommandations de l'évaluation des normes internationales du travail soumise au Conseil du Centre de Turin. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.

- 534.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie dit que, étant donné les difficultés que rencontrent les Etats Membres pour l'adoption d'une approche du développement inclusif et durable fondée sur les droits, il est indispensable de leur permettre d'acquérir les connaissances et les outils nécessaires pour ratifier les normes internationales du travail, les appliquer et leur donner effet. En raison des contraintes politiques et financières et des défaillances du dialogue social, de nombreuses personnes ne sont pas couvertes par ces normes, ou ne le sont que partiellement. Il convient de féliciter l'OIT d'avoir réalisé les objectifs relevant du résultat 2. Les efforts accomplis pour renforcer la cohérence entre la fonction normative de l'OIT, les PPTD, l'assistance technique et la coopération pour le développement, notamment par la participation active des mandants tripartites, pourraient contribuer à orienter la stratégie relative au résultat 2 en 2018-19. L'oratrice note avec satisfaction la poursuite des activités de suivi des commentaires des organes de contrôle de l'OIT sur les conventions fondamentales menées dans quatre pays d'Asie à la faveur de projets de coopération pour le développement soutenus par la Commission européenne. L'extension de ces projets permettra à davantage d'Etats Membres de disposer de mesures pratiques pour établir des liens entre les orientations données par le système de contrôle et l'appui apporté au niveau national. Le Bureau devrait continuer d'accorder un degré élevé de priorité aux travaux relatifs au résultat 2, étant donné l'augmentation récente de la demande dans ce domaine. Le GASPAC se félicite des activités de renforcement des capacités menées en 2016-17 en collaboration avec le Centre de Turin, compte tenu de leur champ d'application et de leur périmètre géographique, et salue le fait que le Bureau s'attachera à faciliter la promotion, la ratification et l'application des normes internationales du travail par des formations dispensées au niveau régional. Les stratégies mises en œuvre au titre du résultat 2 étant au cœur de plusieurs initiatives du centenaire, il est essentiel que l'OIT continue de jouer un rôle de premier plan à cet égard. Le GASPAC soutient le projet de décision.
- 535.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Sénégal déclare que le Bureau devrait redoubler d'efforts pour intensifier la coopération aux niveaux mondial, régional et national, progresser en matière d'appropriation et d'application des normes internationales du travail afin de créer une synergie entre les mesures prises à l'échelle internationale et celles prises à l'échelon national et tirer pleinement parti des possibilités offertes par la mise en œuvre des PPTD et des activités d'assistance technique et de coopération. Le groupe de l'Afrique se félicite des nombreuses mesures prises dans le cadre du mécanisme d'examen des normes ainsi que de la suite donnée aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN et soutient les initiatives du Bureau qui visent à renforcer l'autorité et l'efficacité du système de contrôle de l'OIT. A cette fin, dans le cadre de ses activités d'assistance technique, le Bureau devrait mettre au point des programmes de formation à l'intention des pays faisant régulièrement l'objet d'observations de la part de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Ces programmes devraient être particulièrement destinés aux inspecteurs du travail et aux magistrats et avoir pour objectif d'établir une corrélation étroite entre les observations formulées par les organes de contrôle et l'assistance fournie par le Bureau. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 536.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie indique que la Turquie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège et la République de Moldova s'associent à sa déclaration. Elle souscrit aux trois priorités retenues pour l'action normative de l'OIT en 2016-17. Il aurait été bon que le document fasse référence aux conclusions de la Conférence internationale du Travail, notamment à propos



des principes et droits fondamentaux au travail. Il est indispensable de veiller à la cohérence des mesures prises aux niveaux mondial et national. Du fait que de nombreux PPTD ne prévoient pas au moins une priorité ayant une incidence directe sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, on perd l'occasion d'agir ensemble au service d'un objectif fondamental de l'OIT. C'est pourquoi l'oratrice souscrit aux deux moyens d'action permettant de soutenir les Etats Membres à cet égard et d'inscrire les activités relatives aux normes dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030. Les premiers résultats des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sont prometteurs pour ce qui concerne la promotion de la participation et de l'adhésion au système normatif. Ne sachant pas au juste si la convention n° 144 est la seule convention à faire l'objet d'une promotion particulière, l'oratrice estime qu'il serait utile d'avoir un aperçu des campagnes de ratification déjà mises en œuvre pour des instruments spécifiques, des activités prévues dans les conclusions récentes de la Conférence pour promouvoir certains instruments particuliers et des activités de promotion faisant suite aux conclusions du mécanisme d'examen des normes. Elle se félicite de la suite donnée aux résultats des travaux des organes de contrôle, notamment de l'assistance apportée au niveau national en ce qui concerne la ratification des conventions fondamentales. Les mesures prises pour renforcer la capacité des mandants à mettre en œuvre les normes internationales du travail méritent également d'être relevées. A cet égard, le rôle du Centre de Turin est essentiel. Toutefois, des progrès restent à faire pour que tous les cours de formation proposés par le Centre traitent des normes du travail en tant qu'éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques. L'oratrice souhaiterait savoir s'il est prévu de créer un cours portant sur l'ensemble des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Enfin, elle constate que les questions relatives à l'application effective des normes ne sont pas clairement abordées dans le rapport. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.

- 537.** *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* se dit satisfait de l'assistance technique fournie par le Bureau en ce qui concerne la ratification et la mise en œuvre d'une convention fondamentale et de deux conventions techniques, laquelle a permis à son pays de renforcer son cadre juridique et réglementaire. La Thaïlande souscrit au projet de décision.
- 538.** *Une représentante du gouvernement de la Fédération de Russie* rappelle que son pays a ratifié plus de 80 conventions de l'OIT, qui toutes ont été incorporées dans le droit russe. Elle salue particulièrement les activités du Bureau visant à promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail. La Fédération de Russie souscrit au projet de décision.
- 539.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* souligne combien il est important de veiller à ce que la rationalisation et la mise à jour des normes du travail dans le cadre du mécanisme d'examen des normes ne donnent pas lieu à des déficits de protection. Reconnaître comme il convient les cadres législatifs nationaux régissant les questions de travail permettra non seulement d'inciter les pays à actualiser et à renforcer leurs propres systèmes, mais aussi de réduire la pression à laquelle est soumis le mécanisme de contrôle. Les PPTD constituent un bon moyen de mettre en œuvre l'initiative sur les normes. L'Inde appuie le projet de décision.
- 540.** *Un représentant du gouvernement du Japon* relève l'importance d'une application effective des normes internationales du travail par les Etats Membres. A cet égard, l'approche intégrée entre les organes de contrôle et les activités de coopération pour le développement ainsi que les activités de formation menées par le Centre de Turin constitue une initiative remarquable, qui doit se poursuivre pendant la période biennale suivante.
- 541.** *Une représentante du Directeur général (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P))* affirme que la stratégie du Bureau pour le résultat 2 repose sur la participation pleine et entière des employeurs et des travailleurs dans le cadre de consultations tripartites

et qu'elle donne lieu à une collaboration très étroite avec ACT/EMP et ACTRAV. Revenant sur une observation concernant le manque d'informations détaillées dans le document soumis au Conseil d'administration, l'oratrice indique que des précisions seront apportées dans le rapport sur l'exécution du programme et budget 2016-17 et que c'est la raison pour laquelle le document porte principalement sur la stratégie. En réponse à certaines questions soulevées, elle confirme qu'un cours de formation portant sur l'ensemble des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail est en cours d'élaboration. Pour ce qui est des données sur le processus de ratification, les résultats obtenus seront compilés et publiés à la fin de la période biennale et seront présentés non pas au titre d'un résultat stratégique précis, mais sous une forme combinée regroupant l'ensemble des résultats. L'oratrice confirme aussi que les directives révisées sur les PPTD porteront également sur la ratification des normes, dans le cadre des plans d'action relatifs aux normes internationales du travail.

542. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* souscrit à la proposition d'étendre la campagne de ratification de la convention n° 144 à toutes les conventions de gouvernance, à savoir la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

## Décision

543. *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations sur la mise en œuvre de la stratégie relative au résultat 2 du programme et budget pour 2016-17, afin d'éclairer la mise en œuvre du résultat 2 du prochain programme et budget.*

(Document GB.331/POL/1, paragraphe 31.)

## Deuxième question à l'ordre du jour

### Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables (GB.331/POL/2)

544. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que la notion de «formes de travail inacceptables» a été utilisée pour la première fois dans le contexte du domaine de première importance 8 énoncé dans le programme et budget pour 2014-15 et a été reprise dans le programme et budget pour 2016-17 et pour 2018-19. Le groupe des travailleurs convient que sont qualifiées d'inacceptables des conditions de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail ou qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité ou la sécurité des travailleurs, ou encore qui maintiennent les ménages dans la pauvreté, et que les efforts visant à les éradiquer devraient être prioritaires, ce qui contribuera en outre grandement à la réalisation d'un certain nombre d'objectifs de développement durable (ODD). En tant que droits essentiels, la liberté syndicale et la négociation collective devraient faire l'objet d'une attention particulière dans la stratégie relative au résultat 8. L'orateur apprécie l'attention accordée aux travailleurs domestiques et aux travailleurs migrants et estime qu'il faudrait aussi établir des liens avec d'autres travaux du Bureau, y compris le suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, la mise en œuvre des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* (2016) et la promotion de la ratification et de l'application des conventions de l'OIT relatives aux migrations. Tous les pays qui ont bénéficié d'une assistance du BIT pour préparer le terrain en vue de la ratification de la

convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, devraient ratifier sous peu ces conventions et en garantir l'application effective. L'approche préconisée pour organiser les travailleurs soumis à des formes de travail inacceptables nécessitera des stratégies innovantes, et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) devrait y être associé. Au cours de la prochaine période biennale, le Bureau devrait créer des synergies avec les résultats 6 et 3. Tout en se félicitant de l'appui que le Bureau apporte aux Etats Membres pour leur permettre de régler les questions soulevées par les organes de contrôle, l'orateur invite le Bureau à mieux utiliser les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour promouvoir la ratification et l'application des conventions pertinentes, et en particulier la ratification universelle des conventions fondamentales eu égard au fait que les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 sont les moins ratifiées.

- 545.** La publication récente d'estimations sur le travail des enfants et le travail forcé aux niveaux mondial et régional est la bienvenue; le Bureau devrait aussi publier des données sur la non-discrimination, la liberté syndicale et la négociation collective. Les modes d'intervention ayant fait leurs preuves au niveau national qui sont présentés à titre d'exemple aux paragraphes 11 à 18 du document devraient être diffusés et reproduits, et le Bureau devrait poursuivre ses travaux sur la négociation collective et les salaires au cours de la prochaine période biennale. Pour s'employer de manière intégrée à sortir de l'engrenage résultant du lien entre discrimination, travail forcé, absence de droits de représentation et conditions de travail abusives, l'actuel programme phare IPEC+ devrait mieux rendre compte des relations entre l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, la promotion du droit d'organisation et de négociation collective et la non-discrimination. En ce qui concerne le soutien apporté aux femmes qui choisissent de quitter leur pays d'origine, l'organisation des travailleuses migrantes au sein de syndicats dans les pays de destination faciliterait grandement l'accès des intéressées à des conditions de travail décentes. Il est important que l'OIT fasse bénéficier les partenariats établis avec la Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC) et l'Alliance 8.7 des atouts que représentent le tripartisme et les normes internationales du travail.
- 546.** Les travaux relatifs au résultat 8 ont montré qu'il était utile de s'appliquer simultanément à accélérer la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et à améliorer la situation matérielle et les conditions de travail des personnes soumises à des formes de travail inacceptables, bon nombre d'entre elles étant des femmes. Etant donné que ces formes de travail découlent de défaillances dans divers domaines d'action interdépendants, elles doivent être traitées à différents niveaux. En adoptant une approche multidisciplinaire, les mandats de l'OIT maximiseront les chances d'éradiquer les formes de travail inacceptables, de promouvoir le travail décent pour tous et de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe des travailleurs soutient le Bureau dans sa volonté de poursuivre, au cours de la prochaine période biennale, les importants travaux qu'il mène au titre du résultat 8.
- 547.** *La porte-parole du groupe des employeurs* déclare qu'il subsiste une certaine confusion au sujet du terme «inacceptable» et que l'on ne saurait considérer que l'ensemble des travaux du Bureau relatifs au résultat 8 protègent les travailleurs contre les «formes de travail inacceptables». Cette expression a été utilisée pour la première fois dans le programme et budget pour 2014-15 et s'entend des conditions qui: 1) ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail; 2) menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité et la sécurité des travailleurs; ou 3) maintiennent les ménages dans des conditions de pauvreté extrême. Le premier élément de cette définition fait clairement référence à des conditions de travail inacceptables, et le fait qu'il soit fait mention de cet élément dans la stratégie relative au résultat 8 ainsi que de la nécessité impérative de protéger les travailleurs en situation de vulnérabilité est tout à fait opportun, tout comme les interventions menées au niveau national pour lutter contre le travail des enfants dans la production de coton, de même que dans les pays abritant de nombreux réfugiés, qui sont décrites aux paragraphes 17 et 18. L'OIT

devrait affecter des ressources aux travaux préconisés dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Il importe cependant de ne pas faire une confusion entre les catégories de travailleurs ou les groupes sociaux les plus exposés à la discrimination, tels que les femmes et les peuples autochtones, et les personnes soumises à des formes de travail inacceptables.

- 548.** En ce qui concerne le deuxième élément de la définition, il est universellement admis que les conditions de travail qui menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité et la sécurité des travailleurs sont inacceptables. Les interventions menées au niveau national pour surmonter ces problèmes dans divers secteurs, qui sont décrites aux paragraphes 12 et 13, sont jugées positives. Dans le cadre de son action contre les formes de travail inacceptables, le Bureau devrait mettre davantage l'accent sur l'élimination des problèmes de sécurité et de santé au travail. L'oratrice met en garde contre toute définition dépassant le cadre des deux éléments susmentionnés. «Inacceptable» est un terme fort qui se réfère à des conditions de travail tellement dégradantes qu'elles doivent être éliminées, et non pas à des conditions qui ne sont pas tout à fait idéales.
- 549.** Le fait d'accorder une place centrale à l'organisation des travailleurs dans la stratégie de l'OIT visant à éliminer les formes de travail inacceptables sera d'une efficacité limitée, car, comme le reconnaît le Bureau au paragraphe 25 du document, la nature même de ces formes de travail permet difficilement aux travailleurs concernés de s'organiser. Si un défaut de représentation peut être problématique, il ne saurait guère être considéré comme la cause des déficits de travail décent si aucune amélioration n'est apportée à la législation, aux pratiques et aux institutions nationales. Le groupe des employeurs demande des éclaircissements sur ce qu'il faut entendre par «formes d'organisation innovantes», ainsi que des exemples concrets. La mise en œuvre d'une législation du travail et le suivi de son application, notamment par le biais de l'inspection du travail, devraient faire partie intégrante de la stratégie. Le Bureau doit aussi renforcer, au niveau national, la capacité des mandants à éliminer et prévenir les formes de travail inacceptables, spécialement en vue d'améliorer la conception et la mise en œuvre de la législation nationale.
- 550.** Le groupe des employeurs fait part des préoccupations que lui inspirent les interventions menées dans les pays par le BIT en ce qui concerne: la lutte contre la discrimination à l'encontre des femmes par l'organisation et la représentation; la négociation collective visant à obtenir de meilleures conditions de travail et des salaires plus équitables dans le secteur de l'éducation; et l'établissement d'un partenariat avec l'EPIC afin de régler les problèmes en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Pour ce qui est de la négociation collective dans le secteur de l'éducation, la mention du salaire minimum est particulièrement préoccupante. Le salaire minimum varie considérablement d'un pays et d'un secteur à l'autre. Cette question n'a jamais été abordée par le Conseil d'administration dans le cadre du résultat 8, et il importe au plus haut point de préciser ses liens avec la notion de «formes de travail inacceptables».
- 551.** Dans ses stratégies futures, l'OIT devrait étudier et prendre en considération plus systématiquement les pratiques des pays qui sont parvenus à restreindre les formes de travail inacceptables. Ces stratégies devraient également faire une place à la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois et à la création d'entreprises ainsi qu'à la promotion de l'enseignement et de la formation professionnels.
- 552.** Pour résumer, le groupe des employeurs reconnaît la valeur des travaux menés au titre du résultat 8, mais estime cependant qu'il serait bon que les mandants s'entendent sur une définition claire des formes de travail «inacceptables». Selon lui, ce terme ne devrait couvrir que deux éléments: la violation des principes et droits fondamentaux au travail et les conditions de travail qui menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité et la sécurité des travailleurs. Or il apparaît que le document du Bureau va au-delà de la définition qui a été

convenue en prenant en compte les salaires et en mettant l'accent sur l'organisation des travailleurs. A condition que le Bureau tienne compte de ces préoccupations, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 553.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Sénégal dit qu'il se félicite de la stratégie du Bureau, et notamment des efforts que celui-ci déploie pour organiser les travailleurs soumis à des formes de travail inacceptables. Le Bureau devrait orienter davantage ses actions vers le renforcement de la capacité des populations locales à accéder à l'emploi indépendant, et notamment à exploiter leurs propres terres. Il faudrait en particulier faciliter l'accès des femmes à la terre, afin de les rendre autonomes et contribuer ainsi à la lutte contre la discrimination. Le harcèlement dans le monde du travail est particulièrement préoccupant, en particulier dans les zones franches d'exportation et les zones économiques spéciales; il conviendrait en priorité de conclure des accords pour prévenir toutes les formes de harcèlement dans ces zones. Les interventions du Bureau devraient avoir pour objectif de prévenir l'engrenage de la discrimination et du travail forcé; la situation des jeunes filles africaines engagées dans des travaux domestiques est particulièrement préoccupante. L'orateur encourage le Bureau à aider les gouvernements africains à mettre en œuvre les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* (2016) et à sensibiliser les autorités des pays d'accueil des travailleurs domestiques au respect des principes et droits fondamentaux au travail. Il salue les initiatives menées conjointement avec d'autres organismes des Nations Unies dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes, de l'autonomisation des femmes et de l'égalité de rémunération et estime que l'OIT devrait accélérer le processus d'élaboration du cadre d'action pour la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire en vue de l'échange de bonnes pratiques, en tenant dûment compte de la problématique hommes-femmes. L'orateur prie instamment le Bureau de renforcer son appui aux administrations du travail pour contribuer à la lutte contre les formes de travail inacceptables. A cet égard, la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail dans les secteurs des mines, de la construction et de l'agriculture devrait être prioritaire. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 554.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie déclare que la Turquie, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la République de Moldova et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle dit que l'Organisation et ses mandants ainsi que les organisations multilatérales concernées doivent poursuivre les actions menées en vue de garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective, d'éliminer le travail des enfants et le travail forcé et de promouvoir l'égalité et la non-discrimination, tout en s'efforçant d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que l'accès au minimum vital. L'approche adoptée par l'OIT s'inscrit dans le droit fil du cadre stratégique et du plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, qui promeut la ratification et l'application universelles des conventions fondamentales. La multiplication des dispositions relatives au travail dans les accords d'association, de commerce et de développement que l'UE a conclus avec des pays partenaires témoigne de la nécessité d'assurer la promotion du travail décent. Il convient d'adopter une approche intégrée qui tienne compte des conclusions émises par les organes de contrôle de l'OIT. L'oratrice se félicite de l'accent mis sur les groupes vulnérables, comme les migrants et les peuples autochtones, et sur les secteurs à haut risque, tout comme de l'approche visant à sortir de l'engrenage résultant du lien entre les causes profondes des formes de travail inacceptables, comme indiqué aux paragraphes 6 et 11. En outre, il faudrait que les politiques futures s'appuient sur une analyse plus poussée des éventuels obstacles à l'exercice de la liberté syndicale. Il est également crucial de renforcer les capacités de l'inspection du travail. L'oratrice se félicite que la stratégie soit axée sur la problématique hommes-femmes, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et prend note avec satisfaction de son lien avec un éventuel instrument de l'OIT, voire plusieurs, sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes

dans le monde du travail. Elle souscrit pleinement à l'engagement du Bureau en faveur de la création d'un cercle vertueux entre les préoccupations des organes de contrôle, l'assistance technique du BIT et le suivi assuré au niveau national. L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.

- 555.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), une représentante du gouvernement du Paraguay déclare que le Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment l'ODD 8, favorise l'adoption d'une approche intégrée de la lutte contre les formes de travail inacceptables, qui sont généralement dues à la pauvreté systémique et à d'autres facteurs. Elle tient à saluer l'approche stratégique adoptée par le Bureau en vue de prévenir et d'éliminer les formes de travail inacceptables, en particulier dans les secteurs à haut risque, ainsi que la coopération que celui-ci a engagé avec d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre de l'EPIC et de l'Alliance 8.7. La majorité des pays de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes ont ratifié les conventions concernant le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que celles qui défendent les principes d'égalité et de non-discrimination, notamment l'égalité de rémunération. Il est indispensable non seulement de disposer d'un cadre normatif garantissant les droits du travail, mais aussi d'autonomiser les travailleurs pour leur permettre d'éviter toute forme de travail inacceptable et d'exercer leur droit d'association. Etant donné que les femmes sont davantage exposées à la discrimination, il est crucial de garantir l'égalité de recrutement et de rémunération et d'éliminer la violence et le harcèlement au travail. Il faudrait aussi accorder une attention particulière à la situation des travailleurs migrants et des peuples autochtones, qui sont les plus exposés aux violations du droit du travail. Il importe que toutes les parties prenantes s'emploient à lutter contre les formes de travail inacceptables, dans la mesure où la collaboration avec les entreprises, les syndicats, la société civile et les autorités publiques permettra de dégager des solutions novatrices pour résoudre des problèmes persistants. L'Organisation devrait poursuivre sa stratégie actuelle qui consiste à accorder la priorité aux effets concrets des normes internationales de travail afin d'obtenir des résultats pour répondre aux besoins actuels. Le GRULAC appuie le projet de décision.*
- 556.** *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande indique que, outre les initiatives mentionnées aux paragraphes 6 et 11 du document, le ministère du Travail de la Thaïlande a élaboré une stratégie pour 2018, intitulée *Vision Ends*, assortie de plans d'action et de mécanismes de suivi visant à éliminer les inégalités, l'inefficacité ainsi que les formes de travail inacceptables.*
- 557.** *Une représentante du gouvernement de l'Argentine déclare que l'application des normes du travail doit toujours aller de pair avec la participation active des partenaires sociaux en faveur de la croissance économique et du bien-être social. Il convient de dégager les ressources dont l'Organisation a besoin pour appuyer les efforts de ses Etats Membres, notamment ceux qui sont le plus exposés aux risques sociaux. L'Argentine s'engage à éliminer les formes de travail inacceptables et accueillera bientôt la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants.*
- 558.** *Un représentant de la Fédération de Russie fait savoir que son pays possède une législation destinée à protéger les jeunes, les travailleurs migrants et les travailleuses et que des mesures sont prises pour veiller au respect de leurs droits. En outre, la Fédération de Russie mène des actions en vue de lutter contre l'emploi informel. Des ressources en ligne sont fournies pour informer les travailleurs de leurs droits et pour mieux s'assurer du respect des droits des travailleurs migrants. La Fédération de Russie appuie le projet de décision.*
- 559.** *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie déclare que son pays a amélioré ses politiques et sa législation en vue de prévenir et d'éliminer les formes de travail inacceptables dans les secteurs à haut risque. L'Indonésie a accompli des progrès notables dans la lutte pour l'élimination du travail des enfants grâce à sa collaboration avec l'OIT et*

forme le vœu que cette coopération se renforcera. L'application effective des principes et droits fondamentaux au travail dépend du partenariat entre les bureaux de pays de l'OIT et les mandants nationaux. Il faudrait que le Bureau renforce les capacités des institutions publiques et des partenaires sociaux et aide les gouvernements à répondre aux commentaires formulés par les organes de contrôle. Le renforcement des capacités et l'assistance technique sont indispensables à la lutte contre les formes de travail inacceptables. L'Indonésie appuie le projet de décision.

- 560.** *Un représentant du gouvernement du Népal* fait savoir que les travailleurs des secteurs à haut risque et de l'économie informelle, les travailleuses et les travailleurs migrants ayant des emplois peu qualifiés ont particulièrement besoin de protection. Des informations précises sur les risques que présentent certaines professions permettraient aux travailleurs de décider plus facilement d'accepter ou non un emploi qui les expose à des risques élevés. L'Organisation devrait continuer de fournir aux pays un appui et une assistance technique en vue de lutter contre l'exploitation sur le lieu de travail et d'élaborer des politiques et des réglementations destinées à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables. Le Népal appuie le projet de décision.
- 561.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que son pays possède une législation visant à protéger les droits des travailleurs domestiques, des travailleurs migrants et des travailleurs non syndiqués et à réglementer le travail des enfants. Récemment, l'Inde a ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, lancé une plate-forme en ligne pour lutter contre le travail des enfants et augmenté le financement de son programme de réinsertion des travailleurs asservis, qui couvre également les réseaux de mendicité organisée, la prostitution forcée et le travail des enfants. Le BIT devrait continuer de fournir une assistance technique aux Etats Membres en vue de favoriser le dialogue social comme solution pour lutter contre les formes de travail inacceptables.
- 562.** *Une représentante du gouvernement du Royaume-Uni* fait savoir que son pays a lancé un appel à l'action pour mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des personnes, auquel ont répondu 37 pays, et qui suppose un engagement en faveur de l'application du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Des mécanismes de coopération internationale et une forte impulsion de la part des Nations Unies sont nécessaires pour traduire ces engagements en mesures concrètes sur le terrain, et l'Organisation devrait jouer un rôle de premier plan à cet égard. L'oratrice soutient les efforts déployés par le Bureau en vue de promouvoir la ratification et la mise en œuvre du protocole de 2014. La lutte contre les formes de travail inacceptables exige une action à plusieurs niveaux et devrait constituer une priorité internationale. L'oratrice salue le travail accompli par le Bureau au titre du résultat 8 et attend avec intérêt les débats futurs sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Royaume-Uni appuie le projet de décision.
- 563.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que l'OIT devrait renforcer la coopération internationale par l'intermédiaire de l'Alliance 8.7. Son pays a, pour l'essentiel, éliminé les formes de travail inacceptables grâce à la promotion des droits des travailleurs, au renforcement de l'application du droit du travail et à la consolidation de ses services d'inspection du travail. Le pays prévoit de dépêcher une délégation de haut niveau à la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants. La Chine appuie le projet de décision.
- 564.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) fait savoir que le Bureau prend bonne note des observations formulées par le Conseil d'administration et qu'il tentera de renforcer les domaines mentionnés dans le cadre des travaux qui seront menés au titre du résultat 8. La définition des «formes de travail inacceptables» a été examinée et adoptée par le Conseil d'administration pour la première

fois en 2013, avant d'être intégrée dans le programme et budget – d'abord comme ACI 8, puis comme résultat 8. Cette définition a toujours tenu compte du rôle de la pauvreté dans les formes de travail inacceptables. En 2015, le Conseil d'administration a convenu qu'il était essentiel de reconnaître les principes et droits fondamentaux au travail pour lutter contre les formes de travail inacceptables; que des conditions de travail dangereuses et insalubres, le manque d'instruction, le non-paiement des salaires ou des revenus faibles et instables, associés à l'absence de toute protection sociale, étaient à l'origine des formes de travail inacceptables et contribuaient à leur pérennisation; et qu'un cadre d'action intégré était nécessaire. Lors du débat sur les Propositions de programme et budget pour 2018-19, le Conseil d'administration a approuvé le résultat 8 sur la base de cette compréhension commune des formes de travail inacceptables et des moyens de les combattre.

- 565.** La pauvreté est à la fois une cause et une conséquence des formes de travail inacceptables. Il n'est pas possible de lutter contre les formes de travail inacceptables et, partant, d'accomplir des progrès dans la réalisation du travail décent pour tous, conformément au Programme 2030, sans tenir compte des conditions qui maintiennent les personnes dans la pauvreté.
- 566.** Bien que le travail domestique ne constitue pas en soi une forme de travail inacceptable, les conditions dans lesquelles il est pratiqué sont souvent inacceptables: c'est en effet le secteur qui enregistre la plus forte incidence du travail forcé. Outre le travail domestique, le résultat 8 prête attention à beaucoup d'autres secteurs à haut risque, comme ceux de la construction, de l'agriculture et de la pêche. En outre, même si les femmes et les populations vulnérables ne sont pas automatiquement vouées à des formes de travail inacceptables, les données montrent qu'elles y sont davantage exposées. Le Bureau se souviendra de la demande voulant qu'il accorde une plus grande attention aux graves déficits de sécurité et de santé au travail dans les secteurs à haut risque lors de l'élaboration du plan de travail pour la prochaine période biennale.
- 567.** En réponse à l'observation formulée par le groupe des employeurs selon laquelle le résultat 8 porterait trop d'attention à l'organisation des travailleurs confrontés à des formes de travail inacceptables et à sa demande voulant que le Bureau donne des exemples de ce qu'il entend par «formes d'organisation innovantes», l'oratrice fait savoir que la liberté syndicale est un droit essentiel et l'un des principes et droits fondamentaux au travail, qui sont au cœur de la stratégie relative au résultat 8. Le Bureau contribue à développer de nouveaux moyens d'organiser les travailleurs qui sont difficiles à atteindre. Dans l'Etat plurinational de Bolivie, la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) a travaillé en coopération avec le syndicat des femmes travaillant dans le secteur de la construction pour créer un portail Web de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, qui a permis d'augmenter les débouchés économiques de ces dernières. Au Bangladesh, le Bureau a contribué à développer un réseau informel de travailleurs autochtones et tribaux dans les zones urbaines et s'emploie actuellement à aider les travailleurs à intégrer l'économie formelle et à affilier le réseau au mouvement syndical. Enfin, au Guatemala, le mouvement syndical a noué des relations avec des associations de travailleurs domestiques au niveau local, ce qui a abouti à l'établissement d'alliances et de nouveaux syndicats.
- 568.** Le salaire minimum est un principe consacré par la Constitution de l'OIT et constitue l'un des nombreux outils permettant de réduire la pauvreté. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est une notion inscrite dans la Constitution ainsi que dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui est l'une des conventions fondamentales les plus ratifiées. De plus, il s'agit d'un problème au regard duquel le Bureau reçoit de plus en plus de demandes d'assistance technique. Le fait que, à compétences égales, une femme est moins payée qu'un homme pour un travail de valeur égale est non seulement inacceptable d'un point de vue normatif, mais aussi inefficace sur le plan économique. Lors du lancement de l'EPIC, on s'est accordé sur le fait que la négociation collective et le salaire



minimum comptent parmi les mesures stratégiques qui permettent de lutter contre la discrimination en matière de rémunération.

- 569.** En ce qui concerne les demandes voulant que le Bureau donne des informations sur les succès enregistrés dans la lutte contre les formes de travail inacceptables au niveau national et recense les facteurs de réussite et les conditions propices, l'oratrice fait savoir qu'il est prévu que ces informations figurent dans le plan de travail pour la prochaine période biennale.
- 570.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que les nombreuses demandes d'assistance adressées au Bureau dans ce domaine font ressortir la nécessité, pour les Etats Membres, de prendre des mesures adaptées à leur situation pour lutter de manière efficace contre les formes de travail inacceptables dans des secteurs ou des catégories de travailleurs spécifiques, indépendamment de la distinction entre formes de travail «acceptables» et «inacceptables». Il confirme qu'un lien doit être établi entre la lutte contre les formes de travail inacceptables et la discussion normative à venir sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Force est de constater qu'il est impossible de lutter contre les formes de travail inacceptables sans régler les problèmes liés à la pauvreté et que la question du salaire minimum joue un rôle crucial à cet égard.
- 571.** *La porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau d'avoir tenu compte de la demande de son groupe visant à améliorer le respect du droit dans le cadre de la stratégie relative au résultat 8. Elle rappelle que, lors des discussions menées en 2015 par le Conseil d'administration, le groupe des employeurs avait déjà fait savoir qu'il ne souscrivait pas à la prise en compte, dans la définition des «formes de travail inacceptables», des conditions de travail qui maintiennent les ménages dans la pauvreté. Au contraire, cette définition fait strictement référence aux formes de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail et qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité et la sécurité des travailleurs.

## Décision

- 572.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre de la stratégie relative au résultat 8 du programme et budget pour la période biennale 2018-19 «Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables».*

(Document GB.331/POL/2, paragraphe 27.)

## Segment du dialogue social

### Troisième question à l'ordre du jour

#### Réunions sectorielles ayant eu lieu en 2017 et propositions pour 2018 ([GB.331/POL/3](#))

- 573.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* souscrit au projet de décision figurant au paragraphe 21 du document à l'examen, à l'exception de son alinéa f). Il note que la question a fait l'objet d'intenses discussions, formelles et informelles, mais il demande un délai afin que son groupe puisse tenir à ce sujet une nouvelle concertation interne le lendemain matin.

- 574.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur le travail décent et le tourisme socialement responsable et la Réunion tripartite sur les moyens d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé ont joué un rôle essentiel, les travailleurs de ces deux secteurs devant surmonter d'importants problèmes. Le secteur du tourisme fait face à une recrudescence des formes d'emploi atypiques qui a une incidence négative sur la protection des travailleurs. Les services de santé sont confrontés à une baisse des financements publics et à la privatisation, qui pèse aussi sur les conditions de travail. Les recommandations et les conclusions issues de ces réunions devraient faire l'objet d'une mise en œuvre et d'un suivi attentifs. Le Bureau doit allouer des ressources suffisantes à la promotion et à la diffusion effectives des directives sur le tourisme et des conclusions de la réunion sur les services de santé, ainsi qu'aux activités qu'il mène conjointement avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans le cadre du plan d'action conjoint en faveur de l'emploi en santé et de la croissance économique. Il devrait également envisager d'organiser des réunions régionales pour assurer le suivi des conclusions de la réunion sur les services de santé.
- 575.** Au titre du suivi de la 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, une réunion d'experts chargée d'adopter des principes directeurs pour la promotion du travail décent dans les plantations devrait être organisée, comme cela a été proposé. L'application à tous les travailleurs sans exception des principes et droits fondamentaux au travail est au cœur de l'action de l'OIT. Cela est particulièrement important pour le secteur agricole, dans lequel les travailleurs vulnérables, souvent des femmes, sont très nombreux. Le thème prioritaire de la session de la Commission de la condition de la femme devant se tenir à New York en mars 2018 sera l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles en milieu rural. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision dans son intégralité.
- 576.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée dit que son groupe est favorable à la tenue de réunions d'experts, mais qu'il juge important que toutes les parties se mettent d'accord sur la liste des sujets devant être traités dans le cadre de ces réunions. Il est regrettable qu'aucune conclusion n'ait pu être adoptée à la réunion d'experts de 2016 sur les secteurs agroalimentaires. Pour éviter que cette situation fâcheuse se reproduise, la seconde réunion sur le sujet ne doit être convoquée que si les groupes tripartites estiment qu'elle permettra d'établir la version finale des principes directeurs. Par conséquent, il conviendrait que le Directeur général organise des consultations tripartites supplémentaires qui permettront d'examiner s'il est possible de tenir une nouvelle réunion d'experts sur les secteurs agroalimentaires et quelles conditions doivent être remplies à cette fin.
- 577.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit qu'il souscrit aux alinéas a), b), c), d), e) et g) du projet de décision. Une très large proportion de la population de l'Afrique tire ses moyens de subsistance en milieu rural des secteurs agroalimentaires, qui jouent un rôle important dans l'économie des Etats Membres de la région. C'est pourquoi il est crucial que des principes directeurs soient établis. Le groupe de l'Afrique est prêt à engager avec les autres mandants des discussions constructives visant à parvenir à un résultat tangible en ce qui concerne l'alinéa f) du projet de décision. Cela étant, il ne faut convoquer une nouvelle réunion que si les mandants tripartites estiment que celle-ci pourra mener ses travaux à bonne fin. Etant donné que le document ne contient pas d'explications quant aux raisons de la réorientation des efforts vers le «travail décent dans les plantations», l'orateur prie le Bureau de donner un complément d'information à ce sujet.

- 578.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit que son groupe est résolument en faveur de la publication des Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable. Le GRULAC est en outre favorable à une large diffusion des conclusions de la réunion tripartite sur les services de santé. Il convient de tenir une réunion d'experts chargée d'adopter des principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables en milieu rural, et le GRULAC soutient l'adoption de principes directeurs actualisés pour tous les secteurs agroalimentaires. Le GRULAC souscrit également aux alinéas *a), b), c), d), e)* et *g)* du projet de décision. Pour ce qui est de l'alinéa *f)*, il estime, comme les partenaires sociaux, qu'il faut organiser des consultations en vue de parvenir à un consensus au sujet de la tenue d'une réunion visant à promouvoir le travail décent dans l'économie rurale.
- 579.** *S'exprimant au nom des pays nordiques*, une représentante du gouvernement de la Finlande dit que la réunion tripartite sur les services de santé s'est tenue à point nommé compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre attendue dans ce secteur d'ici à 2030 – 18 millions de travailleurs manquants à l'échelle mondiale – ainsi que de la création prévue de 40 millions de nouveaux emplois dans le secteur social et le secteur de la santé. A ce sujet, la coopération très efficace qui s'est établie entre l'OIT, l'OMS et l'OCDE est le type de partenariat international qu'exige la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et elle a été citée comme un exemple de coopération interinstitutions au sein du système des Nations Unies lors du Forum politique de haut niveau qui s'est tenu à New York en juillet 2017.
- 580.** *Un représentant du gouvernement du Mexique*, revenant sur la réunion d'experts sur le tourisme socialement responsable que son gouvernement a eu l'honneur de présider, souligne l'importance que le tourisme, source de devises et d'emplois, en particulier pour les femmes et les jeunes, revêt pour le Mexique. Les directives qui ont été adoptées contribueront notablement à assurer à de nombreux Mexicains un emploi décent, productif et socialement responsable et à promouvoir le développement durable et un environnement favorable aux entreprises. S'il est regrettable que la réunion d'experts sur les secteurs agroalimentaires n'ait pas débouché sur un consensus, l'orateur est convaincu qu'un dialogue tripartite faisant fond sur les enseignements tirés de la première réunion donnera des résultats positifs et qu'il sera possible à cette occasion de définir clairement les obstacles et les défis à venir et d'élaborer des solutions appropriées. Le Mexique accueille avec satisfaction la déclaration du groupe des employeurs à ce sujet et est prêt à faire preuve de souplesse quant à la date d'une future réunion. En conclusion, le Mexique souscrit au projet de décision, à l'exclusion de l'alinéa *f)*.
- 581.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) dit que le soutien exprimé par les Membres est encourageant et qu'elle a dûment pris note de leurs observations concernant l'emploi dans le secteur de la santé.
- 582.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des politiques sectorielles) dit que le Bureau a tenu des consultations tripartites informelles afin de déterminer les conditions dans lesquelles une réunion d'experts chargée d'adopter des principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables pourrait se tenir au cours de la période biennale 2018-19. Il a été proposé que la prochaine réunion d'experts porte exclusivement sur des questions qui n'avaient pas été traitées lors de la première réunion en 2016, à savoir celles relatives aux plantations. Toutefois, faute de consensus, il a été décidé de reporter la décision du Conseil d'administration.
- 583.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que l'OIT doit œuvrer plus activement en faveur de l'économie rurale et des secteurs agroalimentaires car, comme l'a dit le Directeur général dans ses remarques liminaires à l'ouverture de la session en cours du Conseil d'administration, l'Organisation doit avoir une incidence sur la réalité du travail. Dans ce contexte, la question se pose de savoir si les activités menées par l'OIT dans le domaine de

l'économie rurale et dans les secteurs agroalimentaires ne sont pas condamnées à n'avoir aucune incidence tant il est difficile de s'accorder sur un programme visant à améliorer la situation de centaines de millions de travailleurs, dont certains sont soumis aux pires conditions de travail. La mise en œuvre des conventions fondamentales est encore loin d'être généralisée dans l'économie rurale et les secteurs agroalimentaires. L'OIT doit faire de cette question l'une de ses priorités. Ce n'est qu'en adoptant une attitude constructive que l'on pourra répondre dûment à l'urgence de la situation dans l'économie rurale.

- 584.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* relève avec préoccupation que les positions respectives des partenaires sociaux sont encore trop divergentes pour que l'on puisse espérer que les discussions aboutissent. Il a été proposé, au cours des discussions informelles, d'examiner la question dans le cadre de réunions régionales ou sous-régionales plutôt que dans le cadre d'une réunion d'experts, mais en dépit de ces efforts louables pour sortir de l'impasse, le groupe des employeurs ne souscrit pas à cette proposition. Si l'attachement de ce groupe au dialogue social ne saurait être mis en doute, il importe de reconnaître que le Conseil d'administration traite parfois de questions controversées et sensibles qui ne peuvent pas toujours être réglées par le dialogue.
- 585.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est déçu d'entendre que le groupe des employeurs ne peut pas soutenir l'alinéa f) du projet de décision, alors que la proposition faite par le Bureau dans cet alinéa est moins ambitieuse que ce qui était initialement prévu. Compte tenu des difficultés rencontrées, il avait été décidé de concentrer les efforts sur le domaine des plantations, afin d'améliorer, au moins en partie, la situation dans un secteur préoccupant. Le blocage a toutefois persisté en raison de la position adoptée par les employeurs. Les observations faites par le groupe des travailleurs visaient à rappeler aux Membres ce que sont les faits et la réalité sur le terrain et à insister sur la nécessité de faire des efforts considérables dans le secteur rural avec le concours de toutes les parties, afin de donner effet aux normes internationales du travail. Une situation où l'action de l'OIT apparaît inopérante dans un secteur qui devrait être une priorité n'est pas acceptable. Par conséquent, pour aller de l'avant, le groupe des travailleurs peut se résoudre à ce que l'alinéa f) du projet de décision ne soit pas adopté, étant entendu que des discussions informelles auxquelles participeront toutes les parties, notamment les partenaires sociaux, et le Bureau, auront lieu.
- 586.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée rappelle que le groupe gouvernemental avait demandé au Directeur général d'organiser une nouvelle consultation tripartite visant à examiner la possibilité de tenir une réunion d'experts ainsi que le mandat qu'il conviendrait de donner à cette réunion. Le groupe gouvernemental souhaiterait que la question soit discutée plus avant au cours de la session du Conseil d'administration, si les groupes tripartites sont d'accord.
- 587.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* propose que, compte tenu des divergences de vues, le Conseil d'administration adopte le projet de décision sans l'alinéa f). Puisque le groupe des employeurs est ouvert à la poursuite de la discussion sur la question, ceux qui sont à Genève peuvent par exemple poursuivre le dialogue de manière informelle en vue de trouver un moyen d'aller de l'avant, après quoi la discussion reprendra au cours de la période biennale suivante.
- 588.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, étant donné que la discussion n'a pas permis de dégager un consensus au sujet de l'alinéa f), celui-ci ne peut être adopté. Les réunions d'experts ne peuvent aboutir que si les mandants tripartites y participent pleinement. Toutefois, tout n'est pas perdu pour ce qui est des plantations puisque, à la suite de la session de la Conférence internationale du Travail de 2008, le Bureau et le Directeur général avaient été chargés d'entreprendre un certain nombre d'activités; il ne faut donc pas relâcher les efforts visant à donner effet aux conclusions adoptées par la Conférence à sa session de 2008. La réunion d'experts qu'il est proposé de tenir aurait pu permettre d'aller plus loin dans la

réalisation des objectifs, mais la tenue de plus amples consultations informelles après la session en cours du Conseil d'administration pourra être l'occasion de prendre acte de l'urgence de la situation et de tenter de parvenir à un accord quant aux domaines dans lesquels une action conjointe pourrait être entreprise.

## Décision

### 589. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note des rapports des réunions mentionnées dans la partie I du document GB.331/POL/3;*
- b) *a autorisé le Directeur général à publier les Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable;*
- c) *a autorisé le Directeur général à communiquer aux gouvernements le rapport final de la Réunion tripartite sur les moyens d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé, en leur demandant de transmettre ce rapport 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 concernant l'action à venir de l'OIT formulées par les réunions mentionnées dans la partie I du document GB.331/POL/3;*
- e) *a prié le Directeur général de s'employer avec l'OMS et l'OCDE à donner suite aux recommandations de la Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique, et de tenir compte de ses orientations dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action quinquennal Emploi en santé et croissance économique;*
- f) *a approuvé les propositions formulées dans le tableau annexé au document GB.331/POL/3 concernant les dates, la durée, le titre officiel, l'objet et la composition des réunions qui y sont énumérées.*

(Document GB.331/POL/3, paragraphe 21, tel que modifié.)

## Quatrième question à l'ordre du jour

### Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail (GB.331/POL/4)

590. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, en 2016, il y a eu dans le monde davantage de morts causées par des accidents du travail ou des maladies professionnelles que par des guerres ou des conflits armés, et ce alors que la moitié des travailleurs n'ont pas de contrat de travail. C'est à ces données brutes que doivent faire face tous ceux qui s'efforcent de réaliser les objectifs de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947,

et de faire en sorte que les inspections du travail soient menées indépendamment de toute pression des employeurs ou de l'Etat, protègent les travailleurs des risques et permettent de sanctionner les entreprises qui les exposent à ces risques. Les services d'inspection du travail doivent disposer des ressources nécessaires et d'un personnel qualifié pour pouvoir résister à la pression des entreprises, et les inspecteurs doivent pouvoir intervenir à toutes les étapes d'une chaîne de valeur. Alors que, selon l'article 4 de la convention n° 81, «l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale», trop de gouvernements mènent des réformes qui vont à l'encontre de ces objectifs et réduisent les moyens des services d'inspection du travail.

**591.** Pour toutes ces raisons, le résultat 7 tient une place extrêmement importante dans le mandat de l'OIT, ce que le groupe des travailleurs a reconnu en 2015, soulignant également que, pour mieux promouvoir la conformité des lieux de travail, l'inspection du travail devait être assurée par des organismes publics. L'inspection du travail porte sur la protection de tous les droits des travailleurs, et non de ceux liés aux questions de sécurité et santé au travail (SST) uniquement, même si ceux-ci doivent faire l'objet d'une attention accrue de la part de la communauté internationale. Alors que l'assistance technique et les conseils stratégiques de l'OIT en matière de réforme du droit du travail notamment dans les domaines de la SST, de l'inspection du travail ou du règlement des conflits revêtent une grande importance, certains gouvernements ont ignoré les recommandations formulées et imposé des réformes qui affaiblissent la législation du travail et les services d'inspection. La mise en place d'un mécanisme de suivi efficace est donc nécessaire.

**592.** Le groupe des travailleurs salue l'élaboration d'outils d'évaluation de l'inspection du travail et de l'administration du travail. L'inspection électronique est utile, à condition qu'une présence humaine soit maintenue et que de nombreux pays disposent des technologies nécessaires pour la mettre en œuvre. Or, malgré les efforts de l'OIT, c'est encore loin d'être le cas. L'orateur salue la mise à l'essai d'outils pratiques dans de nombreux pays et espère que ces outils seront mis au point de façon tripartite. Il ne faudrait pas sous-estimer les responsabilités des employeurs en ce qui concerne la détermination des risques et l'élimination des accidents. S'agissant du projet *safeyouth@work*, les travailleurs mettent en garde contre une approche centrée exclusivement sur le comportement des travailleurs et ignorant le rôle des employeurs dans la promotion de lieux de travail sûrs et sains. Le groupe des travailleurs souscrit à la méthode de recherche mise au point pour recenser les points faibles de la SST ainsi que les éléments déterminants et les difficultés en vue d'améliorer la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et juge opportun de l'utiliser pour la planification de tous les projets de l'OIT portant sur la conformité des lieux de travail. En ce qui concerne le programme phare *Better Work* et le Portail de la transparence, le groupe souhaite que l'action de l'OIT ne se limite pas à la fourniture d'orientations sur les données et les informations relatives à la SST. Il espère que les travaux des diverses commissions tripartites établies en Azerbaïdjan, au Bénin, au Burkina Faso et en Tunisie aboutiront à des résultats constructifs. Le résultat 7, sous sa forme révisée dans le programme et budget 2018-19, doit garantir la continuité des activités de l'OIT et insister sur l'importance d'une inspection du travail publique et solide. Relevant les progrès constatés en ce qui concerne les programmes phares, l'établissement de partenariats et la contribution aux objectifs de développement durable, l'orateur appuie pleinement l'idée d'une coalition mondiale en matière de SST. Il est temps que la sécurité et la santé au travail et l'inspection du travail fassent l'objet d'une plus grande attention. A la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, le groupe des travailleurs a proposé que le droit à la SST soit considéré comme un droit fondamental de l'homme. Pour les travailleurs du monde entier, la question devient de plus en plus urgente.

**593.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'un dialogue social solide et des relations fortes entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont indispensables pour garantir la conformité des lieux de travail. La réalisation du résultat 7

doit passer par un renforcement des fonctions de contrôle et de prévention de l'inspection et de l'administration du travail, et par une amélioration de la collaboration entre employeurs et travailleurs, au moyen d'une assistance technique fournie aux partenaires sociaux.

- 594.** Les chaînes d'approvisionnement mondiales ne doivent pas être les seules à faire l'objet d'une attention particulière. Le principal défi de l'OIT consiste à mettre l'accent sur une utilisation rationnelle des ressources et sur la prévention par la formulation d'orientations et le partage des connaissances et des bonnes pratiques. L'instauration d'une culture du respect des normes passe notamment par l'élaboration d'un code de déontologie à l'intention des inspecteurs du travail, et les inspections ne doivent pas supplanter d'autres fonctions, notamment celle de conciliation.
- 595.** La collaboration stratégique et le dialogue social permettront d'améliorer l'inspection du travail, la conformité des lieux de travail et les conditions de travail. La promotion d'organes consultatifs en matière d'inspection du travail, composés de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs, permettra d'accroître la participation des partenaires sociaux en vue de favoriser l'application des politiques de contrôle de la conformité. Les partenaires sociaux doivent également être associés à la réglementation et au suivi des initiatives de contrôle de la conformité. L'orateur souligne le rôle que jouent le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) dans les activités du Bureau portant sur la conformité des lieux de travail ainsi que la contribution du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) aux activités de renforcement des capacités.
- 596.** L'inspection du travail bénéficie aussi aux employeurs, qui peuvent mettre à profit certaines informations et activités de formation pour améliorer les conditions de travail dans leurs entreprises. A cet égard, le Bureau devrait examiner le rôle des initiatives privées de contrôle de conformité élaborées en coordination avec les gouvernements et les partenaires sociaux. Les administrations du travail peuvent adopter des approches modernes, notamment avoir recours à des solutions technologiques et à la planification stratégique. Les services d'inspection du travail doivent rester attentifs aux tendances du marché du travail et adapter leurs programmes à l'évolution du monde du travail.
- 597.** Pour réaliser le résultat 7, il convient d'insister sur l'importance d'une approche différenciée et pragmatique, fondée sur les enseignements tirés et les difficultés rencontrées. Une stratégie générale doit tenir compte de la situation particulière de chaque pays, et les projets de l'OIT doivent être adaptés aux différents contextes nationaux. Il reste à intégrer pleinement l'assistance en matière de conformité des lieux de travail dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Le groupe des employeurs convient qu'il est nécessaire de poursuivre la coopération entre les unités techniques du BIT.
- 598.** Des avantages considérables peuvent être tirés de l'inspection du travail dans l'économie informelle. Tout en reconnaissant l'importance de la SST, le Bureau doit mettre l'accent sur des questions essentielles de travail et de santé. L'OIT doit impérativement donner la priorité à la conformité des lieux de travail dans certains pays en particulier. Etant donné que les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales ont le même droit à des conditions de travail décentes que leurs homologues qui relèvent d'une économie nationale, l'Organisation doit chercher à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, où qu'ils se trouvent. Le groupe des employeurs avait dit qu'il fallait se garder de mentionner expressément les chaînes d'approvisionnement mondiales dans le libellé révisé du résultat 7. Il est indispensable de garantir la transparence en ce qui concerne les cibles et les indicateurs révisés pour la période biennale suivante, car il serait vain de chercher à atteindre certaines cibles alors que les services d'inspection du travail n'ont pas été renforcés et qu'aucune amélioration en matière de conformité n'a été constatée. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 599.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement du Paraguay fait observer que les gouvernements de la région ont pris des mesures non négligeables visant à améliorer la conformité des lieux de travail et à réduire les conflits du travail et l'insécurité de l'emploi. L'appui et l'assistance technique fournis par le BIT sont essentiels à l'élaboration de cadres juridiques et stratégiques appropriés en matière d'administration du travail. Outre la mise en place d'un système normatif solide, des activités de formation à l'intention des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux sont également nécessaires.
- 600.** Il convient de renforcer encore la fonction d'inspection dans le cadre d'une politique publique du travail globale et d'étendre le champ d'action des services d'inspection aux régions isolées et vulnérables, notamment en ce qui concerne les relations professionnelles. La portée des fonctions de contrôle administratif et de prévention doit également être étendue, y compris par la mise en place de services d'inspection mobiles et de mécanismes de dialogue, de médiation et de conciliation. A cet égard, il serait bon d'harmoniser les procédures et mesures administratives centrales et régionales en tenant compte du type d'activité, de la région et du statut du travailleur, de manière à répondre aux besoins de tous les travailleurs. En matière de prévention, les systèmes d'inspection du travail doivent garantir pleinement le respect de toutes les normes, protéger les droits des travailleurs et éviter d'éventuels conflits entre employeurs et travailleurs. Ils doivent se caractériser par leur professionnalisme et prévoir à la fois des activités de prévention et des sanctions, afin de satisfaire aux conditions énoncées en matière de travail décent et de garantir un environnement de travail sûr. Etant donné que la sécurité et la santé sur le lieu de travail relèvent d'une responsabilité partagée, il convient de resserrer la collaboration entre toutes les parties prenantes. L'évaluation des inspections du travail doit rester une priorité.
- 601.** L'oratrice souligne les liens entre les activités d'inspection du travail et la réalisation de l'ODD 16 relatif à la promotion de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable. L'OIT doit continuer d'élaborer des initiatives et de fournir une assistance technique à cette fin. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 602.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda relève l'importance des inspections du travail pour ce qui est de garantir le respect des normes internationales du travail sur le lieu de travail et de promouvoir le travail décent. Il note aussi que le Bureau a pris des mesures visant à favoriser la conformité des lieux de travail au moyen d'un renforcement des fonctions d'inspection du travail dans les pays mentionnés dans le document. Le Bureau doit étendre ses activités à d'autres pays et concevoir et mettre en œuvre les PPTD en tenant compte des enseignements tirés. Il doit aussi adopter des mesures pratiques permettant de garantir l'application des outils stratégiques qui visent à améliorer les inspections du travail et la surveillance du travail des enfants. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 603.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement du Bangladesh dit que les activités de renforcement des capacités et de réforme juridique et politique menées par l'OIT contribuent à l'amélioration de la conformité des lieux de travail et favorisent la ratification des instruments et l'exécution des travaux des services d'inspection du travail dans de nombreux pays. Elle relève aussi que le Bureau a adopté une approche visant à résoudre les difficultés énumérées dans le document. Il est indispensable d'élaborer des recueils de connaissances destinés à diffuser les bonnes pratiques en matière de conformité des lieux de travail, en particulier pour les inspections du travail menées dans des pays où les activités informelles représentent un large pan de l'économie. Le Centre de Turin doit renforcer ses programmes de formation à la conformité des lieux de travail, en s'appuyant sur de bonnes pratiques d'inspection du travail et des programmes phares. Le Bureau doit améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données et d'informations, notamment celles concernant les chaînes d'approvisionnement mondiales. En outre, il doit faire en sorte que les programmes phares soient élaborés et mis en œuvre



compte dûment tenu des spécificités de chaque région, notamment les niveaux de développement industriel, les conditions d'administration du travail et le contexte socio-économique. L'inspection du travail contribue à promouvoir un travail décent pour tous, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030. De plus, les activités générales et à long terme conduites par le Bureau en matière d'inspection du travail permettront de promouvoir le dialogue social dans des pays dont les capacités administratives sont limitées. Les futurs travaux que mènera le Bureau pour réaliser le résultat 7 devront tenir pleinement compte du résultat des discussions du Conseil d'administration. Le GASPAC appuie le projet de décision.

- 604.** *Une représentante du gouvernement de l'Argentine*, notant que les Etats sont tenus de garantir la conformité des lieux de travail au regard de la législation du travail et des normes internationales du travail, fait remarquer que la non-conformité et le manque de contrôle engendrent de mauvaises conditions de travail, ce qui a des effets sur le développement économique et la répartition des revenus et porte préjudice aux entreprises qui se conforment aux règles. Il convient d'actualiser les cadres juridiques et stratégiques en tenant compte de la conjoncture économique et des stratégies de croissance, tout en veillant à ce que les services d'inspection du travail disposent de moyens suffisants. En outre, la conformité des lieux de travail s'améliorera en conséquence du renforcement du dialogue social et des relations entre les partenaires sociaux. Au niveau national, des mesures ont été prises, qui visaient à renforcer les services d'inspection du travail au moyen d'activités de formation, d'une meilleure utilisation des technologies de l'information et de la communication et d'un accroissement des capacités institutionnelles, en particulier dans les zones reculées, conformément aux normes de l'OIT. L'Etat redouble actuellement d'efforts pour renforcer la collaboration transfrontalière et mettre au point des programmes d'enregistrement des travailleurs. L'Argentine souscrit au projet de décision.
- 605.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège, la République de Moldova et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle accueille avec satisfaction la stratégie concernant le résultat 7 et les trois grands changements qu'elle entend opérer. Les inspections du travail doivent être rigoureuses et efficaces, et l'inspection du travail doit être une fonction exclusivement publique. La coopération est néanmoins nécessaire au sein du système d'administration du travail dans son ensemble. Relevante que l'accent mis par l'OIT sur la conformité des lieux de travail fait écho aux politiques actuelles de l'UE, l'oratrice attire l'attention sur la contribution que l'UE et ses Etats membres apportent à plusieurs activités de l'OIT. Elle accueille avec satisfaction l'élaboration d'une action préventive de l'OIT dans le domaine de la SST – et le fait que cette action mette l'accent sur les travailleurs vulnérables et les secteurs à haut risque – ainsi que les programmes phares de Better Work. Elle encourage les parties prenantes à participer à des actions similaires. Un aperçu des résultats des actions mentionnées à la section portant sur la réforme de la législation du travail et l'élaboration de politiques serait le bienvenu. L'oratrice se félicite de l'élaboration d'outils d'enrichissement des connaissances, notamment dans le domaine des inspections du travail concernant l'économie informelle et le secteur de la construction. Etant donné que les partenariats élargissent les connaissances et renforcent la coopération, l'oratrice est favorable à la coalition mondiale proposée sur la SST. La conformité des lieux de travail ne peut être traitée que par des démarches globales, qui doivent bénéficier de ressources suffisantes et être coordonnées. Des investissements sont également nécessaires pour renforcer les capacités institutionnelles et garantir l'échange de bonnes pratiques. L'oratrice reconnaît les problèmes qui se posent en matière de conformité des lieux de travail, à savoir l'économie informelle, le travail non déclaré, le manque de prévention en matière de SST, le travail des enfants, le travail forcé, les formes atypiques d'emploi et l'externalisation des tâches. Les liens avec d'autres résultats du programme et budget de l'OIT sont nécessaires pour garantir des méthodes d'action mieux intégrées. Il peut également s'avérer nécessaire

de revoir des PPTD afin d'y inclure des activités relatives à la conformité des lieux de travail. Si elle accueille avec satisfaction l'explication donnée au sujet de la contribution que le résultat 7 apporte à la réalisation des ODD, l'oratrice rappelle que ce résultat participe à la mise en œuvre des conclusions des discussions récurrentes de 2015, sur la protection des travailleurs, et de 2017, sur les principes et droits fondamentaux au travail. Les Etats au nom desquels elle s'exprime appuient le projet de décision.

**606.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que, dans son pays, des efforts visant à renforcer l'inspection du travail conformément aux normes de l'OIT ont été entrepris. L'inspection du travail est une fonction qui doit rester du ressort de l'Etat. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication, y compris l'élaboration de systèmes électroniques, a renforcé l'efficacité des inspections. L'orateur se dit préoccupé par les atteintes à la SST, aux relations professionnelles et aux droits du travail, en particulier parmi les travailleurs du secteur informel. Les alliances régionales permettent l'échange de bonnes pratiques en matière d'inspection du travail et renforcent l'efficacité des inspections. L'orateur remercie le BIT de sa contribution à la traduction en russe des modules de formation destinés aux inspecteurs et d'avoir envoyé des experts à un forum national de formation. Le gouvernement russe continuera à collaborer avec l'OIT pour améliorer l'efficacité des inspections du travail au niveau des Etats et au niveau fédéral. La Fédération de Russie appuie le projet de décision.

**607.** *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* dit que l'inspection du travail est essentielle pour réaliser le travail décent. Le gouvernement indonésien utilise un large éventail de mesures visant à renforcer l'efficacité de l'inspection du travail, y compris la formation des représentants des employeurs aux normes du travail et un système électronique de signalement. De plus, l'Indonésie a commencé à mettre en œuvre une nouvelle stratégie grâce à laquelle les autorités locales mènent leurs propres inspections du travail. L'orateur convient qu'il importe de partager les connaissances et les informations pour favoriser la conformité des lieux de travail au moyen de l'inspection du travail. Dans ce contexte, le Centre de Turin doit continuer à dispenser ses programmes de renforcement des capacités, adaptés aux besoins spécifiques des pays et des mandants. L'orateur se déclare satisfait des nouveaux outils pratiques du BIT qui visent à renforcer les capacités des services d'inspection du travail, et il attend avec intérêt le rapport sur le projet [safeyouth@work](mailto:safeyouth@work). L'OIT doit poursuivre sa démarche globale, pragmatique et systématique de promotion de la conformité des lieux de travail selon les besoins et la situation du pays concerné et adopter la même démarche pour les PPTD. L'Indonésie appuie le projet de décision.

**608.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit qu'il accueille avec satisfaction l'importante assistance technique que le BIT a apportée aux Etats Membres au cours des deux années passées en matière d'inspection du travail. Se référant à la stratégie du Bureau concernant le résultat 7, il propose que les expériences positives et les meilleures pratiques des Etats Membres en matière de promotion du respect de la législation du travail au moyen des inspections du travail soient analysées et mises en commun. L'appui fourni aux Etats Membres en matière de renforcement des capacités doit être consolidé, et le Centre de Turin doit aider les Etats Membres à mettre au point des formations en matière d'inspection et à améliorer la formation en ligne. Les partenariats doivent être renforcés. Les organismes de sécurité sociale doivent encourager les entreprises à prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail et à former le personnel à la SST. Ils doivent être incités à consacrer davantage de ressources aux accidents du travail. La situation mondiale montre qu'il est nécessaire d'accélérer les travaux de recherche et de garantir une assistance technique et des orientations.

**609.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit qu'une inspection du travail efficace, transparente et sérieuse est essentielle pour garantir la protection des droits au travail, la sécurité au travail et la protection sociale, et que l'efficacité de l'administration et de

l'inspection du travail dépend du développement économique et industriel des pays. Depuis 2013, des changements visibles et notables ont été apportés au système bangladais d'inspection du travail, en droit et dans la pratique. L'orateur remercie le Bureau et les partenaires de développement pour leur soutien qui contribue grandement au succès des mesures visant à durcir les sanctions, à augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et les ressources alloués à l'inspection, à rationaliser les procédures de signalement, à améliorer la sécurité des bâtiments servant d'usines de prêt-à-porter et à créer des organismes chargés de la santé et de la sécurité qui ont été prises au niveau national. Une culture privilégiant la conformité des lieux de travail doit être instaurée en améliorant l'inspection du travail dans l'ensemble des régions, pays et économies. Les employeurs et les travailleurs doivent être formés; à ce titre, le Centre de Turin peut jouer un rôle essentiel. Il importe également de renforcer davantage les capacités du Bureau en matière d'échange de bonnes pratiques et de diffusion des informations. Enfin, le Bureau doit apporter aux pays dotés de ressources limitées un appui continu et sur le long terme au moyen d'un partenariat élargi, en particulier en ce qui concerne la réalisation des ODD visés. Le Bangladesh appuie le projet de décision.

- 610.** *Une représentante du gouvernement de la Grèce*, relevant que l'inspection du travail est au cœur de la stratégie, convient qu'une approche globale et systématique passe par une collaboration au sein du système d'administration du travail dans son ensemble, et que des consultations et la collaboration avec les partenaires sociaux lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des initiatives relatives à la conformité des lieux de travail sont essentielles. L'oratrice donne un aperçu des activités visant à combattre l'informalité et à améliorer la conformité des lieux de travail qui sont menées par la Grèce et qui ont débouché sur l'approbation d'une feuille de route triennale de lutte contre le travail non déclaré, dans laquelle s'inscrivent les préparatifs à la ratification de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. En ce qui concerne la stratégie, elle convient que des résultats ne peuvent être obtenus que si l'on adopte une démarche pragmatique face aux véritables besoins des pays et à leur situation. Enfin, elle encourage l'OIT à conserver les principaux éléments de la stratégie 2016-17 dans sa stratégie concernant le résultat 7 pour le programme et budget 2018-19. La Grèce appuie le projet de décision.
- 611.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* dit qu'un mécanisme solide d'application de la législation fait partie d'un système viable d'administration du travail et qu'il s'agit d'un élément indispensable à la promotion de l'Agenda du travail décent. La conformité des lieux de travail est essentielle pour garantir l'efficacité et la transparence du système de gouvernance. Elle doit tenir compte de la situation dans le pays et être conforme aux normes du travail. Des initiatives privées en matière de conformité des lieux de travail peuvent être adoptées dans la mesure où elles participent à l'élaboration d'une démarche cohérente parmi les acteurs concernés et contribuent à répondre aux obligations légales, mais elles ne doivent pas remplacer les inspecteurs du travail. Elles doivent créer des synergies entre les buts et objectifs de l'inspection du travail par les autorités publiques et non créer une norme parallèle dans les services de l'inspection. L'Inde s'appuie sur la technologie en matière d'inspection du travail et obtient des résultats positifs. Même si le but de la stratégie reste la promotion de la conformité des lieux de travail au moyen du dialogue social, de cadres juridiques et plans directeurs adaptés et d'institutions publiques dotées de capacités leur permettant de jouer leur rôle et de remplir leurs fonctions, les dispositifs de contrôle de la conformité du lieu de travail ne doivent pas devenir rigides au point de mettre en péril la croissance, essentielle à la création d'emploi. L'OIT doit continuer à aider ses mandants à renforcer leurs capacités. L'Inde appuie le projet de décision.
- 612.** *Un représentant du gouvernement du Népal* dit que les lieux de travail peuvent être conformes si tous les acteurs concernés s'emploient conjointement à élaborer et à mettre en œuvre un ensemble de plans et d'actions prioritaires. A cet égard, il salue les activités menées par le BIT, telles que présentées dans le document. Pour parvenir aux objectifs souhaités, les différents cadres juridiques visant à améliorer les conditions de travail et à garantir la sécurité

au travail doivent être dûment mis en œuvre. Un système d'inspection du travail est essentiel pour faire connaître et appliquer la législation existante au travail, garantir la sécurité au travail, et favoriser et renforcer le respect de la législation du travail. Les entités nationales chargées du contrôle de l'application de la législation du travail et de la promotion de la mise en conformité des lieux de travail doivent être dotées de l'autorité et des ressources requises pour s'acquitter de leurs fonctions, et notamment disposer des ressources humaines nécessaires et d'inspecteurs du travail compétents et dûment formés. Au Népal, le Département du travail et ses bureaux effectuent des inspections du travail dans les entreprises et sont autorisés à prendre des mesures contre toute entité en cas de non-conformité des lieux de travail; le gouvernement a récemment fait adopter une nouvelle loi contenant des dispositions relatives à la SST. L'orateur demande à l'OIT de continuer à faciliter le dialogue social et à fournir un appui institutionnel et technique au moyen de programmes adaptés à chaque pays, y compris dans le domaine du renforcement des capacités et de la mise en œuvre de politiques. Le Népal appuie le projet de décision.

- 613.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) dit que la stratégie s'appuie sur le principe consistant à assurer la participation de tous les acteurs concernés qui peuvent contribuer à la mise en conformité des lieux de travail au regard de l'ensemble des normes du travail. Cela inclut les employeurs et les travailleurs qui prennent part aux activités visant à garantir une meilleure conformité dans l'ensemble du monde du travail. L'oratrice prend note des observations faites au sujet de la nécessité de disposer de stratégies et de mesures adaptées aux pays et aux régions afin d'apporter une assistance orientée vers l'action lorsque les Membres la demandent, en particulier en ce qui concerne les lieux de travail à haut risque et le travail informel et non déclaré.
- 614.** La stratégie comprend de nombreux domaines qui rejoignent les priorités exprimées par les Membres, y compris celles exprimées par les employeurs. L'une de ces priorités, à savoir le renforcement des fonctions de contrôle et de prévention de l'inspection du travail, figure dans les premier et deuxième volets de la stratégie de l'OIT. Le troisième volet de la stratégie recouvre une autre de ces priorités, à savoir la nécessité d'améliorer la collaboration entre employeurs et travailleurs. La nécessité d'une telle collaboration se reflète également dans les initiatives pour la formation, mentionnées tout au long du document, et dans l'accent mis sur le dialogue social. De plus, l'Académie de formation de l'OIT dispose d'un solide programme de formation au dialogue social et aux relations professionnelles, dispensé au Centre de Turin, qui joue un rôle crucial dans la stratégie.
- 615.** Le Bureau convient que l'inspection du travail doit être considérée dans le contexte, plus large, de l'administration du travail, ce qui explique pourquoi il est indiqué, au paragraphe 7, par exemple, qu'une approche globale nécessite une collaboration des services d'inspection du travail au sein du système de l'administration du travail au sens large. Le Bureau se concentre sur autant de lieux de travail et de secteurs que possible. Pendant la période biennale en cours, l'accent a été mis sur l'économie informelle, l'agriculture et la construction. L'oratrice relève que les commentaires des Membres ont renforcé la pertinence de ces choix. Le Bureau veillera à ce que l'éventail de méthodes disponibles en matière de règlement des conflits, y compris la médiation, continue de faire l'objet d'une attention continue. ACT/EMP et ACTRAV font partie de toutes les équipes chargées des résultats du programme et budget, ce qui signifie que les travailleurs et les employeurs ont leur place à la table autour de laquelle l'OIT élabore ses stratégies.
- 616.** Se référant aux deux points soulevés par le groupe des travailleurs, l'oratrice dit que le programme *safeyouth@work* n'est pas un programme dans lequel l'OIT a modifié les responsabilités des travailleurs, des employeurs et de l'Etat. Il s'agit d'une initiative conçue pour passer à une culture de la conformité en faisant participer les jeunes travailleurs en début de carrière au dialogue sur la santé et la sécurité, élément que l'OIT considère comme important. Ensuite, lorsque l'on parle des services d'inspection du travail, même si l'accent

est mis sur la santé et la sécurité, il ne faut pas oublier que nombre de ces services traitent de différents problèmes liés à la conformité. L'oratrice fait observer que le travail de l'OIT avec les services d'inspection du travail fait partie de l'ensemble de ses activités avec les administrations du travail.

## Résultat

**617.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de tenir compte de ses indications pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie pour le résultat 7 du programme et budget pour 2018-19 intitulé «Promouvoir la sécurité du travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales».*

(Document GB.331/POL/4, paragraphe 53.)

## Segment de la coopération pour le développement

### Cinquième question à l'ordre du jour

#### Coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac au service de la mission sociale de l'Organisation ([GB.331/POL/5](#))

- 618.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la principale question pour le groupe est celle de savoir si l'OIT doit accepter de l'argent des sociétés de l'industrie du tabac pour financer les activités qu'elle mène dans le secteur du tabac en vue de favoriser les conditions d'un travail décent et d'éliminer le travail des enfants. Le groupe des travailleurs convient que le secteur souffre de déficits de travail décent graves et persistants. Ce secteur se distingue aussi par l'ampleur du travail des enfants, et dans de nombreux pays les travailleurs du tabac perçoivent des salaires bas ou des salaires de misère et sont empêchés de s'organiser et de négocier collectivement. Le mouvement syndical a toujours été préoccupé par la réticence de l'industrie du tabac à s'attaquer aux problèmes du travail décent autres que le travail des enfants, comme la liberté syndicale et la négociation collective. Les partenariats public-privé de l'OIT avec la Fondation pour l'abolition du travail des enfants dans les plantations de tabac (la Fondation ECLT) et Japan Tobacco International (JTI) ne se sont manifestement pas attaqués à la cause profonde du travail des enfants dans le secteur, à savoir la pauvreté endémique chez les cultivateurs de tabac. Tant qu'il n'y aura pas de salaires décents pour les adultes, le travail des enfants perdurera. Les discussions récentes au sein du Conseil d'administration sur le travail décent dans les plantations ont montré clairement que le groupe des employeurs comprend mal la situation et ne fait guère preuve d'empressement lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux graves déficits de travail décent dans l'agriculture; de même, il est difficile de faire confiance à l'industrie du tabac qui souhaite maintenir à tout prix les partenariats public-privé en place.
- 619.** En ce qui concerne la coopération de l'OIT avec l'Equipe spéciale interorganisations des Nations Unies pour la prévention et la maîtrise des maladies non transmissibles (UNIATF), l'oratrice souligne que les travailleurs du tabac ont le droit de participer à toutes les initiatives visant à leur assurer des conditions de travail décentes, et elle rejette donc l'idée que la politique type de l'UNIATF à l'intention des institutions du système des Nations Unies visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac puisse être utilisée pour les priver de

leurs droits. Cette politique prévoit que les institutions du système des Nations Unies doivent dissocier leurs activités de celles de l'industrie du tabac et leur recommande de rejeter les partenariats ainsi que les arrangements volontaires avec celle-ci, car ils vont à l'encontre des objectifs, des principes fondamentaux et des valeurs du système des Nations Unies. Le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) s'est fait l'écho de ces préoccupations dans sa résolution E/RES/2017/8 du 7 juin 2017 et, de la même manière, le Pacte mondial des Nations Unies a décidé récemment de ne plus accepter pour membres des sociétés de l'industrie du tabac. Le groupe des travailleurs s'inquiète aussi à l'idée que la Fondation ECLT et JTI présentent les partenariats public-privé en place et leur collaboration avec l'Organisation comme des activités socialement responsables, au mépris de la politique type. Celle-ci, même si elle n'est pas contraignante pour l'OIT, a été rédigée de manière à être conforme aux objectifs de la Convention-cadre de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour la lutte antitabac, à savoir pour protéger les politiques de santé publique contre les intérêts commerciaux et autres de l'industrie du tabac. Seuls 13 Etats Membres de l'OIT ne sont pas parties à cette convention. En outre, en tant que membre de l'UNIATF, l'OIT est appelée à faciliter la mise en œuvre de la convention, tandis que le secrétariat de celle-ci est appelé à collaborer avec l'OIT pour fournir un appui à des activités de remplacement économiquement viables. Les partenariats public-privé en place sont en opposition avec plusieurs éléments de la politique type et de la Convention-cadre pour la lutte antitabac, et le poids moral de la première ne saurait être méconnu. Le groupe des travailleurs estime que les partenariats public-privé ne doivent pas être renouvelés lorsqu'ils arriveront à expiration en 2018, car les sociétés de l'industrie du tabac risquent de s'en servir pour promouvoir leurs produits.

- 620.** Dans l'intervalle, le Bureau doit élaborer un plan clair visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur, qui s'inscrit dans le cadre d'un programme plus vaste garantissant un travail décent et une transition juste pour tous les travailleurs du secteur. Il doit aussi s'efforcer de mobiliser d'autres fonds publics pour protéger les intérêts des familles, faire du renforcement de la liberté syndicale et de la négociation collective et de la garantie de salaires décents pour les adultes une priorité, et mettre en place une stratégie intersectorielle pour aider les pays à revoir leurs politiques nationales de l'emploi et à diversifier leur production. Le groupe des travailleurs convient qu'il faut renforcer les mesures de protection contre l'ingérence de l'industrie du tabac jusqu'à l'expiration des partenariats public-privé et qu'il est indispensable de développer les solutions de remplacement viables en dehors du secteur du tabac, comme le prévoit la Convention-cadre pour la lutte antitabac.
- 621.** Le groupe des travailleurs souscrit également aux propositions visant à garantir des fonds publics, y compris en organisant une conférence avec les partenaires de développement, et à examiner les possibilités d'obtenir un financement par le Compte supplémentaire du budget ordinaire. Le fait d'augmenter l'offre de fonds publics à l'OIT pour s'attaquer aux déficits de travail décent, d'une part, et de concevoir des stratégies pour mettre en place des solutions de substitution viables en dehors du secteur, d'autre part, est parfaitement conforme aux obligations que les Etats Membres de l'OIT ont contractées en ratifiant la Convention-cadre pour la lutte antitabac. Le groupe des travailleurs est préoccupé par la proposition tendant à ce que l'Organisation envisage de proroger les partenariats public-privé pour une période limitée, sous réserve de garanties strictes, si d'autres modes de financement ne sont pas assurés; cette proposition doit faire l'objet d'une décision du Conseil d'administration. Le débat actuel ne porte pas uniquement sur le financement des programmes. Il importe de savoir comment l'industrie envisage d'arrêter de faire appel à des fournisseurs qui comptent sur le travail des enfants ou ne luttent pas de manière appropriée contre ce fléau. Les gouvernements, et pas seulement ceux des pays producteurs de tabac, doivent se mobiliser davantage pour chercher des possibilités de reclassement dans d'autres emplois et sensibiliser les consommateurs. Enfin, le groupe des travailleurs souhaite que la question soit examinée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2018, après que le Bureau aura établi un rapport intérimaire sur les moyens de trouver d'autres sources de

financement et d'obtenir des statistiques plus précises sur les enfants en danger, la possibilité de cultures de substitution et l'élimination du travail des enfants dans le cadre d'un plan plus large visant à promouvoir une transition juste.

- 622.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que le Bureau ne peut pas concevoir de politiques discriminatoires applicables à l'industrie du tabac, qui est un secteur commercial légal. Si l'OIT met fin à la coopération avec l'industrie du tabac, elle créera un précédent qui permettra de mettre fin à la coopération avec n'importe quel secteur légal présentant des risques sociaux et environnementaux. Le groupe des employeurs appuie le rôle joué par les autorités nationales de santé publique et l'OMS dans la promotion de politiques de lutte antitabac, mais le mandat de l'OIT consistant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, notamment au moyen de la coopération avec l'industrie du tabac, est tout aussi important. De l'avis du groupe des employeurs, ces deux objectifs sont compatibles et se renforcent mutuellement.
- 623.** La position du groupe des employeurs repose sur cinq points clés. En premier lieu, le secteur du tabac relève directement du mandat de l'OIT. La culture du tabac permet de préserver les moyens d'existence de millions de personnes qui, pour la plupart, appartiennent à des groupes sociaux vulnérables. Le financement apporté par l'industrie du tabac joue un rôle déterminant dans la réduction du travail des enfants et du travail forcé dans divers pays.
- 624.** En deuxième lieu, la coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac a contribué notablement à l'obtention de résultats en matière de travail décent. Cette coopération s'étend, au-delà du financement, au renforcement de la collaboration avec les communautés vivant de la culture du tabac, des programmes de développement communautaire et des initiatives de sensibilisation. Il n'est guère cohérent de trouver malvenu d'être financé par l'industrie du tabac tout en recevant des fonds de trésors publics eux-mêmes alimentés par cette industrie.
- 625.** En troisième lieu, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 plaide pour l'inclusion, le partage des responsabilités et des partenariats ambitieux, y compris avec le secteur privé. Ce programme énonce la nécessité de partenariats mondiaux avec la participation de tous les pays, de toutes les parties prenantes et de tous les peuples. La cible 8.7 des objectifs de développement durable (ODD) préconise des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé et garantir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2025.
- 626.** En quatrième lieu, l'OIT ne travaille pas sur les politiques de santé publique liées au tabac, et sa coopération avec l'industrie du tabac est compatible avec les efforts faits par les autorités de santé publique et l'OMS pour promouvoir des politiques de santé publique en matière de lutte antitabac. Ses activités dans le secteur du tabac ne relèvent donc à aucun titre de la Convention-cadre pour la lutte antitabac, des directives relatives à l'application de l'article 5.3 de cette convention ni de la politique type. Etant donné qu'aucun des partenariats public-privé de l'OIT avec l'industrie du tabac n'a jamais cherché à porter sur des politiques de santé publique en matière de lutte antitabac et n'a aucune incidence sur ces politiques, la coopération de l'OIT avec l'industrie ne pose aucun problème juridique pour les Parties à la Convention-cadre pour la lutte antitabac et doit donc être maintenue.
- 627.** Enfin, en cinquième et dernier lieu, l'OIT est libre de déterminer sa propre approche en la matière. Dans sa résolution E/RES/2017/8, le Conseil économique et social n'a pas «approuvé» la politique type, mais l'a simplement «rappelée». En outre, le paragraphe 10 de la même résolution indique clairement que cette politique n'est pas contraignante pour l'OIT. Compte tenu de ce qui précède, l'OIT doit envisager une troisième option politique, à savoir l'élaboration d'une approche qui soit conforme à son mandat, comme le demande la résolution, mais qui ne soit pas entièrement fondée sur la politique type et qui poursuive la coopération avec le secteur du tabac.

- 628.** Le groupe des employeurs appuie le premier axe de la stratégie énoncée dans le document du Bureau, qui prévoit de renforcer les mesures de protection visant à prévenir tout risque d'influence exercée par l'industrie du tabac. L'objectif de ces mesures est de veiller à ce qu'aucun financement provenant du secteur n'entraîne d'ingérence. Il ne doit cependant pas y avoir de restrictions supplémentaires ou arbitraires à la coopération avec l'industrie du tabac. L'oratrice approuve également le deuxième axe de la stratégie, qui vise à renforcer la coopération avec l'UNIATF afin d'éliminer le travail des enfants dans les communautés vivant de la culture du tabac, conformément au mandat de l'OIT. Cela étant, à l'exception de la proposition visant à mobiliser des fonds supplémentaires auprès d'autres sources, le groupe des employeurs n'est pas d'accord avec le troisième axe de la stratégie, qui est en contradiction avec le premier élément, car il cherche à imposer à la coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac des restrictions qui vont au-delà des garanties supplémentaires. Dès lors que des garanties sont mises en place et que les partenariats public-privé les respectent, il n'est pas nécessaire d'accorder au Directeur général toute latitude pour décider d'envisager la poursuite du partenariat public-privé pour une durée limitée. Accorder un tel pouvoir discrétionnaire signifierait que, si d'autres sources de financement sont garanties, les partenariats public-privé avec l'industrie du tabac pourront être restreints, voire rompus. Un secteur parfaitement légitime ne doit pas faire l'objet de procédures arbitraires ou discriminatoires au sein de l'OIT. Tous les partenariats, y compris ceux liés au secteur du tabac, qui sont conformes aux garanties doivent être autorisés ou même étendus.
- 629.** En résumé, l'oratrice tient à réaffirmer que le secteur du tabac est une activité commerciale légale et réglementée qui relève directement du mandat de l'OIT. Il est inacceptable que l'OIT renonce à ce mandat. Même si l'on trouve d'autres sources de financement, celles-ci ne remplaceront pas les fonds générés par le secteur du tabac. La crédibilité de l'Organisation est en jeu. A cet égard, l'oratrice propose que le projet de décision soit modifié de sorte à rendre compte du fait que, si elle mentionne la politique type, la résolution de l'ECOSOC ne l'approuve pas, et à faire référence à la collaboration continue de l'OIT avec le secteur du tabac, sous réserve des garanties décrites au paragraphe 37 du document.
- 630.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que le secteur du tabac est une activité économique légale et que les partenariats public-privé constituent une base de croissance inclusive grâce à la génération de revenus permettant d'améliorer les moyens de subsistance dans toute la chaîne de valeur. Certains programmes de l'OIT visant à éliminer le travail des enfants, qui reçoivent le soutien financier de fondations financées par les compagnies de tabac, ont enregistré d'excellents résultats. Il est essentiel que l'OIT garde son indépendance. Le groupe de l'Afrique appuie la proposition de mise en place d'une stratégie en matière de collaboration avec le secteur du tabac, en vue de promouvoir le travail décent. Bien que la politique type ne soit pas juridiquement contraignante, l'OIT, en tant que membre de l'UNIATF, ne peut l'ignorer. Cela étant, en tant que structure tripartite, l'Organisation a l'obligation de coopérer avec tous les employeurs et de privilégier le dialogue social portant sur les normes du travail, la création d'emplois et la politique sociale. S'il n'est pas possible de trouver d'autres sources de financement et si la santé et la sécurité des enfants dans les communautés vivant de la culture du tabac sont menacées par la cessation des partenariats public-privé, le Bureau doit s'engager à établir de tels partenariats et à recevoir des fonds issus de l'industrie du tabac jusqu'à ce qu'un autre mécanisme de financement soit mis en place. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 631.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie dit que, si l'OIT doit poursuivre ses efforts pour éliminer le travail des enfants dans le secteur du tabac, il est aussi essentiel que l'Organisation mette en œuvre les décisions prises en vue de dissocier les organismes des Nations Unies de toute collaboration avec ce secteur. Les gouvernements du GASPAC qui ont ratifié la Convention-cadre pour la lutte antitabac considèrent que la coopération avec l'industrie du tabac



contrevient aux obligations qui leur incombent conformément à cette convention. Bien que celle-ci ne soit pas contraignante pour l'OIT, la résolution de l'ECOSOC en date du 7 juin 2017 encourage les membres à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac. Il importe de fixer une date précise pour la fin de la coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac. L'Organisation doit redoubler d'efforts pour trouver un autre financement pour les programmes visant à éliminer le travail des enfants dans les communautés vivant de la culture du tabac, mais elle doit continuer à collaborer avec le secteur pour garantir que les travailleurs aient accès à un travail décent et pour encourager le dialogue social sur la transition vers d'autres moyens de subsistance. Le GASPAC n'accepte pas le projet de décision, qui doit être modifié de manière à prévoir que le financement de l'industrie ne doit pas être prolongé au-delà de la date d'expiration des accords en vigueur; que le Bureau doit redoubler d'efforts pour trouver d'autres sources de financement et présenter au Conseil d'administration à sa session de mars 2018 un document faisant le point, notamment un plan détaillé pour mettre fin définitivement à la coopération avec l'industrie du tabac et poursuivre les programmes d'élimination du travail des enfants avec d'autres sources de financement, et que l'Organisation doit élaborer une stratégie concernant sa coopération non financière avec l'industrie du tabac, y compris des garanties visant à prévenir toute ingérence et à assurer une collaboration renforcée avec l'UNIATF à cet égard.

- 632.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de l'Irlande dit que le Monténégro et la Bosnie-Herzégovine s'associent à sa déclaration. Les mesures supplémentaires proposées dans le document à l'examen ne sont pas suffisantes et les partenariats public-privé avec l'industrie du tabac, dans la mesure où ils portent sur le financement, ne doivent pas être reconduits après leur expiration à la fin de 2018. Le document ne rend pas compte de manière appropriée de la manière dont la coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac a contribué à la réalisation de la cible 8.7 des ODD. Les cibles au titre de l'ODD 3 invitent les pays à renforcer l'application de la Convention-cadre pour la lutte antitabac, par laquelle l'UE est liée. L'OIT est la seule organisation des Nations Unies qui garde un partenariat financier avec l'industrie du tabac, s'écartant ainsi de la politique type et créant une dichotomie inutile entre la protection de la santé publique et l'élimination du travail des enfants. Il est indispensable de soutenir le travail décent et d'éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans l'industrie du tabac, mais le document indique que peu de personnes bénéficient de la collaboration de l'OIT avec cette industrie et que les partenariats ont une portée limitée. Il faut faire davantage pour garantir des salaires décents, faciliter la transition vers d'autres moyens de subsistance et adopter des mesures de santé et de sécurité pour les membres des communautés vivant de la culture du tabac. Le groupe de l'UE n'est pas d'accord pour dire que mettre fin au financement de l'industrie du tabac compromet les droits de l'enfant, et il demande au Bureau d'accélérer sa recherche d'autres sources de financement, ce qui lui permettra de concevoir des projets plus vastes.
- 633.** Le Bureau doit s'engager à élaborer une nouvelle stratégie de financement d'ici à 2018, tout en continuant de mettre en œuvre des programmes visant à éliminer le travail des enfants, et doit présenter au Conseil d'administration en mars 2018 un rapport sur ces nouvelles options de financement. L'orateur propose que le projet de décision soit modifié dans ce sens.
- 634.** *Une représentante du gouvernement de l'Uruguay* dit qu'il est préoccupant que l'OIT reçoive des fonds de l'industrie du tabac et soit associée aux pratiques commerciales prétendument «socialement responsables» de cette industrie. L'ECOSOC a prié instamment les membres de l'UNIATF de garder à l'esprit la loi type lorsqu'ils élaborent leurs propres politiques de prévention de l'ingérence de l'industrie du tabac. Il est inacceptable d'affirmer que, pour protéger l'intérêt supérieur de l'enfant comme l'exige la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, il est nécessaire de s'associer avec l'industrie du tabac; c'est au contraire en évitant toute association avec cette industrie que l'on favorisera le respect de la convention. Le Bureau et les mandants doivent définir des moyens d'action qui

permettront à l'OIT de s'acquitter de son mandat sans être liée d'aucune manière avec l'industrie du tabac, et d'autres modes de financement doivent être mis en place.

- 635.** *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* dit que la résolution de l'ECOSOC encourage toutes les institutions du système des Nations Unies à travailler ensemble en vue d'assurer une séparation entre leurs activités et celles de l'industrie du tabac. L'OIT doit coopérer avec l'ECOSOC afin de prévenir et de combattre les maladies non transmissibles. Cela étant, il importe de veiller à ce que la mise en œuvre de la politique type ne compromette pas les efforts du Bureau visant à promouvoir le travail décent dans les communautés qui vivent de la culture du tabac. L'Indonésie soutient la stratégie présentée dans le document, en particulier les aspects relatifs à l'adoption de garanties supplémentaires, au renforcement du dialogue social et à la mobilisation d'autres ressources, et elle encourage le Bureau à poursuivre dans cette voie.
- 636.** *S'exprimant également au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Swaziland dit que le résultat de la discussion créera un précédent qui ouvrira la voie à des initiatives législatives analogues. Le Bureau a fait progresser la lutte contre le travail des enfants dans le cadre de ses partenariats public-privé, qui sont nombreux à arriver à expiration en 2018. Ces partenariats doivent continuer de contribuer à l'élimination du travail des enfants et à promouvoir le travail décent. Des millions de personnes, dont la plupart appartiennent à des groupes sociaux vulnérables, tirent leurs moyens de subsistance de l'industrie du tabac et ne peuvent souvent pas se réorienter vers une autre activité. Grâce aux partenariats public-privé, plus de 6 000 enfants qui y étaient astreints jusque-là sont sortis du travail, et de nombreuses communautés ont été mieux sensibilisées au problème du travail des enfants. Il est crucial de conserver une approche multipartite associant des représentants de l'industrie du tabac. Les partenariats public-privé doivent être prorogés au-delà de 2018.
- 637.** *Une représentante du gouvernement du Lesotho* dit que le tripartisme est essentiel pour l'action de l'OIT et que l'industrie du tabac ne saurait être exclue du dialogue, car il s'agit d'une activité économique légale qui apporte une contribution non négligeable à l'économie de nombreux pays, en particulier en Afrique. En outre, les bénéfices générés par cette industrie servent à financer les contributions versées par les pays en leur qualité de Membres de l'OIT et d'autres institutions du système des Nations Unies. Le retrait du soutien financier provenant des partenariats public-privé entraînerait une recrudescence du travail des enfants dans les communautés vivant de la culture du tabac; par conséquent, l'oratrice prie instamment le Bureau de maintenir ces partenariats. Le Lesotho souscrit aux amendements proposés par le groupe des employeurs.
- 638.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit que les activités de l'OIT doivent être alignées sur la politique type. Les projets de l'OIT financés par des partenariats public-privé sont toutefois perçus de manière positive par les mandants tripartites du Brésil, et l'industrie du tabac contribue notablement à l'emploi et à l'économie du pays. Les partenariats public-privé existants doivent être assortis de garanties solides. En outre, le Bureau doit rechercher activement d'autres sources de financement. La stratégie décrite dans le document à l'examen mérite d'être saluée, tout particulièrement la soumission, prévue pour 2019, d'un rapport au Conseil d'administration. Celui-ci doit tenir compte des conséquences que risque d'avoir pour les bénéficiaires la disparition brutale de l'appui financier qu'entraînera la cessation des partenariats public-privé.
- 639.** *S'exprimant également au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement de l'Éthiopie dit que celui-ci est favorable à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.

640. *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* dit que la collaboration de l'OIT avec l'industrie du tabac a contribué efficacement à la lutte contre le travail des enfants. Ainsi que le prévoit la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. L'orateur demande si le Bureau a entrepris d'évaluer les incidences que la rupture de toute relation avec l'industrie du tabac aura sur les enfants. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, contient des orientations à l'intention des employeurs, dont ceux de l'industrie du tabac, qui visent à promouvoir des conditions de travail sûres. Le principe du respect des engagements pris en vertu des politiques et des instruments internationaux des Nations Unies vaut également pour les conventions de l'OIT. En outre, la plupart, si ce n'est la totalité, des Etats Membres perçoivent des taxes provenant de l'industrie du tabac. On voit mal pourquoi il serait acceptable que l'OIT reçoive des gouvernements des contributions financées en partie par ces taxes, mais pas qu'elle collabore avec l'industrie du tabac pour lutter contre le travail des enfants. L'OIT ne doit pas mettre fin à sa coopération avec l'industrie du tabac avant d'avoir mis en place d'autres sources de financement durables pour les programmes de lutte contre le travail des enfants.
641. *Une représentante du gouvernement du Canada* dit que son pays, tout en ayant à cœur de promouvoir le respect des principes et la réalisation des objectifs énoncés dans la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, est aussi attaché à la mission de l'OIT et aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris l'abolition effective du travail des enfants. Les accords de financement avec les entreprises de l'industrie du tabac et les organisations liées à cette industrie sont incompatibles avec plusieurs objectifs fondamentaux de la Convention-cadre pour la lutte antitabac. Le Canada soutient la fourniture par le BIT d'une assistance technique visant à éliminer le travail des enfants dans les communautés vivant de la culture du tabac ainsi que la participation d'enfants à des travaux dangereux. Toutefois, le document à l'examen ne contient pas d'informations concernant l'efficacité et la viabilité des projets en cours, et des garanties plus solides doivent être établies. L'expiration en 2018 des accords en vigueur est une excellente occasion de progresser dans cette voie et de chercher d'autres sources de financement. Le Canada souscrit à l'amendement au projet de décision proposé par le représentant du gouvernement de l'Irlande au nom de l'UE et de ses Etats membres.
642. *Un représentant du gouvernement du Cameroun* dit que son pays est favorable à ce que l'OIT continue de travailler avec l'industrie du tabac tant que le tabac restera une culture légale.
643. *S'exprimant aussi au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Namibie note que les efforts visant à lever des fonds publics supplémentaires aux fins de l'élimination du travail des enfants dans les zones de culture du tabac n'ont rien donné, alors que le travail des enfants reste très répandu dans de nombreux pays de l'Afrique subsaharienne. Les partenariats public-privé se sont révélés efficaces pour combattre le travail des enfants et promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation. Le groupe de l'Afrique prend note des principes de la politique type et reconnaît que les garanties existantes doivent être renforcées, mais il est d'avis que les partenariats public-privé avec l'industrie du tabac doivent être maintenus.
644. *Un représentant du gouvernement de l'Equateur* dit que, étant donné les différentes sensibilités en présence, il faut parvenir à une position claire quant à l'action future à mener. L'Organisation doit aligner ses activités sur la résolution de l'ECOSOC et la politique type; il n'y a aucune raison de s'écarter de l'approche adoptée sur cette question à l'échelle du système, d'autant que les entreprises de l'industrie du tabac ont été exclues du Pacte mondial des Nations Unies. Ni la légalité de l'industrie du tabac ou son importance pour l'économie des pays ni les efforts de l'OIT visant à garantir des conditions de travail décentes dans ce secteur n'entrent en ligne de compte quand il s'agit de déterminer si l'Organisation doit ou

non accepter l'appui financier de ce secteur aux fins de la réalisation de projets concrets. Les Etats parties à la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac ont l'obligation de s'opposer à la coopération financière de l'OIT avec l'industrie du tabac. L'OIT doit intensifier ses efforts visant à éliminer le travail des enfants dans la culture du tabac et chercher d'autres sources de financement pour les programmes concernés.

- 645.** *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* dit que, nonobstant les problèmes de santé associés au tabac et la tension qui existe entre les partenariats de l'OIT avec l'industrie du tabac et le rôle de l'OIT au sein du système des Nations Unies, le tabac est un produit légal. La résolution de l'ECOSOC se contente d'encourager les membres de l'UNIATF à élaborer et à appliquer leurs propres politiques de prévention de l'ingérence de l'industrie du tabac et rappelle, sans toutefois l'approuver, la politique type. En outre, ces instruments ne sont pas contraignants et, bien que les institutions du système des Nations Unies doivent œuvrer ensemble à la réalisation de leurs objectifs communs, chacune doit se concentrer sur sa mission première et les compétences qui lui sont propres. La capacité de l'OIT à s'acquitter du volet essentiel de sa mission qu'est l'élimination du travail des enfants revêt une importance cruciale.
- 646.** L'oratrice soutient les deux premiers éléments de la stratégie proposée (renforcement des garanties contre l'ingérence de l'industrie du tabac et renforcement du dialogue social et de la collaboration avec l'UNIATF), ainsi que les mesures visant à mobiliser des ressources. Toutefois, étant donné le rôle que jouent les employeurs et les travailleurs au sein de l'OIT, organisation à la structure tripartite unique, et l'importance de la transparence des partenariats public-privé, il n'y a pas lieu de rejeter l'appui financier d'une industrie légale qui a la volonté et la capacité d'apporter son concours. Rejeter un financement émanant de l'un des partenaires tripartites ne servira pas nécessairement les efforts visant à prévenir la propagation des maladies non transmissibles et peut même exposer les enfants qui cultivent le tabac à des risques pour leur santé.
- 647.** *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* dit qu'il approuve les trois axes de la stratégie définie aux paragraphes 37 à 39 du document qui vise à éliminer le travail des enfants et le travail forcé et à mobiliser d'autres sources de financement.
- 648.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit que son gouvernement s'efforce de mettre en œuvre la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et estime qu'il faut chercher de nouvelles sources de financement pour les activités visant à éliminer le travail des enfants qui sont menées par l'OIT. Par conséquent, le Mexique souscrit au projet de décision initial.
- 649.** *Un représentant du gouvernement du Pérou* dit que son pays est lié par les obligations internationales qui lui incombent en vertu de la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac. En outre, il importe d'assurer la cohérence au sein du système des Nations Unies; l'OIT doit appliquer les directives énoncées dans la résolution de l'ECOSOC et les politiques qui y sont préconisées. Toutefois, afin de garantir la continuité du financement des activités visant à éliminer le travail des enfants, il convient de proroger, jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les partenariats public-privé avec l'industrie du tabac. Dans l'intervalle, le Bureau doit chercher d'autres sources de financement et présenter un rapport intérimaire au Conseil d'administration à sa session de mars 2018.
- 650.** *Un représentant de l'Organisation mondiale de la santé* dit qu'une étude conduite en 2011 a révélé qu'environ 1,3 million d'enfants étaient exploités aux fins de la culture du tabac dans les 12 principaux pays producteurs de tabac. Si l'OMS est gravement préoccupée par les risques que ces activités entraînent pour la santé, la lutte contre le travail des enfants doit néanmoins faire appel à des moyens autres que des partenariats avec l'industrie du tabac. La consommation de tabac et l'exposition à la fumée de tabac coûtent chaque année la vie à 7 millions de personnes dans le monde et la consommation de tabac contribue à la pauvreté,

nuit à l'environnement et entraîne d'importantes pertes économiques pour les Etats. L'ingérence de l'industrie du tabac dans l'élaboration des politiques ne date pas d'aujourd'hui, et les entreprises de ce secteur utilisent ces partenariats pour éviter l'instauration de règles et légitimer leurs activités. Sur la base des orientations données par le secrétariat de la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, l'UNIATF, dont l'OIT est membre, a élaboré à l'intention des institutions du système des Nations Unies une politique type visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac. Dans sa résolution E/RES/2017/8, l'ECOSOC encourage les membres de l'Equipe spéciale à élaborer et appliquer leurs propres politiques de prévention de l'ingérence de l'industrie du tabac de manière à assurer une séparation cohérente et efficace entre les activités des organisations du système des Nations Unies et celles de l'industrie du tabac.

- 651.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* fait observer que le libellé du projet de décision, où il est dit que la politique type a été «adoptée» par l'ECOSOC dans sa résolution, reflète ce que sont, de l'avis du Bureau, l'esprit et le contenu de la résolution qui, outre qu'elle rappelle la politique type, «encourage» les institutions du système des Nations Unies à élaborer et à appliquer leurs propres politiques de prévention de l'ingérence de l'industrie du tabac, en ayant à l'esprit la politique type, de manière à assurer une séparation cohérente et efficace entre leurs activités et celles de l'industrie du tabac, recommandant ce faisant les mêmes moyens d'action ayant la même finalité que la politique type. L'objectif des recommandations énoncées dans la politique type est encouragé – et, partant, implicitement approuvé – dans la résolution, même si ce terme n'y figure pas expressément, comme le porte-parole des employeurs et la représentante du gouvernement des Etats-Unis l'ont relevé à juste titre.
- 652.** En réponse à l'observation du porte-parole des employeurs, selon qui les interactions de l'OIT avec l'industrie du tabac n'ont aucun lien avec les politiques de santé publique sur lesquelles est axée la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, de sorte que le débat sur la politique type ne présente guère d'intérêt pour les activités menées par l'Organisation dans le secteur du tabac, le Conseiller juridique explique que, s'il est vrai que l'article 5.3 de la convention en question et les directives pour l'application de cet article renvoient aux mesures visant à protéger les politiques de santé publique des intérêts commerciaux et autres de l'industrie du tabac, il ne faut pas oublier que la politique type et la résolution de l'ECOSOC préconisent des mesures qui vont bien au-delà de l'élaboration et de l'application de politiques de santé publique. Dans sa partie relative aux principes directeurs, la politique type dispose que «les institutions des Nations Unies doivent œuvrer de concert à l'établissement d'une distinction systématique et effective entre leurs activités et celles de l'industrie du tabac afin de préserver leur intégrité et leur réputation et de promouvoir le développement», et qu'elles «adopteront des mesures pour limiter leurs interactions avec l'industrie du tabac et, dans le cas où elles continueraient d'interagir avec celle-ci, appliqueront les recommandations figurant dans les Directives pour l'application de l'article 5.3 de la Convention-cadre».
- 653.** Quant à la question, posée par le représentant du gouvernement de l'Ouganda, de savoir si le Bureau a entrepris d'évaluer les incidences que la rupture des relations avec l'industrie du tabac aura sur les enfants à la lumière de l'article 3 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant qui reconnaît «l'intérêt supérieur de l'enfant» comme étant la considération primordiale, le Conseiller juridique note que ces dispositions s'adressent aux Etats parties à cette convention, et qu'il en va de même des dispositions des conventions pertinentes de l'OIT. En tout état de cause, la discussion ne porte pas sur la cessation de toute collaboration de l'OIT avec le secteur du tabac, et donc sur l'interruption des activités en cours visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur du tabac, mais seulement – si le Bureau en reçoit l'instruction – sur le non-renouvellement des partenariats public-privé existants avec les entreprises de l'industrie du tabac. Le Bureau a demandé au Conseil d'administration de formuler des orientations concernant le point de savoir si l'OIT doit

adopter sa propre politique de coopération avec l'industrie du tabac et, dans l'affirmative, dans quelle mesure cette politique doit se fonder sur la politique type.

- 654.** *La porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Conseiller juridique d'avoir expliqué que la discussion au sein du Conseil d'administration ne porte pas sur les politiques de santé publique en matière de lutte antitabac. Le Conseiller juridique a confirmé que la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et la politique type n'étaient pas contraignantes. La mission sociale de l'OIT a une portée plus large que la Convention-cadre. Les conséquences qu'aurait la suppression brutale de financements destinés à améliorer la situation d'enfants et de familles vulnérables ont été clairement indiquées, de même que la contribution à l'économie des pays que représentent les revenus générés par l'industrie du tabac. Le groupe des employeurs considère que l'industrie du tabac est légale et qu'elle doit être traitée de la même façon que tout autre secteur légal.
- 655.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il faut distinguer, d'une part, les obligations qui incombent aux Etats Membres de l'OIT et, d'autre part, celles qui découlent d'autres engagements des Nations Unies. L'OIT doit continuer de collaborer avec le secteur du tabac et avec d'autres secteurs, et même renforcer cette collaboration afin de promouvoir le travail décent et d'éliminer le travail des enfants. L'appui financier non négligeable (environ 15 millions de dollars E.-U.) qu'apporte l'industrie du tabac aux programmes d'élimination du travail des enfants est une question distincte. Il ne fait aucun doute que ces programmes permettent d'enregistrer des progrès, mais ils ne sont pas axés sur le travail décent dans le secteur du tabac en général. L'absence d'engagement clair concernant le financement de ces programmes à l'avenir est effectivement un problème, mais la question à l'examen est celle de savoir s'il convient de continuer à accepter la contribution financière de l'industrie du tabac aux programmes d'élimination du travail des enfants. Compte tenu des engagements qui découlent pour l'OIT et ses Etats Membres de la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et des politiques et mesures connexes, l'OIT devra envisager de mettre un terme à ses partenariats avec l'industrie du tabac dès que possible, tout en continuant de travailler avec le secteur en vue de promouvoir le travail décent et l'élimination du travail des enfants. L'oratrice espère que tous les intervenants qui se sont exprimés en faveur de la cessation des partenariats se mobiliseront pour aider le Bureau à rechercher d'autres sources de financement, ainsi qu'il a été invité à le faire.
- 656.** *Le Directeur général* présente un projet de décision révisé qui a été établi sur la base des vues exprimées au cours du débat. Un accord unanime s'est dégagé sur les responsabilités de l'OIT en ce qui concerne le secteur du tabac, mais les avis sont partagés sur la question de savoir si la politique type à l'intention des institutions du système des Nations Unies visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac a une quelconque incidence sur les activités de l'OIT dans le secteur du tabac ou est pertinente à cet égard. Plus particulièrement, le désaccord porte sur l'acceptation par l'OIT de fonds provenant de l'industrie du tabac. Au sein du Conseil d'administration, une majorité a dit souhaiter que l'OIT cesse d'accepter des fonds provenant de cette industrie, même si un certain nombre de participants se sont inquiétés de la nécessité de mettre en place d'autres dispositions pour assurer la poursuite des activités de l'OIT au cas où le Conseil d'administration déciderait de ne plus accepter de financement de l'industrie du tabac.
- 657.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'elle se félicite que le projet de décision révisé reconnaisse qu'il existe des déficits considérables de travail décent dans le secteur et que l'OIT doit continuer de traiter ces questions dans le cadre d'une stratégie intégrée. Le travail des enfants est à l'évidence un problème, mais ce n'est pas le seul. Après avoir soigneusement examiné la politique type, le groupe des travailleurs est convenu que l'OIT ne doit accepter aucun nouveau financement de la part de l'industrie du tabac, mais à la condition expresse que l'Organisation et tous ses mandants assument la responsabilité des prochaines étapes. Les difficultés rencontrées par le passé montrent qu'il peut se révéler

difficile d'élaborer une stratégie intégrée et de mobiliser des fonds. Un rapport intermédiaire doit donc être soumis au Conseil d'administration en mars 2018, afin que les mesures requises soient débattues avant l'expiration des premiers partenariats public-privé en juin 2018. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision révisé.

- 658.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que l'adoption du projet de décision révisé présenté par le Bureau aura des incidences notables sur le secteur du tabac et constituera une discrimination à son égard. Le groupe des employeurs est extrêmement déçu que le texte en question ne rende pas compte de l'étendue des questions traitées dans le document ni de l'ampleur des débats qui ont eu lieu. Le projet de décision pose de graves problèmes de gouvernance parce que, au lieu de refléter ces débats, il semble préconiser un résultat particulier. C'est d'autant plus décevant que les mandants se ralliaient à l'idée de poursuivre les discussions informelles en vue de trouver une éventuelle solution et que ces efforts ont été interrompus prématurément.
- 659.** L'idée d'un fonds d'affectation spéciale multidonateurs administré de manière tripartite sera peut-être soutenue par la majorité des membres du Conseil d'administration, car ce fonds offrira exactement le type de garanties énoncées dans le document du Bureau et répondra aux intérêts et objectifs de toutes les parties tout en continuant de défendre le principe du tripartisme sur lequel est fondée l'OIT. Les employeurs n'appuient pas le projet de décision révisé présenté par le Bureau et proposent un autre texte, qui se lit comme suit:

Le Conseil d'administration:

1. reconnaît que des problèmes majeurs en matière d'emploi et de travail décent se posent dans le secteur du tabac, y compris en ce qui concerne le travail des enfants, et que ces problèmes doivent être traités par l'OIT dans le cadre d'une stratégie intégrée;
2. rappelle la résolution de l'ECOSOC de juin 2017 intitulée «Politique type à l'intention des institutions du système des Nations Unies visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac»;
3. demande au Directeur général d'élaborer une stratégie intégrée pour le secteur du tabac, de mobiliser des ressources au moyen d'un fonds d'affectation spéciale multidonateurs administré de manière tripartite, assorti des garanties énoncées au paragraphe 37, et de faire rapport sur les progrès accomplis dans ce domaine à la 334<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en octobre 2018.

- 660.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie se félicite que le projet de décision révisé tienne compte des propositions faites par son groupe. La stratégie intégrée doit garantir la poursuite de la mise en œuvre des programmes existants de lutte contre le travail des enfants dans les plantations de tabac et, lorsqu'il s'emploiera à mobiliser d'autres sources de financement pour ces programmes, le Bureau devra collaborer avec des gouvernements, le secteur privé et des organisations non gouvernementales. Il faut aussi envisager d'utiliser les ressources propres de l'OIT pour financer les programmes si d'autres sources de financement externes ne sont pas garanties. La stratégie intégrée devra en outre être assortie des garanties énoncées au paragraphe 37 du document. Le GASPAC appuie le projet de décision révisé proposé par le Bureau.
- 661.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de l'Irlande dit que l'UE et ses Etats membres appuient dans son intégralité le projet de décision révisé proposé par le Bureau. Le groupe qu'il représente est tout à fait favorable à l'élaboration d'une stratégie intégrée, qui contribuera réellement à l'élimination du travail des enfants et favorisera le développement de moyens de subsistance de substitution durables. Il est indispensable de trouver un modèle différent, acceptable et durable permettant de financer des activités visant à promouvoir le travail décent dans le secteur du tabac.

- 662.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire souligne le caractère licite de l'activité de la production du tabac et le caractère non contraignant de la politique type, et dit que, compte tenu de la nécessité de poursuivre les efforts visant à lutter contre le travail des enfants, le groupe de l'Afrique souhaite disposer d'un peu de temps et sollicite une suspension de séance.
- 663.** *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* se dit déçu par le projet de décision révisé qui a été présenté. Il n'y a pas de contradiction entre le fait que l'OIT exécute son mandat et celui qu'elle accepte des fonds provenant d'une industrie légale qui fabrique un produit légal et qui est représentée par l'un des partenaires sociaux de l'Organisation. Il n'y a pas davantage de contradiction fondamentale avec le rôle que joue l'OIT au sein du système des Nations Unies. Le fait d'entraver le financement des activités visant à lutter contre le travail des enfants dans l'industrie du tabac qui sont menées par l'OIT ne fera en rien progresser celles visant à prévenir la propagation des maladies non transmissibles, mais aboutira plutôt exactement au résultat inverse si les enfants restent exposés aux dangers du travail dans la production de tabac. Refuser les contributions de cette industrie affaiblira la capacité de l'OIT à s'acquitter de sa mission fondamentale, qui est d'éliminer le travail des enfants. Les Etats-Unis appuient la proposition des employeurs, mais pas le projet de décision révisé présenté par le Bureau.
- 664.** *Une représentante du gouvernement du Canada* dit que le projet de décision révisé répond aux préoccupations exprimées par son gouvernement lors des débats antérieurs. Elle prend note avec satisfaction de la volonté de poursuivre les activités relatives au secteur du tabac, notamment au travail des enfants, de la cohérence stratégique avec la politique type de l'ECOSOC et de la résolution du BIT de n'accepter aucun nouveau financement de la part de l'industrie du tabac après la date d'expiration des projets en cours. Le Canada attend avec intérêt d'entendre exposer les efforts visant à mobiliser d'autres sources de financement, y compris auprès du secteur privé et d'organisations non gouvernementales, à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en mars 2018. Il souscrit au projet de décision révisé.
- 665.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit que son gouvernement a conscience de la nécessité d'adopter une approche objective de la question et de veiller à ce que toute décision adoptée soit conforme aux objectifs et aux principes de l'OIT, tout en permettant à l'Organisation et aux gouvernements de s'acquitter de leurs obligations. A cet égard, le gouvernement a pris note des arguments juridiques qui ont été présentés et qui constituent un élément essentiel du processus visant à parvenir à une position objective, juste et équilibrée. Lorsqu'il gère des ressources provenant de l'industrie du tabac, le BIT doit veiller à ce que chaque activité soit conforme à la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et n'entrave pas les mesures des gouvernements visant à lutter contre le tabac, et à promouvoir d'autres possibilités d'emploi pour les travailleurs ainsi que la transition vers des cultures de substitution. A cet égard, les garanties énoncées au paragraphe 37 du document sont fondamentales. Le Mexique souscrit aux amendements au projet de décision qui ont été proposés par le groupe des employeurs.
- 666.** *Un représentant du gouvernement de l'Italie*, s'associant à la position de l'UE, dit que son gouvernement attache la plus haute importance à l'esprit de consensus qui anime tous les forums multilatéraux et, en particulier, au consensus tripartite au sein de l'OIT. Il préférerait que la solution retenue soit fondée sur un large consensus et encourage toutes les parties à faire preuve de souplesse afin de parvenir à une solution acceptable pour tous.
- 667.** *Une représentante du gouvernement de l'Uruguay* souscrit au projet de décision révisé présenté par le Bureau, qui reflète les débats précédents et la position de la majorité et tient compte des différents intérêts en jeu. Son gouvernement fait siennes les déclarations du GASPAC et de l'UE et ses Etats membres. Il ne souscrit pas aux amendements proposés par le groupe des employeurs.



668. *Un représentant du gouvernement de l'Equateur* accueille avec satisfaction le projet de décision révisé présenté par le Bureau, qui rend compte de la nécessité qui s'impose à l'OIT de redéfinir sa relation avec l'industrie du tabac. Le texte proposé, prudent et bien équilibré, prévoit un délai suffisant pour permettre à l'Organisation de procéder aux changements nécessaires en vue de mobiliser de nouvelles sources de financement. Par conséquent, l'Equateur souscrit au projet de décision révisé.
669. *Un représentant du gouvernement de l'Argentine* dit que son gouvernement préfère que le remplacement du financement provenant de l'industrie du tabac soit progressif et que la stratégie à mettre en place à cette fin doit être examinée de manière plus approfondie dans le cadre plus large de la coopération de l'OIT avec le secteur privé et les acteurs non étatiques. L'Argentine souscrit au texte proposé par le groupe des employeurs.
670. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que son groupe reste en faveur de la poursuite de la coopération de l'OIT avec l'industrie du tabac, conformément au mandat de l'Organisation. C'est pourquoi le groupe de l'Afrique soutient l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs.
671. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant à la proposition du groupe des employeurs, dit que l'emploi ne doit pas être considéré comme une question indépendante de celle du travail décent, les deux étant pour elle indissociables. Toutefois, des travaux de recherche montrent que les déficits de travail décent sont très répandus; par conséquent, le premier alinéa du projet de décision devrait mentionner «les déficits et les défis en matière de travail décent». Il n'est pas question de supprimer le troisième alinéa du projet de décision du Bureau. Etant donné que l'OIT et plusieurs de ses Etats Membres sont parties à la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, il est difficile de préconiser le maintien d'une relation avec l'industrie du tabac qui est contraire à plusieurs obligations découlant de ladite convention. Le fonds d'affectation spéciale multidonateurs administré de manière tripartite qu'il est proposé de mettre en place laisse la porte ouverte à la poursuite du financement par l'industrie du tabac. Dans le cadre de la préparation de la session du Conseil d'administration de mars 2018, le Directeur général devra donc examiner soigneusement les propositions concernant d'autres possibilités de financement provenant d'un large éventail de sources, puis soumettre une proposition qui satisfasse les besoins tout en répondant à toutes les préoccupations exprimées, en particulier par les représentants de gouvernements de pays d'Afrique et d'Amérique latine, qui ont appelé l'OIT à poursuivre ses efforts visant à promouvoir le travail décent dans le secteur du tabac. La proposition du Bureau est conforme à l'engagement pris par l'Organisation de travailler avec tous les secteurs économiques légitimes et légaux et de remédier aux déficits de travail décent dans l'intérêt des 60 millions de travailleurs qu'emploie l'industrie du tabac.
672. *La représentante du groupe des employeurs* dit qu'un soutien non négligeable a clairement été exprimé en faveur de la poursuite de la coopération de l'OIT avec une industrie légale reconnue comme telle par de nombreux Etats Membres. De nombreux autres secteurs d'activité comportant eux aussi des risques et des défis sociaux et environnementaux, il serait discriminatoire de mettre fin à la collaboration avec l'industrie du tabac ou de ne plus accepter de financement émanant de celle-ci. Dès lors qu'une grande partie de l'action menée par l'OIT concerne les droits sociaux, il est surprenant que certains veuillent supprimer la référence à l'emploi d'un projet de décision qui traite de la coopération avec un secteur qui a créé 60 millions d'emplois. Les notions de déficits et de problèmes en matière d'emploi et de travail décent peuvent tous trouver leur place dans le projet de décision. Bien que le groupe des employeurs préfère qu'une décision soit adoptée par consensus, l'alinéa 3 constitue pour lui une ligne rouge qu'il ne saurait franchir. La résolution 2017/8 de l'ECOSOC relative à la politique type à l'intention des institutions du système des Nations Unies visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac et les

directives pour l'application de la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac sont des instruments non contraignants. Il faut par conséquent poursuivre les travaux sur la question afin de tenir compte des préoccupations du groupe des employeurs.

- 673.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* note que, étant donné que l'idée fondamentale exprimée dans les premiers alinéas des deux propositions n'a suscité aucune opposition, il doit être possible de parvenir à un compromis. En ce qui concerne l'alinéa 1, le gouvernement du Brésil préfère le libellé proposé par le Directeur général. L'alinéa 2 n'a suscité aucune objection. Il semble que certaines délégations soient favorables à l'alinéa 3 du projet du Directeur général, ou du moins qu'elles soient disposées à l'accepter. La mise en place d'un mécanisme de financement innovant et l'élaboration d'une stratégie intégrée pourraient effectivement offrir une occasion de concilier tous les points de vue exprimés au cours de la discussion, sans préjudice d'une position commune concernant l'alinéa 3.
- 674.** *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda*, appelant l'attention sur le principe consacré à l'article 3, paragraphe 1, de la convention relative aux droits de l'enfant, selon lequel l'intérêt supérieur de l'enfant est une considération primordiale, demande au Bureau d'évaluer les effets qu'aura la décision sur le point d'être adoptée et de communiquer les résultats de cette évaluation. Le gouvernement de l'Ouganda souscrit à l'appel du groupe des employeurs en faveur d'une stratégie intégrée concernant le secteur du tabac et de la mobilisation de ressources par l'intermédiaire d'un fond tripartite multidonateurs. L'OMS doit se concentrer sur les problèmes de santé liés au tabac. L'OIT est chargée de s'occuper de problèmes sociaux et, à cette fin, elle doit être libre de travailler avec tous les employeurs, qu'ils se conforment ou non aux normes internationales du travail. Le gouvernement de l'Ouganda souscrit à la version modifiée du projet de décision proposé par le groupe des employeurs.
- 675.** *Une représentante du gouvernement du Lesotho* dit que, bien qu'elle fasse partie du système des Nations Unies, l'OIT doit rester fidèle à son mandat et au tripartisme. L'importance économique de l'industrie du tabac pour l'Afrique et d'autres régions ne doit pas être sous-estimée. Les partenariats public-privé ont apporté un soutien financier déterminant aux efforts visant à éliminer le travail des enfants dans l'industrie du tabac qui ont été déployés par le Bureau. Etant donné qu'il n'est pas certain que d'autres sources de financement puissent être mobilisées pour soutenir l'action menée par l'OIT dans ce secteur, il est inenvisageable d'abandonner ces partenariats. C'est pourquoi le gouvernement du Lesotho souscrit aux amendements présentés par le groupe des employeurs.
- 676.** *Un représentant du gouvernement de l'Ethiopie* dit que la tragédie des enfants astreints au travail qui vivent dans la misère et n'ont pas accès à l'éducation est un thème central de la coopération de l'OIT avec les entreprises du secteur du tabac. Il ne serait pas judicieux de renoncer aux partenariats public-privé avant que des solutions de remplacement n'aient été trouvées. Par conséquent, l'Ethiopie souscrit aux amendements proposés par le groupe des employeurs.
- 677.** *Un représentant du gouvernement de la Namibie* dit que la stratégie intégrée mentionnée dans le projet de décision aidera l'industrie du tabac à s'attaquer au problème du travail des enfants. Le gouvernement de la Namibie souscrit au projet de décision tel que modifié par le groupe des employeurs.
- 678.** *Une représentante du gouvernement du Swaziland* dit que son gouvernement est favorable à une approche intégrée. Le fait que des enfants travaillent pour les entreprises de l'industrie du tabac, qui sont par ailleurs légales, impose à l'OIT d'aider les pays concernés à éliminer le travail des enfants, mais la situation socio-économique de ces enfants empirera s'il est mis fin aux partenariats public-privé et au soutien financier provenant de l'industrie du tabac.

Par conséquent, le Swaziland approuve le texte amendé présenté par le groupe des employeurs.

- 679.** *Le Directeur général* appelle l'attention du Conseil d'administration sur une version révisée du projet de décision. Bien qu'aucune majorité ne se soit clairement dégagée sur la question cruciale de savoir si l'OIT doit accepter des fonds provenant de l'industrie du tabac, plusieurs points de convergence importants sont ressortis des discussions. L'impression dominante est qu'à l'évidence l'OIT a vis-à-vis du secteur du tabac des responsabilités qu'elle doit continuer d'assumer. Par conséquent, le projet de décision révisé, qui reprend les termes convenus précédemment, invite le Directeur général à présenter au Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session une stratégie intégrée visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac. Cela laissera au Bureau davantage de temps pour résoudre les questions en suspens.
- 680.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'elle avait cru comprendre qu'un accord s'était dégagé en faveur de la version précédente du projet de décision, qui prévoit dans un premier temps de demander au Directeur général d'élaborer une stratégie intégrée puis, une fois cette stratégie examinée, de demander au Conseil d'administration de prendre une décision concernant le soutien financier provenant du secteur du tabac. Or de nombreux éléments de la proposition initiale du Bureau ne figurent pas dans le projet de décision révisé. L'oratrice demande pourquoi le projet de décision ne fait pas référence à la résolution de l'ECOSOC de juin 2017 relative à la politique type à l'intention des institutions du système des Nations Unies visant à prévenir l'ingérence de l'industrie du tabac. Etant donné que personne ne conteste le fait que la politique type constitue pour l'OIT un défi à relever, elle se demande pourquoi il n'en est pas fait mention. Le groupe des travailleurs note avec satisfaction qu'un consensus s'est dégagé en faveur de l'idée que les problèmes à l'examen ne se limitent pas au travail des enfants, mais englobent aussi la nécessité de remédier aux déficits de travail décent. L'oratrice demande néanmoins au Directeur général de confirmer que le projet de décision révisé signifie que la politique type ainsi que ses conséquences pour l'action de l'OIT et ses mandats seront examinées.
- 681.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que le projet de décision révisé offre un moyen d'aller de l'avant en laissant de côté les sujets qui suscitent des désaccords. Cela laissera au Bureau davantage de temps pour élaborer une stratégie intégrée plus solide et de portée plus large. Il ne serait pas judicieux de rouvrir la discussion sur le fond. Toutefois, le groupe des employeurs est préoccupé par le fait que le texte révisé ne mentionne pas les problèmes en matière d'emploi et ne reconnaisse pas que les déficits de travail décent ne touchent pas l'ensemble du secteur du tabac. Sous réserve que ces préoccupations soient prises en considération, le groupe des employeurs est disposé à appuyer le projet de décision.
- 682.** *Un représentant du gouvernement de la Suisse* souligne la qualité des projets de coopération dont il est question, qui sont menés de façon professionnelle par les collaborateurs de l'OIT. L'incidence de ces projets sur les conditions de travail dans le secteur du tabac est indiscutable. Le gouvernement de la Suisse est en faveur d'une solution pragmatique qui permette de ne pas mettre un terme à des projets qui ont fait leurs preuves et dont les bénéficiaires sont satisfaits. Toutefois, d'autres sources de financement durables doivent être trouvées. Par conséquent, la Suisse soutient le projet de décision.
- 683.** *Une représentante du gouvernement du Canada* dit que le projet de décision révisé est décevant, car nombre des éléments de la version précédente n'y figurent plus, alors qu'ils avaient fait l'objet d'un accord. Son gouvernement appuie pleinement l'action visant à promouvoir et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, et en particulier à lutter contre le travail des enfants, que l'OIT mène dans l'industrie du tabac, qui est une industrie légale. Cela étant, d'autres sources de financement doivent être trouvées en raison de circonstances propres à l'industrie du tabac, à savoir l'existence de la Convention-cadre

pour la lutte antitabac et les enseignements tirés des interactions passées avec les acteurs du secteur. Le fait que la composition et le mandat de l'OIT diffèrent de ceux des autres organisations du système des Nations Unies ne dégage pas le Bureau des responsabilités qui incombent aux signataires de ladite convention. Le gouvernement du Canada était favorable au projet de décision initial, mais ne peut souscrire à sa version révisée, qu'il juge insuffisante. Lorsque le Conseil d'administration rouvrira la discussion sur cette question en mars 2018, le Canada attendra du Bureau qu'il s'engage à mettre fin aux arrangements financiers actuellement en vigueur avec l'industrie du tabac et les entités qui lui sont affiliées et qu'il démontre qu'il a activement cherché d'autres sources de financement, y compris auprès du secteur privé et d'organisations non gouvernementales.

- 684.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que la question centrale du financement des activités visant à lutter contre le travail des enfants dans le secteur du tabac doit être clairement prise en compte dans la stratégie intégrée proposée. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision révisé.
- 685.** *S'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres*, un représentant du gouvernement de l'Irlande réaffirme que le soutien financier de l'industrie du tabac devra cesser à l'expiration des partenariats public-privé et que l'OIT doit se conformer aux normes établies concernant l'interaction des organisations internationales avec l'industrie du tabac. Les travailleurs du secteur du tabac ne doivent pas pour autant être pénalisés. Le Bureau doit donc veiller à ce que la stratégie intégrée proposée prévoie un modèle de financement des programmes sur le long terme. Le projet de décision révisé est également décevant en ce qu'il ne prévoit pas de processus consultatif aux fins de l'élaboration de cette stratégie intégrée.
- 686.** *Le Président* réaffirme l'engagement pris par le Bureau de procéder à de nouvelles consultations en vue d'élaborer la stratégie intégrée et conclut la séance en déclarant que le projet de décision est adopté.

## Décision

- 687.** *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à présenter à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), en tenant compte de toutes les vues exprimées à la présente session, une stratégie intégrée de l'OIT visant à remédier aux déficits de travail décent dans le secteur du tabac.*

(Document GB.331/POL/5, paragraphe 41, tel que reformulé à la lumière de la discussion du Conseil d'administration.)

## Sixième question à l'ordre du jour

### Programme renforcé de coopération pour le développement en faveur des territoires arabes occupés (GB.331/POL/6)

- 688.** *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale pour les Etats arabes) déclare que, depuis la publication du document du Bureau, l'OIT a approuvé l'affectation, au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire, d'un montant de près d'un million de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) pour soutenir la mise en place de la Caisse palestinienne de sécurité sociale; le Bureau a reçu du gouvernement du Qatar, auquel il exprime sa

reconnaissance, une contribution financière d'un million de dollars E.-U. destinée à ce projet, et il remercie le gouvernement du Koweït pour sa contribution annuelle. De plus, un accord de réconciliation a été signé le 12 octobre 2017 entre le Fatah et le Hamas. Cette avancée majeure permettra d'élargir le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour 2018-2022 et aura une incidence positive sur la mobilisation de ressources pour le renforcement de l'assistance humanitaire et de l'aide au développement en faveur du territoire palestinien occupé.

- 689.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que la situation reste préoccupante. La reconstruction de Gaza avance lentement et l'appui international apporté à cette fin est limité. La croissance économique palestinienne est faible et le chômage et la pauvreté sont endémiques. Les deux tiers des Palestiniens sont tributaires de l'assistance humanitaire. Le BIT doit axer ses interventions sur le renforcement de la capacité des mandants tripartites d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail. Par conséquent, le groupe des employeurs se félicite des études, programmes et stratégies engagés par le BIT dans le domaine de la promotion de l'emploi, et en particulier de son appui à l'élaboration et à la mise en place d'un système de sécurité sociale. Il note aussi avec satisfaction que la version finale du nouveau PPTD sera mise au point en concertation avec les mandants tripartites. Cela étant, il faut souhaiter que les problèmes liés au dialogue social soient bientôt réglés. Afin d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre, il convient de renforcer la coopération entre le gouvernement d'Israël et l'Autorité palestinienne. Le BIT peut et doit fournir une assistance de grande ampleur dans le cadre du nouveau programme phare de l'OIT intitulé «Des emplois au service de la paix et de la résilience».
- 690.** *S'exprimant au nom du groupe des employeurs des Etats arabes*, un membre employeur des Emirats arabes unis déclare que son groupe est préoccupé par la détérioration constante de la situation dans les territoires arabes occupés. Le Conseil d'administration devrait traiter cette question de manière objective et à titre d'urgence. Le programme renforcé de coopération pour le développement n'a pas été mis en œuvre faute de financement, aussi faudrait-il faire appel au budget ordinaire de l'OIT et à d'autres sources. L'Organisation devrait porter son attention essentiellement sur la situation des Palestiniens qui travaillent dans les colonies israéliennes. L'intervenant demande au Bureau de tenir compte des demandes actuelles et passées du groupe des employeurs. Le Bureau devrait également tenir compte des conclusions de la 44<sup>e</sup> Conférence arabe du travail, qui a appelé l'OIT à envoyer une mission d'enquête chargée d'examiner la situation sur le terrain et de veiller à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, à établir un comité permanent devant rendre compte à la Conférence internationale du Travail de la situation des travailleurs des territoires arabes occupés et à organiser une conférence de donateurs pour trouver des sources de financement en vue d'aider les travailleurs palestiniens. Il convient d'offrir des possibilités de travail décent à toutes les personnes qui vivent dans le territoire palestinien occupé et de soutenir la création d'un système de sécurité sociale complet associant le secteur public et le secteur privé. Il faut élaborer une feuille de route adaptée aux réalités locales ainsi qu'un plan d'action qui serait mis en œuvre en coopération avec toutes les parties prenantes et financé par des donateurs. Enfin, il faut souhaiter que l'accord de réconciliation jette les bases d'une paix durable.
- 691.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* prend note avec satisfaction des trois domaines prioritaires du PPTD, à savoir l'emploi, la gouvernance du marché du travail et les normes internationales du travail, et la sécurité sociale et la protection sociale. Il déclare que son groupe appuie les efforts visant à favoriser la cohésion sociale, la justice et l'égalité qui sont menés. Il salue l'étude diagnostique en matière d'emploi, qui fournit un inventaire et une analyse préliminaire des programmes disponibles et des initiatives liées à l'emploi dans les territoires arabes occupés. Il note qu'une étude du BIT sur l'avenir du travail a montré que le secteur public a atteint ses limites pour ce qui est de sa capacité d'absorption et que le secteur privé est trop faible pour stimuler l'emploi. L'emploi indépendant et

l'entrepreneuriat sont souvent présentés comme des solutions prometteuses, mais il est peu probable que les jeunes travailleurs puissent en faire leur source de revenus. De plus, il est essentiel de mobiliser des ressources pour appuyer la mise en œuvre du nouveau PPTD, et notamment la mise en service du nouveau système de sécurité sociale. Le groupe des travailleurs prie instamment le Bureau d'incorporer à son document sur le programme renforcé de coopération pour le développement le rapport présenté à la Conférence internationale du Travail à sa session de 2017, qui décrit les énormes problèmes que connaissent les territoires arabes occupés. En outre, les activités menées par le BIT dans le domaine de la coopération pour le développement devraient tendre essentiellement à offrir une protection sociale aux Palestiniens qui travaillent en Israël et à instituer un mécanisme équitable permettant de transférer à la Caisse palestinienne de sécurité sociale les cotisations versées par ces travailleurs. Le groupe des travailleurs appuie pleinement la promotion de l'Agenda du travail décent et de la justice sociale en faveur des Palestiniens, tout en continuant à se dire préoccupé par l'occupation, par l'enlisement du processus de paix et par la situation humanitaire critique à Gaza.

- 692.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que le premier PPTD de l'OIT dans les territoires arabes occupés a enregistré des progrès considérables sur un laps de temps relativement court (2013-2017). Cependant, des difficultés persistent en ce qui concerne le financement et la prise en considération complète des objectifs stratégiques de l'OIT. Pour la période 2018-2022, le groupe de l'Afrique souhaite que le Bureau mobilise des ressources complémentaires issues de partenariats et réaffecte certains fonds à la promotion du dialogue social et du tripartisme dans les territoires arabes occupés. L'intervenant encourage les Etats Membres à s'inspirer du modèle de coopération de l'Algérie, pays qui a formé des professionnels palestiniens de la sécurité sociale. Le groupe de l'Afrique soutient pleinement le programme renforcé de coopération pour le développement et la mise en place de la Caisse palestinienne de sécurité sociale.
- 693.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats arabes*, un représentant du gouvernement de l'Iraq déclare que les travaux du BIT visant à soutenir la réforme – en particulier celle de la législation du travail – dans les territoires arabes occupés contribueront grandement à la création de possibilités de travail décent et à la lutte contre l'aggravation du chômage. Il salue les propositions tendant à promouvoir le dialogue tripartite, à créer des syndicats et à faciliter l'accès des femmes au marché du travail. Des statistiques du début de l'année 2016 montrent que l'emploi des femmes a chuté brutalement, si bien qu'à l'heure actuelle la majorité d'entre elles sont au chômage, alors que 65 pour cent des hommes ont un emploi. L'adoption d'un texte de loi portant création d'un système de sécurité sociale, qui permettra de mobiliser des ressources pour remédier aux difficultés que connaissent les travailleurs palestiniens et de préserver leurs droits conformément au Protocole de Paris de 1995, constitue une avancée particulièrement importante. Le groupe des Etats arabes appelle le BIT à poursuivre les activités très utiles qu'il mène dans les territoires arabes occupés, en particulier son appui technique et financier à la mise en place d'un système de sécurité sociale, et il invite les Etats Membres à appuyer pleinement la mise en œuvre du PPTD pour la période 2018-2022.
- 694.** *La représentante du Directeur général* (directrice régionale pour les Etats arabes) dit que le Bureau axe ses efforts de mobilisation de ressources sur l'appui au système de sécurité sociale et aux diverses activités menées dans le cadre du PPTD. En ce qui concerne la mobilisation de ressources, le Bureau doit soumettre prochainement une proposition à l'Union européenne. En outre, une réunion tenue peu de temps auparavant sur le programme phare relatif aux socles de protection sociale a donné l'occasion d'étudier les possibilités d'établir des partenariats, car le territoire palestinien occupé a été présenté comme un exemple de réussite. Le Bureau a également mis en place un partenariat avec ONU-Femmes afin de promouvoir l'accès des Palestiniennes aux possibilités économiques et au travail

décent, et il a reçu à cette fin une contribution initiale du gouvernement de l'Italie. Il discute actuellement d'un éventuel partenariat avec la Banque de Palestine en vue de promouvoir le travail décent, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, ainsi que le développement des coopératives et l'autonomisation des femmes. Il coopère également avec l'ONU et, au titre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement qui a été signé peu de temps auparavant, un montant de 10 millions de dollars E.-U. sera mobilisé sur une période de cinq ans. Les deux tiers de ces fonds sont déjà disponibles et le tiers restant doit être débloqué au cours des cinq années à venir.

**695.** Le deuxième PPTD est en passe d'être approuvé. Les trois domaines prioritaires du premier programme ont été retenus et, à la demande des Etats Membres, l'accent sera mis davantage sur le renforcement du dialogue social et de la liberté syndicale. L'intervenante exprime l'espoir que le récent accord de réconciliation, le retour des points de passage de Gaza sous le contrôle de l'Autorité palestinienne et la possibilité que l'Egypte ouvre le point de passage de Rafah stimuleront l'activité économique et susciteront davantage l'intérêt des donateurs potentiels. Le Bureau a conscience de la nécessité de renforcer son appui à Gaza, et il a prévu de réaliser une évaluation des besoins avec les mandants tripartites et de promouvoir de nouveaux transferts de connaissances ainsi que le dialogue social, en plus de son action en faveur de la sécurité et de la santé, de l'entrepreneuriat et du développement des compétences. Il pourra aussi se servir de la considérable expérience qu'il a acquise ailleurs en matière de création d'emplois et de développement des infrastructures pour définir les actions qu'il pourrait mener à Gaza.

**696.** *Le Président* confirme que le Conseil d'administration a pris dûment note des progrès réalisés et a pris acte des difficultés liées à la mise en œuvre de l'actuel PPTD, ainsi que de la nécessité de mobiliser des ressources pour appuyer la mise en œuvre pleine et entière du programme. Le Conseil d'administration a fourni des orientations claires au Bureau.

## Résultat

**697.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport figurant dans le document GB.331/POL/6 et a fourni des orientations au Bureau.*

(Document GB.331/POL/6.)

## Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

### Segment des questions juridiques

#### Première question à l'ordre du jour

#### Délégations incomplètes à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales (GB.331/LILS/1)

- 698.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le problème récurrent des délégations incomplètes ou non accréditées aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales, qui concerne en particulier les Membres des sous-régions des Caraïbes et des îles du Pacifique, compromet la représentation tripartite. Les efforts faits par le passé pour régler le problème n'ont eu que des résultats très limités. Si certains Membres ont fait valoir le manque de moyens financiers, le groupe des employeurs relève qu'ils n'ont engagé aucun processus de désignation de leurs délégations tripartites. Le Bureau doit donc leur fournir des orientations et une assistance technique et leur offrir des possibilités d'hébergement à prix abordable et d'autres solutions économiques avant la session suivante de la Conférence et en vue des réunions régionales. La Commission de vérification des pouvoirs doit être habilitée à prendre des mesures dans le cas des délégations qui, année après année, sont incomplètes ou composées uniquement de délégués du gouvernement, sans que les employeurs ou les travailleurs du pays ne protestent; la représentation tripartite n'est pas seulement un droit, elle est aussi une obligation. Un nouveau mécanisme de contrôle du respect des dispositions, voire une modification du *Règlement pour les réunions régionales*, est peut-être nécessaire. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 699.** *Le porte-parole du groupe des travailleurs* regrette que le nombre de Membres qui n'ont pas été représentés par une délégation tripartite complète ou qui n'ont pas été du tout représentés aux sessions de la Conférence pendant la période à l'étude soit à peu près le même que pendant la période précédente. Cette situation porte atteinte au tripartisme, il faut y remédier. Le Bureau doit faire des efforts ciblés pour s'attaquer aux problèmes auxquels se heurtent les Etats, en particulier dans les sous-régions des Caraïbes et des îles du Pacifique, afin d'assurer une participation tripartite. L'orateur invite tous les Etats Membres à s'acquitter de leurs obligations constitutionnelles, notamment en remédiant aux déséquilibres graves et manifestes des délégations en faveur des gouvernements, afin que les partenaires sociaux puissent participer à toutes les commissions techniques de la Conférence. Il est regrettable que, dans le cas de l'Asie et du Pacifique, le nombre de délégations incomplètes et de délégations non accréditées aux réunions régionales ait augmenté; l'orateur prie instamment tous les Etats Membres d'envoyer des délégations tripartites aux réunions régionales, et le Bureau de prendre des mesures correctives ciblées. En outre, alors que le nombre de protestations relatives à l'absence de désignation de délégués des employeurs ou des travailleurs par les Etats Membres s'accroît, la Commission de vérification des pouvoirs a d'autant plus de mal à s'acquitter de son mandat qu'elle ne reçoit pas toujours d'explications de la part des Etats concernés. Les Etats doivent se montrer plus coopératifs à l'avenir en fournissant des informations quand ils sont sollicités.



700. Les séminaires préalables à la Conférence proposés par le Centre international de formation de Turin facilitent la participation des délégations tripartites, et les mesures prises conjointement avec le pays hôte pour fournir un hébergement à faible coût peuvent alléger la charge économique que représente la participation à la Conférence. Cela étant, le problème n'est pas seulement financier, et d'autres efforts sont nécessaires pour garantir des délégations tripartites complètes. En outre, le document ne mentionne pas la proportion de femmes accréditées dans les délégations à la Conférence, question qui n'a pas été examinée depuis 2012. Le Bureau doit présenter un rapport sur cette question au Conseil d'administration à sa session de mars ou de novembre 2018. Sous réserve de ces observations, le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
701. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Lesotho dit que le Bureau doit continuer de sensibiliser les Etats Membres à la nécessité d'accréditer des délégations tripartites complètes aux sessions de la Conférence, collaborer bilatéralement avec les Etats Membres pour surveiller le respect de l'article 3 de la Constitution de l'OIT et rendre compte des résultats de ces efforts, et permettre la participation à distance, notamment par vidéoconférence, lorsque des délégations complètes ne peuvent pas être envoyées. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
702. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay dit que les gouvernements ont conscience de leurs obligations constitutionnelles en matière d'accréditation de délégations tripartites et ne souhaitent pas empêcher les travailleurs et les employeurs de leur pays d'être dûment représentés. Il note que la plupart des gouvernements qui n'ont pas envoyé de délégation complète ont dit en avoir été empêchés faute de moyens financiers ou à cause d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit interne. Le GRULAC appuie le projet de décision.
703. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, comme le porte-parole du groupe des travailleurs, il est préoccupé par le fait que des Etats Membres n'expliquent pas à la Commission de vérification des pouvoirs pourquoi leur délégation est incomplète; des mesures immédiates s'imposent.
704. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* dit que le Bureau prend bonne note des différentes propositions visant à promouvoir la participation tripartite, notamment en renforçant le rôle de la Commission de vérification des pouvoirs, et qu'il examinera la meilleure façon d'y donner suite. La participation en ligne à la Conférence et aux réunions régionales posera des problèmes logistiques et des problèmes de fond, en particulier en ce qui concerne la participation aux travaux des commissions techniques sous forme de propositions d'amendement, de vote ou de participation à des groupes de rédaction et à des réunions des groupes. Quant à la participation des femmes, l'orateur rappelle qu'après chaque session de la Conférence le Directeur général envoie une lettre à chaque Etat Membre qui n'a pas atteint l'objectif de 30 pour cent de femmes dans sa délégation. Cela étant, aucun rapport de synthèse n'a été présenté au Conseil d'administration ces cinq dernières années. Le Bureau pourra certainement établir un rapport en vue de le soumettre au Conseil d'administration à sa session de mars 2018, comme l'a demandé le groupe des travailleurs.

## Décision

### 705. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a prié instamment les Etats Membres de se conformer à leurs obligations constitutionnelles d'accréditer des délégations tripartites complètes aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales;*

- b) *a prié le Directeur général de continuer à suivre la situation des Etats Membres qui n'accréditent pas de délégation tripartite aux sessions de la Conférence internationale du Travail ou aux réunions régionales, en tenant compte des orientations données par le Conseil d'administration.*

(Document GB.331/LILS/1, paragraphe 15.)

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

### **Deuxième question à l'ordre du jour**

#### **Initiative sur les normes: rapport de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes**

#### **Rapport du bureau présenté en vertu du paragraphe 17 du mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes ([GB.331/LILS/2\(Rev.\)](#))**

#### **Dispositions financières à prendre en vue des deux prochaines réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (2018-19) ([GB.331/LILS/2\(Add.\)](#))**

**706.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne l'importance de la décision que le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) a prise à sa troisième réunion au sujet de l'adoption d'un système de classification des normes en trois catégories – «instruments à jour», «instruments appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future» et «instruments dépassés» –, système en vertu duquel il a classé 19 normes concernant la sécurité et la santé au travail. En outre, il a recensé deux domaines dans lesquels la couverture des normes présentait des lacunes, et il est convenu de mesures de suivi concrètes assorties de délais de mise en œuvre prévoyant la promotion de la ratification et de l'application des normes classées dans la catégorie des instruments à jour, la fourniture d'une assistance technique et des activités normatives et non normatives. Pour maintenir le corpus des normes de l'OIT à jour, il est essentiel que le Bureau et les mandants donnent suite aux recommandations du groupe de travail tripartite, et ce d'autant plus que, dans le passé, les recommandations du Groupe de travail Cartier concernant la ratification des normes à jour n'ont pas toujours été suivies d'effet. Le groupe des travailleurs attache une grande importance aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN invitant le Bureau à considérer la mise en œuvre des recommandations adoptées à la réunion et adoptées par le Conseil d'administration comme une priorité institutionnelle et à faire des propositions sur la manière de mener à bien les activités normatives et les mesures de suivi non normatives recommandées, qui auront les

unes comme les autres une incidence sur les ressources humaines et financières du Bureau et sur l'ordre du jour de la Conférence. Le groupe des travailleurs demande donc au Bureau d'allouer des ressources suffisantes pour la promotion de la ratification des normes classées dans la catégorie des instruments à jour et invite les Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié ces normes à faire de leur ratification une priorité.

- 707.** L'oratrice note avec préoccupation qu'un représentant de l'International Chrysotile Association a assisté à la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN alors qu'il n'était pas inscrit en tant que participant. L'intéressé a quitté la salle de réunion à la demande du Bureau mais, pendant les jours qui ont suivi, il a été vu dans le bâtiment, s'entretenant avec des participants. Il semblerait qu'un autre représentant de cette association ait assisté à la réunion au sein de la délégation des employeurs. L'association a par la suite affiché sur son site Web un document qu'elle présentait comme le rapport de la réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, dans lequel il était affirmé que, en considérant que la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, était à jour, le Groupe de travail tripartite du MEN s'était prononcé en faveur de l'utilisation responsable et contrôlée de la fibre de chrysotile, ce qui était absolument faux. Ce document avait ultérieurement été retiré du site Web de l'association après que le groupe des employeurs était intervenu. Le groupe des travailleurs rappelle le nombre de décès causés chaque année par l'amiante ainsi que la résolution concernant l'amiante adoptée par la Conférence en 2006, qui indique que toutes les formes d'amiante sont classées parmi les substances cancérigènes pour l'homme. Le Groupe de travail tripartite du MEN a confirmé que l'élimination des maladies liées à l'amiante était une priorité, et que le meilleur moyen d'atteindre cet objectif était de bannir l'utilisation de toutes les formes d'amiante. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 708.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit que les résultats de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN lui paraissent encourageants et tournés vers l'avenir. Bien qu'il y ait eu des désaccords, des décisions acceptées par tous les membres ont pu être prises. Il importe de mettre à profit les enseignements tirés de façon à constamment améliorer l'examen des normes. Pour les futures réunions du Groupe de travail tripartite du MEN, il serait utile de disposer d'informations plus détaillées sur la pertinence des normes examinées au regard des réalités du monde du travail; le Bureau devrait travailler avec les mandants à la collecte de données permettant d'évaluer la mesure dans laquelle les normes sont appliquées, en droit et dans la pratique, dans les Etats Membres. Il faudrait, pour autant que les ressources disponibles le permettent, analyser chaque instrument examiné article par article; et différentes options concernant la classification et le suivi des normes examinées devraient être présentées dans les notes techniques préparatoires. En outre, il faut clarifier les tenants et les aboutissants du système de classification actuel, qui semble faire l'objet d'interprétations diverses. Le Bureau devrait proposer des définitions et des indicateurs pour les différentes catégories du système de classification afin de réduire au minimum le risque d'interprétation subjective.
- 709.** Il importe d'adopter une approche normative intégrée en matière de sécurité et de santé au travail. Le Groupe de travail tripartite du MEN, puisqu'il est chargé de recommander des mesures de suivi, pourrait à ce titre définir une approche conceptuelle globale des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail qui remplacerait l'approche au cas par cas qui a été suivie dans le passé. Il faudrait dans ce cadre qu'il veille à la cohérence entre les normes, les directives techniques, les recueils de directives pratiques et les autres moyens d'action non normatifs de l'OIT. Des moyens de faciliter l'actualisation des instruments, tels que l'utilisation de plates-formes électroniques, devraient être envisagés. Le Bureau devrait soumettre des propositions sur ces questions à la prochaine réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, lequel devrait à cette réunion achever l'examen des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail. L'oratrice réaffirme que le groupe des employeurs préférerait que les rapports des réunions contiennent un compte rendu détaillé et fidèle des discussions ayant eu lieu au sein du Groupe de travail tripartite du MEN. Cela favoriserait une meilleure

compréhension des considérations qui sous-tendent les décisions du groupe de travail tripartite et faciliterait l'obtention de compromis en cas de divergences, car tous les points de vue seraient ainsi dûment reflétés.

- 710.** Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision. Comme il l'a déjà signalé, il est selon lui entendu que: le Bureau présentera à la prochaine réunion du Groupe de travail tripartite du MEN des propositions en vue d'instaurer une approche élargie et intégrée s'agissant des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail; seules les normes classées par le Groupe de travail tripartite du MEN selon le nouveau système de classification apparaîtront sous leur nouvelle classification dans la base NORMLEX, les autres normes conservant leur classification actuelle tant que celle-ci n'aura pas été modifiée par le groupe de travail tripartite; et il ne sera possible d'entreprendre une action normative qu'une fois qu'une approche intégrée en matière de sécurité et de santé au travail aura été convenue, et toute action normative devra être coordonnée avec les mesures de suivi non normatives.
- 711.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* précise que le rapport de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN a fait l'objet d'une intense discussion et a été approuvé par tous les groupes. Elle note avec préoccupation que les remarques du groupe des employeurs semblent remettre en cause certains des points qui ont été convenus et elle voudrait être certaine qu'il n'y a pas de désaccord sur ces points.
- 712.** *La porte-parole du groupe des employeurs* confirme que son groupe souscrit au rapport de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.
- 713.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée dit que le rapport de la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN reflète fidèlement le résultat de la réunion. Son groupe est favorable à l'établissement d'un nouveau système de classification et souscrit à la décision d'intégrer les classifications dans NORMLEX par souci de transparence. L'examen des instruments concernant la sécurité et la santé au travail a contribué à la réalisation de l'objectif général du MEN, qui consiste à faire en sorte que l'Organisation dispose d'un corpus de normes internationales du travail à jour. La décision prévoyant l'examen, à la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, des instruments du sous-groupe restant portant sur les branches particulières d'activité ainsi que des instruments concernant l'inspection et l'administration du travail est une bonne chose. Le groupe gouvernemental est favorable à la participation de conseillers techniques et de représentants d'autres organisations internationales. Tant qu'il conduira ses travaux selon les principes du dialogue constructif, de la collaboration, de la transparence et d'un processus décisionnel tripartite axé sur les résultats, le Groupe de travail tripartite du MEN contribuera efficacement à la réalisation des objectifs visés. Le groupe gouvernemental souscrit au projet de décision.
- 714.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que son groupe accueille avec satisfaction les recommandations adoptées par consensus au sujet des instruments concernant la sécurité et la santé au travail, notamment celle qui concerne la simplification du système de classification et l'adoption du principe selon lequel le statut juridique d'une norme demeure actif tant que cette norme n'a pas été abrogée, retirée ou remplacée par la Conférence internationale du Travail. Le groupe des PIEM souscrit à l'ordre du jour proposé pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN et souligne l'importance qu'il accorde à la participation des conseillers techniques, qui permettent aux membres gouvernementaux d'étayer leur contribution aux travaux par des informations fiables. Le groupe des PIEM est favorable à la participation de représentants d'organisations internationales lorsque celle-ci apporte une valeur ajoutée; le rôle de ces derniers devrait être clairement défini et leur contribution reflétée dans le rapport du Groupe de travail tripartite du MEN. L'oratrice note avec étonnement que le programme et budget pour 2018-19 ne prévoit

pas de crédit pour les activités du Groupe de travail tripartite du MEN et demande pourquoi les coûts estimés correspondant aux frais de voyage et de subsistance des représentants d'autres organisations internationales sont si élevés. Il est essentiel de définir des mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre. Le Bureau devrait tenir compte des résultats des réunions du Groupe de travail tripartite du MEN dans ses travaux, notamment pour formuler des propositions concernant les questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence. A ce sujet, l'oratrice accueille avec intérêt les recommandations formulées par le groupe de travail tripartite au sujet de la révision de certains instruments, notamment en ce qui concerne l'éventuel regroupement de certains instruments et les mesures envisagées pour remédier aux lacunes recensées dans la couverture des normes; il pourrait y être donné suite rapidement, ce qui contribuerait à garantir que le corpus de normes est à jour. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.

**715.** *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 l'examen que le Groupe de travail tripartite du MEN a effectué à sa troisième réunion a contribué de manière décisive à la réalisation de l'objectif général consistant à faire en sorte que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail à jour. Son groupe prend note du système de classification en trois catégories et recommande que des explications claires concernant les instruments soient ajoutées dans la base de données NORMLEX afin d'éviter tout risque de confusion. Le Bureau devrait soumettre des propositions concernant les lacunes recensées dans la couverture des instruments concernant le poids maximum et le charbon, le regroupement des instruments concernant les risques chimiques et la révision des instruments concernant la protection des machines. La participation, à la troisième réunion, de conseillers techniques chargés de fournir un appui aux membres a été utile, et cette pratique devrait être maintenue pour favoriser le succès des réunions futures. Il est de la plus haute importance que des mesures assorties de délais de mise en œuvre soient prises. Le GASPAC souscrit au projet de décision.

**716.** *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Bulgarie dit que l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie et la Bosnie-Herzégovine s'associent à sa déclaration. Soulignant le caractère essentiel des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN, elle note avec satisfaction que ceux-ci ont couvert un champ bien plus large que celui de la classification et ont notamment débouché sur des recommandations concernant des mesures de suivi. L'approche intégrée qui a été adoptée pour ce qui est des produits chimiques, des risques biologiques et de l'ergonomie est favorable à une action normative cohérente et axée sur les résultats ainsi qu'à l'adaptabilité des normes aux mutations du monde du travail et à l'évolution des connaissances scientifiques. Cette approche devrait encourager la ratification et l'établissement de rapports concis et permettre la mise en œuvre d'un cadre adapté à la situation de chaque Etat Membre, avec la contribution des partenaires sociaux. Cette approche intégrée rejoint celle de la législation européenne relative à la sécurité et à la santé au travail, et l'UE est disposée à communiquer des informations à ce sujet, ainsi que sur la détermination et l'actualisation des valeurs limites, dans le cadre du processus de révision et de l'action normative. L'UE attend avec intérêt les propositions du Bureau sur les moyens d'assurer la cohérence et la rigueur du cadre de la politique normative en ce qui concerne les instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, notamment sur un éventuel regroupement d'instruments. L'inventaire de l'application des normes aux territoires non métropolitains est important pour garantir la pertinence et l'application effective des normes du travail dans ces territoires, et l'assistance technique qu'il est offert de fournir à cette fin est bienvenue. Les normes internationales du travail et le contrôle de leur application contribuent à la promotion des droits de l'homme universels et ont une incidence directe sur l'UE et ses politiques. Les modalités selon lesquelles le Groupe de travail tripartite du MEN a conduit ses travaux à sa troisième réunion lui ont permis de s'acquitter au mieux de son mandat et devraient être appliquées de nouveau dans le cadre de ses futures réunions. Les résultats des délibérations du Groupe de travail tripartite du MEN devraient être pleinement intégrés dans les activités du

Bureau, compte tenu également des autres activités de l'OIT. Le Bureau devrait par conséquent faire des propositions concernant les mesures à prendre pour donner suite, concrètement et dans les meilleurs délais, aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN impliquant une action normative. L'UE et ses Etats membres souscrivent au projet de décision.

- 717.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit qu'il importe que les Etats Membres soient tenus régulièrement informés des avancées réalisées étant donné que les réunions du groupe de travail tripartite se tiennent en séance privée. Le gouvernement de la Fédération de Russie a tiré de la mise en œuvre des conventions fondamentales ratifiées par le pays des enseignements qui pourraient être utiles pour analyser de façon approfondie les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, et il est disposé à partager les connaissances qu'il a acquises à cet égard. La Fédération de Russie souscrit au projet de décision.
- 718.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* dit que les normes devraient être examinées au regard des mutations du monde du travail et des défis qui en découlent. Le Groupe de travail tripartite du MEN doit faire preuve de flexibilité, procéder à des évaluations régulières, mener des négociations de bonne foi et, dans la mesure du possible, prendre ses décisions par consensus. En l'absence de consensus, il doit accorder tout le poids voulu aux opinions divergentes. Toutes les normes devraient être considérées comme actives jusqu'à ce que la Conférence décide de les abroger, de les retirer ou de les remplacer. Le Département des normes internationales du travail devrait apporter une assistance technique aux Etats Membres, qui consisterait notamment à les sensibiliser aux bonnes pratiques, afin de promouvoir la ratification des conventions à jour. En ce qui concerne le regroupement des instruments relatifs aux produits chimiques, il faudrait examiner les conséquences qu'aurait pour les Etats Membres le remplacement d'une ou plusieurs conventions ratifiées par une convention consolidée. Il est essentiel de s'occuper sans attendre des normes classées dans la catégorie des instruments appelant de nouvelles actions, afin d'éviter toute incidence négative sur leur taux de ratification. L'Inde souscrit au projet de décision.
- 719.** *Le président du Groupe de travail tripartite du MEN* remercie le Conseil d'administration du large soutien qu'il a exprimé en faveur du rapport et des résultats que les travaux menés jusqu'à présent ont permis d'obtenir. Si la troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN a pu aboutir, c'est grâce à l'attitude constructive des participants. Outre le rapport de la troisième réunion, une version révisée du rapport de la deuxième réunion, tenue en octobre 2016, est désormais accessible en ligne. L'esprit novateur et constructif dans lequel s'est déroulée la troisième réunion tend à indiquer que le Groupe de travail tripartite du MEN est à même de s'acquitter de son mandat. Le consensus qui s'est dégagé en faveur du nouveau système de classification est un point particulièrement positif, en ce que ce système établit un cadre pour les travaux futurs du Groupe de travail tripartite du MEN.
- 720.** *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail), répondant à une question concernant le budget, dit que l'estimation des frais de voyage liés à la participation éventuelle de représentants d'organisations internationales est fondée sur l'hypothèse d'une participation de huit représentants. Le Bureau a utilisé la méthode habituelle pour établir les prévisions budgétaires. L'estimation des frais de voyage se veut prudente, étant donné que la liste des représentants d'organisations internationales qui participeront à la réunion n'est pas encore connue. Les frais de voyage réels seront vraisemblablement moins élevés.
- 721.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que les travailleurs attendent avec intérêt de poursuivre leur coopération constructive avec les membres employeurs et gouvernementaux du Groupe de travail tripartite du MEN et les experts internationaux. Le groupe de travail tripartite devrait s'atteler dans un avenir proche à la difficile question de savoir comment faire en sorte que ses recommandations soient suivies d'effets.

722. *La porte-parole du groupe des employeurs approuve la synthèse présentée par le président du Groupe de travail tripartite du MEN.*

## Décision

723. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport du bureau du Groupe de travail tripartite du MEN figurant dans le document GB.331/LILS/2(Rev.). Il en a approuvé les recommandations et:*

- a) *s'est félicité des mesures prises par le Groupe de travail tripartite du MEN pour garantir la pérennité de son action, eu égard à son impact sur les mesures institutionnelles plus larges engagées au sein de l'OIT, et a dit espérer recevoir des recommandations de la part du groupe à sa prochaine réunion au cours de laquelle il examinera les propositions du Bureau sur les moyens à mettre en œuvre pour faire en sorte que l'exécution du suivi recommandé par le groupe soit une priorité institutionnelle, et sur la façon d'assurer la cohérence et la rigueur du cadre de la politique normative en ce qui concerne les instruments sur la sécurité et la santé au travail;*
- b) *a pris note des mesures prises par le Bureau pour assurer le suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN à sa deuxième réunion, en octobre 2016, et demandé au Bureau de continuer d'assurer ce suivi comme prévu;*
- c) *a noté que le Groupe de travail tripartite du MEN a décidé d'adopter un système de classification en trois catégories dans le cadre de son examen des normes, et demande au Bureau de prendre les mesures de suivi qui s'imposent à cet égard, notamment en ce qui concerne la base de données NORMLEX;*
- d) *a décidé qu'il conviendrait de suivre la classification recommandée par le Groupe de travail tripartite du MEN pour les 19 instruments sur la sécurité et la santé au travail (dispositions générales et risques particuliers) examinés par le groupe et prié le Bureau de prendre les mesures de suivi nécessaires à cet égard en tenant compte des délais de mise en œuvre dont sont assorties les recommandations;*
- e) *a pris note de la recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN concernant le retrait de la recommandation n° 31 et envisagé d'inscrire dès que possible une question sur ce point à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (document GB.331/INS/2(Add.));*
- f) *a demandé au Bureau d'établir, pour examen en vue de leur inscription dès que possible à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail, des propositions concernant d'éventuelles questions normatives:*
  - i) *sur les risques biologiques et l'ergonomie, compte tenu des lacunes normatives recensées dans ces domaines;*
  - ii) *sur le regroupement des instruments concernant les risques chimiques;*

- iii) *sur la révision des instruments concernant la protection des machines; et a demandé à être tenu informé à ce sujet;*
- g) *a prié le Bureau de commencer à élaborer des directives techniques sur les risques biologiques et les risques chimiques, et à envisager de procéder à une date ultérieure à un examen périodique du Recueil de directives pratiques de 2011 sur la sécurité et la santé dans l'utilisation des machines;*
- h) *a décidé que le Groupe de travail tripartite du MEN examinera à sa quatrième réunion les 11 instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail (branches particulières d'activité), à l'inspection du travail et à l'administration du travail faisant partie des ensembles d'instruments 6, 11, 12 et 13 du programme de travail initial révisé;*
- i) *a convoqué la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN du 17 au 21 septembre 2018.*

(Document GB.331/LILS/2(Rev.), paragraphe 5.)

**724.** *Le Conseil d'administration a décidé que le coût des deux réunions que le Groupe de travail tripartite du MEN tiendra au cours de la période biennale 2018-19, estimé à 795 200 dollars E.-U., devrait être financé en premier lieu à l'aide des économies réalisées au titre de la partie I du budget pour 2018-19 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.*

(Document GB.331/LILS/2(Add.), paragraphe 7.)

### Troisième question à l'ordre du jour

#### **Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2019 au titre de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT (GB.331/LILS/3)**

**725.** *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que l'étude d'ensemble proposée pour 2019 ne donnera lieu qu'à un examen partiel, car les options présentées portent uniquement sur l'examen de certaines dispositions des instruments choisis. La question se pose par exemple de savoir pourquoi seule l'incidence de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, sera examinée. De plus, les propositions formulées au paragraphe 10 du document concernent des instruments dont le champ d'application déborde la seule question de l'emploi. Les études d'ensemble sont censées comporter une analyse exhaustive des dispositions d'un nombre restreint d'instruments sélectionnés sur un sujet donné. Le groupe des employeurs ne peut soutenir aucune des deux options présentées dans le document, d'autant qu'elles sont similaires. Chacune envisage un trop grand nombre d'instruments, au risque de donner lieu à une analyse trop superficielle et de faire peser sur les gouvernements une charge excessive au moment de communiquer les informations demandées, lesquelles pourraient de surcroît se révéler peu utiles.*



- 726.** Le groupe des employeurs propose par conséquent une troisième option, aux termes de laquelle l'étude d'ensemble de 2019 portera exclusivement sur la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, qui font partie de la première option et sont liées à l'objectif stratégique de l'emploi. Les personnes handicapées continuent d'être désavantagées dans l'accès au marché du travail et risquent bien plus que les autres d'être au chômage. De plus, ces instruments, ainsi que la promotion de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, sont au cœur de la stratégie et du plan d'action 2014-2017 de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et sont aussi pertinents au regard de la cible 4.5 des objectifs de développement durable (ODD). Bien qu'une étude d'ensemble sur la convention n° 159 et la recommandation qui l'accompagne ait déjà été réalisée en 1998, il serait utile que la commission d'experts évalue les progrès accomplis depuis.
- 727.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe est favorable à la proposition consistant à mettre l'accent sur la promotion du plein emploi, productif et librement choisi et sur l'examen de cet objectif stratégique sous différents angles. L'égalité entre hommes et femmes ainsi que d'autres aspects relatifs à la non-discrimination sont particulièrement importants pour le groupe des travailleurs. Compte tenu de la mutation rapide du monde du travail, la prochaine étude d'ensemble doit en priorité examiner l'essor des formes atypiques d'emploi, qui touchent en particulier les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants et compliquent la tâche consistant à assurer l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les normes du travail. L'intersection entre travail numérique transnational et formes atypiques d'emploi est aussi un élément à prendre en compte.
- 728.** Le groupe des travailleurs est donc favorable à la seconde option, qui s'inscrira dans le prolongement des travaux du Bureau sur les formes atypiques d'emploi et dans le cadre du suivi de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Il soutient l'insertion dans l'étude d'ensemble de la convention n° 122, de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi que de la convention (n° 177) et de la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996. Ces trois instruments n'ayant jamais fait l'objet d'une étude d'ensemble, l'analyse fournira des informations utiles sur leurs effets, en particulier au regard de la numérisation de l'économie. Etant donné la prédominance des femmes chez les travailleurs à domicile et les déficits de travail décent auxquels ces travailleurs doivent faire face, la prise en compte de ces instruments sera aussi utile pour élaborer des stratégies de promotion du travail décent pour les travailleurs à domicile. Le groupe des travailleurs soutient aussi l'inclusion de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Quant à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, elle figurait dans l'étude d'ensemble de 2010, de sorte qu'il ne sera pas nécessaire de l'examiner de nouveau.
- 729.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis remercie le Bureau de s'être efforcé d'aligner le thème des rapports présentés au titre de l'article 19 avec le cycle de discussion récurrente. Le groupe des PIEM a une préférence pour la seconde option, qui porte sur la promotion de l'emploi par la réglementation de la relation de travail. Une étude d'ensemble sur cette question pourra donner une vision claire de la diversité actuelle des relations d'emploi et de l'éventail des approches réglementaires et des autres approches possibles de la promotion du travail décent dans ce contexte. Elle pourra également contribuer aux travaux du mécanisme d'examen des normes. Le groupe des PIEM attend avec intérêt d'examiner le questionnaire au titre de l'article 19 qui sera soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2018 et demande au Bureau de veiller à ce que ce formulaire soit concis et que les questions aient un lien direct avec les conventions. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

730. *Une représentante du gouvernement de Cuba* dit que son pays n'a aucune objection à l'une ou l'autre option, mais a une préférence pour la seconde. Cuba appuie le projet de décision.
731. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* note que les transformations structurelles à long terme telles que la mondialisation et l'évolution de la technologie ont une incidence sur le monde du travail et donnent naissance à diverses modalités de travail qu'il est nécessaire de comprendre et d'examiner. Bien que les deux options se recoupent largement, la préférence de l'Inde va à la seconde, qui est plus ciblée. L'étude d'ensemble doit se concentrer sur les travailleurs exposés aux déficits de travail décent et à l'exclusion, tels que les jeunes femmes et les jeunes hommes ainsi que les travailleurs à domicile. Il est à espérer que l'étude d'ensemble contribuera à déceler d'éventuelles lacunes dans les normes internationales du travail.
732. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des normes internationales du travail) relève qu'une nette préférence pour la seconde option semble se dégager des vues exprimées.
733. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime que les vues exprimées sont insuffisantes pour permettre au Conseil d'administration d'adopter la seconde option. Il rappelle que le groupe des employeurs a proposé que l'étude d'ensemble porte exclusivement sur la convention n° 159 et sur la recommandation n° 168, ce qui serait conforme aux accords intervenus parmi les groupes et à la responsabilité de protéger les travailleurs exposés aux déficits de travail décent et à l'exclusion. Le groupe des employeurs n'appuie pas la seconde option.
734. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la majorité s'est exprimée en faveur de la seconde option. Le meilleur moyen de résoudre les difficultés auxquelles se heurtent les personnes en situation de vulnérabilité est d'examiner l'évolution du monde du travail et les déficits de travail décent nouveaux et naissants.
735. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe craint toujours que le grand nombre d'instruments proposés ne permette pas que l'on mène une étude d'ensemble suffisamment approfondie. A titre de compromis, il peut accepter de laisser de côté certains instruments proposés dans le cadre de la seconde option – au moins la convention n° 181 et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui ont déjà été examinées dans une étude d'ensemble antérieure – et d'ajouter la convention n° 159 et la recommandation qui l'accompagne.
736. *La porte-parole du groupe des travailleurs* accepte que la convention n° 181 soit laissée de côté et que la convention n° 159 et la recommandation qui l'accompagne soient ajoutées, du moment que les autres instruments sont conservés.

## Décision

737. *Le Conseil d'administration a demandé au Bureau d'établir, en vue de son examen à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le formulaire de rapport au titre de l'article 19 sur les instruments suivants:*
- *la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;*

- 
- *la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983;*
  - *la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996;*
  - *la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006;*
  - *la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.*

(Document GB.331/LILS/3, paragraphe 20, tel que modifié.)

## 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

#### Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège ([GB.331/PFA/1](#))

- 738.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) informe le Conseil d'administration qu'il a été procédé à une réduction du nombre des options proposées par l'agence immobilière extérieure pour la parcelle vacante adjacente au bâtiment du siège (parcelle 4057). Le Bureau présentera des options plus détaillées au Conseil d'administration en mars 2018, après des discussions avec les autorités suisses. Le Bureau a aussi finalisé la vente d'une petite partie de la parcelle 3957 consistant de facto en une voie d'accès publique située à l'angle sud du terrain de l'OIT. Les droits à bâtir associés seront transférés au terrain du BIT, et le produit de la vente sera versé au Fonds pour le bâtiment et le logement dans le cadre du projet de rénovation.
- 739.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se félicitant de la saine gestion du projet de rénovation jusqu'à présent, voudrait savoir si le Bureau a reçu des réponses à ses demandes de dons de la part des Etats Membres ou s'il a dû mobiliser les fonds restants pour achever les travaux de rénovation. Le recours à un cabinet-conseil en immobilier pour la parcelle 4057 a été accueilli favorablement, et le groupe des travailleurs compte bien obtenir d'autres éléments d'information à jour sur le projet à la session de mars.
- 740.** *Le porte-parole du groupe des employeurs*, notant les progrès accomplis et les améliorations obtenues, dit que l'on peut se féliciter que le budget total reste dans les limites du plan financier. Le groupe des employeurs attend avec intérêt des informations actualisées sur les diverses options permettant de dégager des revenus pour le remboursement du prêt, et notamment sur les consultations avec les locataires potentiels qui seraient disposés à occuper les locaux rénovés et sur les suites données par le Bureau aux discussions sur les possibilités d'aménagement de la parcelle 4057.
- 741.** *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée remercie le Bureau des efforts intenses déployés pour la préparation de la session du Conseil d'administration. Toutefois, la production tardive de certains documents importants, parfois très longs, est regrettable, car les mandants ont manqué de temps pour les étudier en détail. Le Bureau et les mandants devraient réfléchir à l'ampleur de l'ordre du jour des sessions futures du Conseil d'administration, et le Bureau devrait procéder à une évaluation réaliste de la charge de travail correspondante.
- 742.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que les progrès du projet de rénovation sont dignes d'éloges, y compris la prise en compte des enseignements tirés des travaux menés à terme et la création d'une source de revenus aux fins de remboursement du prêt contracté pour la rénovation. Le Bureau devrait poursuivre son étroite collaboration avec toutes les parties prenantes au projet et fournir de nouvelles informations actualisées en mars 2018.

743. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis, après avoir salué les progrès accomplis jusqu'à présent et les efforts déployés pour respecter le budget initial, dit que le groupe des PIEM n'est pas en mesure de fournir des fonds supplémentaires pour le projet. La recherche de locataires afin de générer des revenus pour prendre en charge les coûts de construction est d'autant plus louable que la législation nationale de certains pays interdit l'utilisation des contributions des Etats Membres pour payer les intérêts d'un emprunt. L'augmentation continue des coûts non encore couverts qui ne figuraient pas dans le cahier des charges initial du projet est un sujet de préoccupation; une analyse-coût comparant l'ensemble des travaux de rénovation non financés et les recettes prévues devrait être fournie dans le rapport actualisé présenté au Conseil d'administration en mars 2018. Ce rapport devrait aussi faire état des contributions volontaires garanties pour la rénovation des étages inférieurs du bâtiment.
744. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* prend note avec satisfaction du plan de rénovation du bâtiment et des mesures prises par le Bureau concernant l'utilisation possible du terrain de l'OIT et la sécurisation du périmètre. Il voudrait en savoir plus sur le montant des économies réalisées dans le budget et sur la réaffectation des ressources ainsi dégagées. Un examen des spécifications relatives à la sécurisation du périmètre et des besoins de financement connexes devrait figurer dans le rapport actualisé.
745. *Un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire* note avec satisfaction que les perturbations causées par les travaux de rénovation restent minimales. La Côte d'Ivoire se félicite que le projet de rénovation ait été maintenu dans les limites du plan financier initial et que les économies réalisées grâce à l'analyse de valeur soient réaffectées à la provision pour dépenses imprévues. La Côte d'Ivoire félicite en outre le Bureau pour la qualité des documents mis à disposition avant la session du Conseil d'administration, qui faciliteront la prise de décision.
746. *Le représentant du Directeur général* dit que le deuxième rapport d'audit – dont une version préliminaire a été transmise quelques jours auparavant – confirme que le projet de rénovation se déroule dans le cadre du budget et selon le calendrier prévu et qu'il ne contient aucune recommandation pressante ou importante. Répondant à la question posée par le représentant du gouvernement de l'Inde, l'orateur dit que les économies réalisées servent actuellement à couvrir les dépenses imprévues, une démarche approuvée par le rapport d'audit. S'agissant de la question formulée par le porte-parole du groupe des travailleurs et le groupe des PIEM à propos des contributions volontaires, les brochures promotionnelles sur les dons seront parachevées et envoyées sous peu aux gouvernements, et des discussions seront engagées. Quant à la possibilité de louer les locaux inoccupés après rénovation, le Bureau continue de coopérer étroitement avec un organisme des Nations Unies qui envisage d'occuper presque tout l'espace disponible et qui a engagé un consultant chargé d'évaluer ses besoins. D'autres organismes ont aussi exprimé leur intérêt, mais il serait plus avantageux d'avoir un seul locataire. S'agissant du budget et du calendrier, il ne fait nul doute que l'un et l'autre seront respectés. Le Bureau n'aura pas recours aux contributions des Etats Membres pour payer des taux d'intérêt; tous les paiements d'intérêts s'effectueront au moyen des recettes tirées de la location d'espaces de bureaux. Par ailleurs, le projet de sécurisation du périmètre est distinct du projet de rénovation et ne contribuera donc pas à alourdir le cahier des charges de ce dernier. Si ce projet a été évoqué dans le document du Bureau, c'est qu'il s'agit du moyen le plus approprié de rappeler au Conseil d'administration la nécessité d'entreprendre d'importants travaux de sécurisation autour du bâtiment. Un rapport actualisé sur les discussions engagées avec les autorités cantonales et fédérales et sur les possibilités de financement connexes sera présenté en mars 2018.

747. *Le Directeur général*, en réponse aux observations formulées par le représentant du groupe gouvernemental au sujet des documents fournis avant la session du Conseil d'administration, présente ses excuses pour la production tardive des documents relatifs à la présente session et donne l'assurance que les documents seront fournis à temps à l'avenir. Quant au surcroît d'ampleur de l'ordre du jour et de certains documents, ce problème n'est pas totalement du ressort du Bureau, puisque l'ordre du jour est établi par le groupe de sélection; néanmoins, le Bureau et le groupe de sélection tiendront compte des observations formulées.

## Résultat

748. *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le rapport (document GB.331/PFA/1) et a donné des orientations au Bureau à cet égard.*

(Document GB.331/PFA/1.)

## Deuxième question inscrite à l'ordre du jour

### **Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2018-19: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) ([GB.331/PFA/2](#))**

749. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que les difficultés auxquelles est exposée la région de l'Amérique latine et des Caraïbes résultent aussi en partie du manque de gouvernance, de la piètre qualité et de l'inefficacité des politiques publiques, de la corruption et de l'insuffisance des infrastructures. Compte tenu des problèmes historiques évoqués dans le document du Bureau mais aussi des diverses révolutions technologiques qui ont apporté d'immenses changements dans le monde de l'entreprise, l'action menée par le CINTERFOR est plus importante que jamais. Les mesures prévues par le Centre – en particulier l'articulation de la formation professionnelle avec les politiques de développement de la production et les évolutions technologiques ainsi que le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de tripartisme et de dialogue social dans la formation professionnelle – et le programme de travail proposé sont accueillis favorablement, tout comme les informations détaillées sur les recettes et les dépenses. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

750. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que les organisations de travailleurs, à tous les niveaux, doivent participer activement aux discussions visant à détecter les lacunes des systèmes de formation ainsi qu'au processus d'élaboration des politiques favorisant la création d'emplois décents. Dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail, le CINTERFOR devrait se pencher sur les répercussions des changements et des innovations technologiques sur les systèmes d'éducation et de formation. En matière de tripartisme et de dialogue social, des efforts devraient être faits pour renforcer la capacité des organisations de travailleurs à favoriser l'incorporation, dans les conventions collectives négociées au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, de dispositions relatives à la formation professionnelle, y compris à propos de l'égalité entre hommes et femmes. La formation professionnelle devrait prendre en compte les droits des travailleurs, et en premier lieu la liberté d'association.

- 751.** Le CINTERFOR devrait promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et des conventions fondamentales. S'agissant des mécanismes financiers, les pays devraient disposer d'un solide système d'éducation et de formation professionnelle public et tripartite pour tous les travailleurs. L'initiative visant à intégrer des programmes de reconnaissance et de validation des compétences dans les politiques de gestion des migrations et l'élaboration de programmes et de systèmes d'apprentissage de qualité sont positives. Il conviendrait d'adopter une approche intégrée de la formation professionnelle considérée comme un apprentissage tout au long de la vie. Dans ses stratégies en matière de formation professionnelle, le CINTERFOR devrait mettre l'accent sur les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs handicapés et les travailleurs de l'économie informelle; pour ces derniers, des orientations devraient être tirées de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Il conviendrait, en concertation avec les partenaires sociaux, de mener une action visant à mieux articuler la formation professionnelle avec les autres politiques actives de l'emploi et du marché du travail. Le CINTERFOR devrait collaborer avec le Centre international de formation de l'OIT, et ses bonnes pratiques devraient être diffusées dans d'autres régions.
- 752.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Swaziland note que les institutions faisant partie du CINTERFOR jouent un rôle de premier plan dans les efforts déployés au niveau régional pour collaborer à l'actualisation de la plate-forme de gestion des connaissances; le groupe de l'Afrique compte tirer des enseignements de cette expérience. Le programme de travail proposé est jugé positif. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

## Décision

- 753.** *Le Conseil d'administration a approuvé les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2018-19, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.331/PFA/2.*

(Document GB.331/PFA/2, paragraphe 30.)

## Troisième question à l'ordre du jour

### Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.331/PFA/3)

754. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) dit que, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, des contributions pour 2017 et des années antérieures, s'élevant à quelque 12,8 millions de francs suisses, ont été reçues de huit Etats Membres, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2017	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues, en francs suisses
Bangladesh	60	–	60
Paraguay	128	–	128
Etats-Unis	37 772	12 461 298	12 499 070
Panama	8 187	–	8 187
Burundi	3 788	7 396	11 184
Myanmar	1 600	–	1 600
Samoa	30	–	30
Israël	293 000	–	293 000
<b>Total</b>	<b>344 565</b>	<b>12 468 694</b>	<b>12 813 259</b>

Si l'on compte celles reçues entre le 1<sup>er</sup> et le 30 octobre 2017, les contributions reçues en 2017 s'élèvent à 302 205 108 francs suisses au total. Sur ce montant, 260 560 977 francs suisses représentent les contributions reçues pour 2017 et 41 644 131 francs suisses correspondent à des arriérés de contributions. Le solde dû au 31 octobre 2017 est de 168 242 414 francs suisses.

755. *La porte-parole du groupe des travailleurs* exprime sa gratitude aux gouvernements qui ont versé la totalité de leurs contributions pour 2017 et se félicite que ces contributions soient supérieures à celles versées pour la même période en 2016. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

756. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe note avec satisfaction qu'il y a eu un excédent des recettes sur les dépenses, pendant une période de vingt et un mois se terminant le 30 septembre 2017, d'un montant de 61,5 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) et qu'il y a eu une augmentation des contributions fixées pour 2017 par rapport à la même période en 2016. Il est néanmoins préoccupant de constater que les contributions de 47 Etats Membres restent dues pour 2017 et que 19 Etats Membres ont perdu leur droit de vote en raison de leurs arriérés. Il serait intéressant de pouvoir comparer le niveau actuel du Fonds de roulement par rapport au niveau des années précédentes. L'orateur demande si le montant de 35 millions de francs suisses au 30 septembre 2017 est suffisant. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

757. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante gouvernementale du Lesotho dit qu'il est essentiel que les Etats Membres devant encore régler des arriérés procèdent rapidement à ces versements afin de permettre au Bureau de s'acquitter de son mandat et d'éviter que des Etats Membres ne perdent leur droit de vote. L'oratrice salue la pratique habituelle qui consiste à fournir ultérieurement au Président une liste détaillée des éventuels



transferts nécessaires entre les postes budgétaires. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 758.** *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le montant du Fonds de roulement n'a pas toujours été fixe et avait déjà atteint des niveaux supérieurs au niveau actuel. A la suite d'une analyse effectuée par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail, il a été fixé à 35 millions de francs suisses à compter de 1993. Ce niveau peut fluctuer au cours d'une période biennale si les contributions fixées sont recouvrées avec de faibles retards. Au cours des vingt-cinq dernières années, il est arrivé à de rares occasions que des déficits temporaires aient été supérieurs au montant du Fonds de roulement. Les fonds disponibles dans d'autres réserves avaient alors permis de garantir un niveau de liquidité suffisant. De ce fait, le montant actuel de 35 millions de francs suisses est jugé suffisant pour maintenir la liquidité du budget ordinaire.*

## Décision

- 759.** *En vertu de l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration a délégué son autorité au Président, qui peut approuver tout transfert de crédits dans le cadre du budget des dépenses de 2016-17 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.*

(Document GB.331/PFA/3, paragraphe 11.)

## Quatrième question à l'ordre du jour

### Stratégie en matière de connaissances

2018-2021

([GB.331/PFA/4](#))

- 760.** *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que les mandants tripartites ont une conception commune de ce dont l'OIT a besoin pour exécuter efficacement sa mission. Veiller à ce que les activités de l'Organisation dans le domaine des connaissances se fondent sur les besoins et priorités des mandants est un élément essentiel d'une bonne gouvernance. Les employeurs accueillent avec satisfaction l'initiative visant à renforcer les recherches fondées sur des données probantes en vue d'éclairer la prise de décisions. Au niveau mondial, les thèmes et axes de recherche devraient reposer sur des consultations avec les employeurs et les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs secrétariats respectifs. L'appui que l'OIT fournit au niveau des pays devrait mettre l'accent sur les sujets convenus et refléter les priorités nationales définies par les partenaires sociaux. Une telle démarche n'est pas incompatible avec la nécessité de préserver l'indépendance des chercheurs. Cependant, les chercheurs ne sont pas des mandants et ils ne peuvent être à l'initiative des activités de l'Organisation fondées sur les connaissances. Au contraire, l'Organisation devrait créer des possibilités de recherche et utiliser le travail des chercheurs pour parvenir aux buts convenus. Il ne s'agit malheureusement pas de la pratique actuelle: des recherches qui ne se fondaient pas sur les priorités des mandants ou qui ne tenaient pas compte de leur contribution ont suscité un sentiment d'insatisfaction quant à l'équilibre et à la pertinence de certaines publications de recherche, entraînant en outre un manque de cohérence entre les produits de la connaissance et les données.*

- 761.** Le document à l'examen souligne que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) servent à déterminer les lacunes en matière de connaissances. Tout en reconnaissant que ces programmes permettent de recueillir des informations au niveau des pays, les employeurs hésitent à se prononcer sur leur qualité. Une méta-analyse de 15 examens de PPTD, effectuée en 2014, a montré que les activités des programmes ne reflétaient pas les priorités de certains mandants, ces derniers n'ayant pas été associés aux consultations. Dans de tels cas, les PPTD ne sauraient étayer des stratégies efficaces en matière de connaissances aux niveaux national ou mondial.
- 762.** Le document soumis au Conseil d'administration n'est pas une stratégie en matière de connaissances, mais une description générale de la façon dont une telle stratégie peut fonctionner. Par conséquent, il serait difficile d'approuver la voie à suivre proposée. Il n'apparaît pas clairement si la stratégie proposée comprend la collecte, la gestion et la diffusion des données, y compris via le site Web de l'OIT. L'exploitation des informations ne devrait pas être conçue comme une fin en soi, mais comme un moyen d'appuyer une action efficace. Les employeurs ne demandent pas au Bureau de cesser de recueillir des informations au sujet de problèmes connus de longue date, mais plutôt de recueillir ces données à la seule fin de régler ces problèmes plus efficacement.
- 763.** Etant donné que de nombreux pays, y compris des pays en situation d'après-conflit ou frappés par des catastrophes, ont du mal à collecter ne serait-ce que les informations de base concernant le marché du travail, en particulier en dehors des grands centres de population, alors même que ces données sont nécessaires à une prise de décisions réfléchie, la stratégie devrait prévoir une option privilégiant la simplicité. Dans de tels cas, le Bureau devrait mettre l'accent sur les préoccupations des mandants et garantir l'obtention d'informations fiables et essentielles sur les fondamentaux des marchés du travail au lieu de faire évoluer rapidement la collecte d'informations ou d'ajouter de nouvelles thématiques.
- 764.** Les activités de diffusion des connaissances proposées dans le document nécessiteront de réaffecter des ressources pour expliquer aux mandants comment utiliser les informations produites par le Bureau, ce qui ne sera pas nécessaire si les besoins des mandants ont été pris en compte. Le document mentionne également le recours aux ateliers, ce qui reste une approche très traditionnelle. Le Bureau devrait s'inspirer du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) pour ce qui est de la promotion de nouvelles ressources d'information ou travailler avec eux dans ce domaine.
- 765.** Les nouvelles technologies de l'information vont bien au-delà des outils de communication évoqués au paragraphe 40. L'orateur se demande dans quelle mesure on s'est penché sur la façon dont ces technologies, en particulier les « mégadonnées », pouvaient aider le Bureau à mieux collecter, mettre en valeur et utiliser les connaissances. Il juge également surprenant que le document ne mentionne ni la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail ni la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), qui constitue le fondement des enquêtes sur la main-d'œuvre et de la collecte d'autres données relatives à l'emploi, et qui est donc une source importante de données sur les marchés du travail. A la lumière de la réponse du Bureau aux questions que l'orateur a posées, le groupe des employeurs déterminera s'il peut appuyer la stratégie, telle que proposée.
- 766.** *La porte-parole du groupe des travailleurs*, tout en saluant les progrès réalisés entre 2010 et 2015, indique que, de l'avis de son groupe, il est important de résoudre les problèmes existants afin de garantir la qualité, la pertinence et l'accessibilité des recherches et analyses du BIT. Si l'on veut qu'elles confèrent à l'Organisation une crédibilité face aux autres institutions et parties prenantes des Nations Unies, les recherches du Bureau doivent satisfaire à un niveau d'exigence élevé. Le Bureau devrait élargir l'étendue de ses

recherches, qui ne portent souvent que sur un nombre limité de questions purement économiques, à des questions juridiques et politiques. Des sujets essentiels tels que la conformité aux normes, le dialogue social et les relations professionnelles, y compris le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et l'efficacité des institutions du marché du travail, ne sont pas suffisamment pris en compte dans le programme de recherche actuel. L'engagement en faveur d'activités de recherche intégrée sur les quatre piliers du travail décent est donc bienvenu, de même que l'objectif d'établir des relations avec des organismes de recherche liés aux organisations de travailleurs.

- 767.** Pour ce qui est de l'initiative verte, à sa 106<sup>e</sup> session, la Conférence internationale du Travail a demandé à l'OIT d'entreprendre des recherches concernant la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de la transition vers une économie durable du point de vue environnemental. Le groupe des travailleurs compte que des mesures seront prises en ce sens et se dit favorable aux efforts visant à améliorer l'accessibilité des travaux de recherche au moyen de l'élaboration de notes d'orientation thématiques et techniques, de représentations visuelles et des nouvelles technologies. Des supports d'information peuvent être produits pour des groupes cibles spécifiques, y compris les partenaires sociaux.
- 768.** Le renforcement de la stratégie en matière de connaissances suppose également l'amélioration de la collaboration entre les unités concernées par les recherches, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, y compris lors de l'élaboration de rapports phares et du suivi des progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), ainsi que dans le cadre des mesures prises pour veiller à ce que ces données de recherche enrichissent l'ensemble des publications du Bureau. Le Bureau a aussi un rôle fondamental à jouer, celui d'aider les mandants à établir des données statistiques et à les analyser. En ce qui concerne les indicateurs des ODD, le Bureau a élaboré un certain nombre de notes thématiques sur ce sujet, et le groupe des travailleurs souhaite recevoir des informations sur les prochaines notes de ce type à paraître et sur les thèmes qui y seront traités.
- 769.** Enfin, l'oratrice relève avec satisfaction que l'OIT est décrite comme «l'une des premières organisations à avoir adopté le concept de gestion des connaissances» dans le rapport de 2016 du Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies sur la gestion des connaissances dans le système des Nations Unies. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 770.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire, bien que saluant les avancées réalisées grâce à la stratégie précédente, dit qu'il faut renforcer la collaboration entre le siège et le terrain, perfectionner les statistiques et assurer un partage plus efficace et plus équitable des connaissances acquises. La nouvelle stratégie contribuera à la mise en œuvre de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016. En reprenant les trois domaines d'action prioritaires de cette résolution sous la forme d'objectifs à atteindre, la nouvelle stratégie vise à mieux répondre aux besoins des mandants à travers les différentes activités menées par l'OIT ainsi qu'à renforcer la base de connaissances de l'OIT en améliorant la qualité des activités de recherche, en renforçant les capacités des mandants et en instituant un mécanisme qui permette de partager toutes les connaissances ainsi recueillies. Bien que ces objectifs soient tous louables, le succès de la nouvelle stratégie en Afrique dépendra principalement de la capacité de l'Organisation à tenir compte des modèles pertinents qui y existent déjà et à les faire connaître dans le reste du monde, au moyen d'un mécanisme de partage de l'information accessible à tous. Cela pose la question de la capacité de l'Afrique à avoir accès aux nouvelles technologies mentionnées dans la stratégie ainsi que celle des modalités à arrêter par le Bureau pour favoriser l'accès à ces technologies et, partant, à une base de connaissances enrichie. Il est certain que le mécanisme susmentionné devra être soutenu par une politique de renforcement des capacités qui permettra aux Africains de jouer un rôle clé dans l'amélioration de la base

de connaissances de l'OIT. Par conséquent, des éclaircissements devraient être fournis sur l'approche spécifique et appropriée que le Bureau devra mettre en place à l'égard de l'Afrique. En tout état de cause, le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.

- 771.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), un représentant du gouvernement de la Turquie dit que l'OIT devrait continuer d'innover dans le domaine de la gestion des connaissances, améliorer sa capacité à rester au fait des changements technologiques, démographiques et environnementaux ainsi que de la mondialisation, et se préparer aux défis à venir tout en y préparant ses mandants. Le groupe des PIEM soutient le Portail central pour la gestion de l'information et des connaissances de l'OIT. Il est capital de disposer de données à jour sur certains aspects essentiels des informations relatives à chaque pays, et le Bureau devrait par conséquent continuer d'améliorer la qualité des recherches effectuées pour alimenter le portail.*
- 772.** La stratégie en matière de connaissances est liée à tous les autres plans, programmes et stratégies de l'OIT ainsi qu'aux initiatives du centenaire, et elle est également vitale pour faire mieux connaître les activités de l'Organisation. Les liens entre la stratégie en matière de connaissances et la stratégie en matière de technologies de l'information, leur interdépendance et les effets qu'elles ont l'une sur l'autre devraient être mis en évidence dans les rapports d'exécution. Le succès de l'initiative sur les entreprises est étroitement lié à la stratégie en matière de connaissances; il devrait donc également être fait référence à cette initiative dans la stratégie.
- 773.** Les travaux que l'OIT accomplit dans les domaines de la production et du partage de l'information, des données et des connaissances fondées sur des éléments factuels lui ont permis de participer à des forums multilatéraux tels que le G7 et le G20. Ses analyses de grande qualité sont essentielles à la formulation de recommandations concernant les politiques à mettre en œuvre et ont renforcé l'influence de l'Organisation dans les débats menés à l'échelle mondiale. En application de la stratégie, le Bureau devrait faire part au Conseil d'administration, dans ses rapports d'activité, des informations et des connaissances produites pour ces forums.
- 774.** Il est essentiel, pour qu'une organisation fondée sur le savoir telle que l'OIT soit efficace, qu'elle dispose d'une stratégie en matière de connaissances claire et détaillée. Le Bureau a clairement défini les objectifs de la stratégie, mais ses modalités de mise en œuvre devraient être précisées, et un complément d'information sur les changements que l'OIT entend apporter à ses pratiques en matière de gestion et de partage de l'information serait utile. Bien que la stratégie ne contienne pas d'indicateurs clés de performance, le résultat facilitateur A du programme et budget pour 2018-19 pourrait constituer une bonne base pour le suivi de sa mise en œuvre. Les examens nationaux par les pairs visant à mettre en commun les données d'expérience et les bonnes pratiques devraient toujours être volontaires. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
- 775.** *Un représentant du gouvernement du Mexique dit que l'OIT est l'organisation de référence pour ce qui concerne les connaissances sur les questions relatives au travail. Par conséquent, il est crucial qu'elle dispose d'une stratégie qui soit adaptée au monde d'aujourd'hui et réponde adéquatement aux besoins et aux priorités des mandants. L'objectif premier de la nouvelle stratégie est d'améliorer les compétences des mandants dans le domaine de la production de statistiques et de données et de promouvoir le partage des bonnes pratiques se rapportant aux quatre objectifs stratégiques. Rappelant que le CCI a reconnu dans son rapport que l'OIT avait été une pionnière de la gestion des connaissances, l'orateur soutient les efforts déployés par l'Organisation pour rester exemplaire à cet égard. Les résultats que la stratégie de 2010-2015 a permis d'obtenir méritent d'être salués. Toutefois, pour faire face aux défis qui restent à relever et garantir la pertinence des recherches et des analyses effectuées par l'OIT, les mandants ont un rôle crucial à jouer. Les gouvernements, ainsi que les partenaires sociaux,*

sont les mieux placés pour définir les thématiques de recherche ainsi que les besoins et les priorités en la matière.

- 776.** L'efficacité de l'utilisation des ressources devrait être évaluée en fonction de l'impact de l'information produite et de son exploitation effective par les utilisateurs finals. Dans ce contexte, le partage tripartite des données d'expérience et des bonnes pratiques ainsi que la participation de l'OIT à des forums tels que le G20 sont essentiels pour mieux comprendre les besoins et les priorités des grandes économies. Le Mexique a à cœur de partager avec l'OIT des informations et des bonnes pratiques propres à enrichir la base de connaissances de l'Organisation, et il est disposé à contribuer à la définition des priorités en matière de recherche et au choix des thématiques des discussions à engager aux niveaux mondial et régional aux fins du partage de l'information. Le Mexique souscrit au projet de décision.
- 777.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que l'amélioration de la collecte de données, le partage des connaissances et la préservation du rôle de chef de file de l'OIT pour tout ce qui touche au monde du travail permettront aux Etats Membres d'apprendre les uns des autres, de promouvoir le travail décent, de relever les défis du développement durable et de saisir les opportunités qui se présenteront dans l'avenir. Les trois objectifs de la stratégie sont louables, et il faut espérer que le Bureau les gardera à l'esprit pour renforcer la coopération avec les organismes compétents et qu'il garantira la pleine participation des pays et des régions à l'action de l'OIT. Au cours des deux dernières années, la Chine a accueilli des réunions des ministres de l'Emploi des pays du G20 et du Brésil, de la Fédération de Russie, de l'Inde, de la Chine et de l'Afrique du Sud (BRICS), dont les débats se sont appuyés sur des documents de travail établis par l'OIT. L'Organisation devrait continuer d'aider les Etats Membres à organiser des réunions de ce type. La Chine souscrit au projet de décision.
- 778.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit que la stratégie à l'examen est fondée sur la Déclaration sur la justice sociale, telle qu'elle a été mise à jour par la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016. La stratégie se veut fidèle à l'esprit de cette résolution, selon lequel il faut tenir compte des besoins des mandants de l'OIT. ACT/EMP, le Bureau des activités pour les travailleurs, le Conseil d'administration, les réunions, les manifestations régionales et les bureaux de pays de l'OIT offrent un cadre de base approprié à cette fin.
- 779.** Pour être une référence en matière de connaissances sur les questions relatives au travail, l'OIT devra adopter une approche prospective de la recherche et se concentrer sur son action normative. Elle devra également continuer de faire preuve de souplesse et trouver un équilibre entre les activités de recherche menées en réponse aux demandes des mandants et ses propres initiatives en matière de recherche, de manière à renforcer son influence sur la scène mondiale. Pour répondre aux préoccupations relatives à la technologie et à la formation, l'OIT doit renforcer les capacités des Etats Membres en matière de statistiques par l'intermédiaire des bureaux nationaux de statistique. A ce sujet, il a été dûment pris note des observations formulées par le groupe de l'Afrique. Le Département de la gestion de l'information et des technologies met au point des plates-formes améliorées pour assurer plus intelligemment et plus largement la diffusion de l'information collectée. Les Etats Membres seront également informés des activités de recherche et de leurs résultats dans le cadre de réunions régionales ainsi qu'au niveau des pays. Les examens par les pairs sont effectivement volontaires et ne sont qu'un moyen parmi d'autres de mettre en commun les bonnes pratiques; d'autres options seront également envisagées. L'indépendance des recherches est essentielle pour la crédibilité de l'OIT. Le BIT s'appuie sur un groupe chargé de l'examen de la recherche composé d'experts des questions relatives au travail qui sont extérieurs au Bureau pour définir certaines thématiques de recherche. Etant donné les défis que pose l'avenir du travail, il importe non seulement de faire preuve d'innovation, mais aussi de soumettre les méthodes du BIT à la critique d'experts extérieurs. Le Bureau a dûment pris note de la nécessité de continuer de

renforcer son influence, aussi bien sur le plan économique que sur le plan normatif, dans le monde de la recherche.

- 780.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il faut clarifier la nature du document: s'agit-il d'une stratégie proprement dite ou de la description d'une stratégie? Le Bureau pourrait-il présenter des propositions prospectives auxquelles ACT/EMP pourrait réagir promptement? Les employeurs prennent dûment note du soutien général qui a été exprimé en faveur du projet de décision pendant la discussion, mais ils souhaiteraient poursuivre le dialogue sur le sujet.
- 781.** *La représentante du Directeur général* dit que le Bureau travaille actuellement à l'établissement de son programme de recherche pour la période biennale suivante ainsi qu'à la détermination des moyens d'entrer en relation avec les mandants aux niveaux régional et national. Le document à l'examen contient donc une stratégie en trois volets dont les projets sont encore en cours d'élaboration. Les mandants peuvent assurément explorer de nouvelles voies, mais ce n'est pas pour autant que des chercheurs indépendants ne seront pas consultés. Ceux-ci ont un rôle à jouer dans l'élaboration de projets de recherche spécifiques, et certaines méthodes de recherche sont fondamentales pour l'indépendance de l'Organisation.
- 782.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* accueille favorablement la proposition tendant à poursuivre le dialogue avec les différents secrétariats, représentants et groupes, dont il estime qu'elle répond de manière satisfaisante aux préoccupations exprimées.

## Décision

- 783.** *Le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021 présentée aux paragraphes 11 à 37 du document GB.331/PFA/4 et a demandé au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre de cette stratégie.*

(Document GB.331/PFA/4, paragraphe 45.)

## Cinquième question à l'ordre du jour

### Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021 (GB.331/PFA/5)

- 784.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que l'infrastructure informatique devait être modernisée pour faciliter la coordination entre le siège et les bureaux extérieurs. L'accès aux fichiers sur le réseau demeure un problème important, et le fait que le personnel des bureaux extérieurs n'ait pas toujours accès aux dispositifs mobiles du Bureau représente un risque pour la sécurité. Les bases de données, les sites SharePoint et la fonction de recherche du site Web de l'Organisation devraient être améliorés. Une mise en œuvre réussie de la stratégie passera nécessairement par une formation efficace du personnel et des utilisateurs. L'orateur demande des informations sur les éléments qui ont servi de base au calcul du montant de 9 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) qu'il est proposé de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale et des précisions sur les avantages que présente la réactivation de ce fonds du point de vue de la gestion financière. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 785.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande un complément d'information sur les aspects suivants de la stratégie: le type de projets à grande échelle recommandés dans le cadre de l'examen des processus opérationnels; la situation actuelle d'IRIS, les plans futurs du Bureau pour ce système, le coût estimatif de sa mise à jour et de toute activité menée dans le cadre de l'examen des processus opérationnels en vue d'en évaluer l'efficacité; la politique de recyclage du matériel obsolète; et les parties prenantes extérieures avec lesquelles des partenariats seraient établis. Il est certes important de pouvoir accéder au réseau de l'OIT depuis des terminaux mobiles, mais il ne faut pas pour autant oublier la nécessité de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; à cet égard, la protection des données et de la vie privée devrait être une priorité. Les travailleurs se félicitent d'apprendre que le déploiement d'IRIS en Asie et en Afrique touche à sa fin. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, le Bureau devrait consulter le personnel et assurer toutes les formations qui pourraient être nécessaires. Dans les documents futurs, il serait préférable d'utiliser la terminologie du BIT, comme le mot «département» au lieu d'«unité administrative». Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 786.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Cameroun estime que le Bureau devrait continuer à proposer un ensemble d'outils informatiques propres à assurer la diffusion harmonieuse de l'information et un accès instantané aux données, car cela ne peut que contribuer à promouvoir le dialogue social. Le personnel qui travaille sur ces outils devrait bénéficier d'une formation continue. Des progrès satisfaisants ont été réalisés dans le cadre des stratégies informatiques précédentes, mais ces efforts devraient se poursuivre pour promouvoir une utilisation plus étendue des outils informatiques. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 787.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay indique qu'il est important d'assurer la sécurité des données et la souplesse des processus de travail et des communications dans un environnement en mutation rapide. Une gouvernance plus efficace fondée sur une compréhension claire des besoins des mandants et de ceux du Bureau permettrait une meilleure gestion des ressources; les ressources existantes devraient être réorganisées. Pour prévenir les cyberattaques, tous les services informatiques en nuage devraient être adaptés à l'utilisation à laquelle ils sont destinés et faire l'objet, avant leur mise en place, d'une évaluation pour déterminer s'ils répondent bien aux besoins de l'Organisation. L'accès au site Web, à l'Intranet et au réseau de l'Organisation devrait être amélioré afin d'offrir aux utilisateurs une bande passante adéquate et une plus grande capacité de téléchargement. Il est appréciable que les contenus supplémentaires propres aux pays émanant de sources comme NATLEX, IRIS, Labordoc et *i-Track* soient plus largement utilisés et mieux protégés. Le Bureau devrait poursuivre la numérisation de la présentation en ligne des rapports pour NORMES, du dépôt en ligne des plaintes et des réclamations et de la gestion des demandes d'assistance adressées par les mandants tripartites. Le GRULAC a pris note de l'estimation des coûts afférents au renouvellement du matériel et des logiciels ainsi que des critères appliqués pour déterminer le cycle de remplacement. Il est essentiel que la stratégie parte du principe que toutes les mesures prises dans ce cadre doivent aider l'Organisation à réaliser les objectifs de développement durable, les sept initiatives du centenaire et les cibles spécifiques définies au niveau des pays. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 788.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie indique que les membres n'ont disposé que de peu de temps pour étudier le document, du fait de sa publication tardive. En outre, il s'agit non pas d'une présentation de la stratégie dans son intégralité, mais d'un résumé analytique suivi par une partie consacrée à l'utilisation du Fonds pour les systèmes informatiques puis d'un descriptif des résultats attendus. Une approche plus cohérente des documents stratégiques est souhaitable. Les trois résultats, et les produits correspondants, sont

appropriés et constituent un axe central de la stratégie. Toutefois, l'indicateur 1.1 semble être de nature subjective et ne permettrait peut-être pas une évaluation exacte de l'utilité des outils, systèmes et applications. En ce qui concerne l'indicateur 2.3, l'orateur demande de plus amples précisions sur la manière dont il sera tenu compte du risque évoqué dans le document au sujet de l'archivage des documents sous forme électronique qui n'est pas toujours possible pour des raisons juridiques et de conformité à la législation internationale.

**789.** La mise en œuvre réussie de la stratégie dépendra de l'application des enseignements tirés des stratégies précédentes. Une planification rigoureuse s'impose pour garantir que les systèmes, les dispositifs et les logiciels les plus récents produiront les résultats souhaités, et il faut éviter que certains matériels, logiciels et services ne fassent double emploi. L'orateur souhaite savoir si le montant de 47 882 137 dollars E.-U. alloué à la gestion des technologies de l'information dans le budget pour 2018-19 comprend le montant de 9 millions de dollars E.-U. qu'il est proposé de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale et, dans la négative, quelle sera la source de ce financement pour la prochaine période biennale. Lorsqu'il examinera le montant de la dotation future destinée à ce fonds, le Bureau devrait communiquer au Conseil d'administration les informations suivantes: les plans prévus pour recouvrer certains coûts informatiques dans le cadre de projets financés sur des ressources extrabudgétaires; une analyse de rentabilité détaillée et une analyse coûts-avantages des résultats de la stratégie; les dépenses qu'il est envisagé de consacrer aux matériels, aux logiciels et aux projets; les économies qui seront réalisées grâce à la mise en œuvre de la stratégie; une évaluation détaillée des projets non financés; et enfin les mesures prévues pour réduire les coûts, y compris la fourniture de services depuis des lieux à bas coûts et l'établissement de partenariats avec les institutions des Nations Unies. La mesure consistant à retarder ou à ne pas effectuer les travaux recommandés afin de faire des économies n'est pas souhaitable. Certains risques associés à la réalisation des résultats doivent être supprimés ou limités et ils appellent donc des mesures immédiates à cette fin. Il s'agit en particulier des risques liés à l'interruption de services, à la formation du personnel et à la détention et à la perte d'informations. L'orateur demande au Bureau de présenter régulièrement des rapports d'activité sur ces questions au Conseil d'administration. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

**790.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion de l'information et des technologies), répondant aux questions soulevées, indique que la dotation de 9 millions de dollars E.-U. qu'il est prévu de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale suffirait pour couvrir les besoins au titre de la mise en œuvre de la stratégie qui durera quatre ans. Les coûts des initiatives ont été calculés séparément, et le Bureau pourrait en fournir une estimation ventilée. Il est important de disposer d'un fonds de ce type afin de pouvoir assurer une planification stratégique déterminée par les besoins et non par les contraintes d'un cycle de deux ans. En outre, la négociation de commandes portant sur de larges volumes et sur une longue période permet de bénéficier de remises, de réaliser des économies de temps et de ressources dans le cadre du processus de passation des marchés et de réduire les frais administratifs généraux.

**791.** Outre le remplacement des technologies redondantes, le maintien en état de marche des systèmes plus anciens est essentiel afin d'assurer la continuité des services, deux impératifs auxquels la stratégie permet de répondre en parallèle de manière plus efficace qu'auparavant. Les projets d'investissements, qui seraient financés par la dotation de 9 millions de dollars E.-U. (par période biennale) visée dans la stratégie, porteraient notamment sur la gestion des documents électroniques et le remplacement du site Web et de l'Intranet de l'Organisation. Afin de faciliter le travail effectué à partir de différents appareils mobiles, la stratégie prévoit de mettre en place une politique AVEC (Apportez votre équipement personnel de communication) et un logiciel de gestion des dispositifs mobiles pour assurer la protection des données officielles de l'Organisation sur des dispositifs mobiles privés. Afin d'atténuer les risques d'attaques informatiques, le contrôle des demandes d'accès au



réseau contribuerait également à garantir que tout dispositif mobile connecté à l'environnement de travail serait pleinement conforme aux normes et aux exigences de l'Organisation en matière de sécurité.

- 792.** L'examen des processus opérationnels a permis de mettre en évidence 119 initiatives, dont l'automatisation et l'amélioration dépendent des technologies de l'information. Ces initiatives ont été intégrées à la stratégie.
- 793.** En ce qui concerne IRIS, la dernière mise à jour importante a eu lieu en 2012. Les processus d'IRIS ont également fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'examen des processus opérationnels. L'intervenant indique que le déploiement d'IRIS dans les régions sera achevé avant la fin de la période biennale 2018-19.
- 794.** Pour ce qui est du recyclage du matériel, les ordinateurs qui ne sont plus sous garantie sont généralement remplacés et donnés. Pour aller dans le sens d'une OIT respectueuse de l'environnement, le Bureau veille à se doter de machines économes en énergie, développe l'informatique en nuage, met en œuvre une politique de dématérialisation des documents, modernise le matériel qui gère l'alimentation électrique du centre de données et prend des dispositions à l'appui du télétravail. Environ 90 pour cent des composants du matériel informatique sont recyclables, et le Département de la gestion des locaux supervise le processus de recyclage.
- 795.** S'agissant des grands projets informatiques, le Bureau veille à ce que des fonds suffisants aux fins des activités liées à la gestion du changement (y compris la formation), à l'assistance et à la communication soient inclus dans le coût total de propriété et le budget des projets. En règle générale, les grands projets ont des coûts informatiques relativement faibles par rapport à leurs coûts de formation et de gestion du changement.
- 796.** Au sujet de l'archivage électronique des données, le Bureau du Conseiller juridique, le Département du développement des ressources humaines et l'unité de la sécurité informatique exercent une diligence raisonnable pour garantir le cryptage et la sécurité de toutes les données archivées dans le nuage ou hors site. L'archivage hors site des données de l'OIT est autorisé uniquement dans les pays qui respectent les privilèges et immunités des Nations Unies.
- 797.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime qu'il serait peut-être nécessaire de réexaminer les dispositions réglementaires régissant le budget ordinaire, étant donné que la création d'un fonds spécial pour chaque stratégie ou activité mise en œuvre sur plusieurs périodes biennales pourrait aboutir à une situation chaotique. L'intervenant est d'avis que ce type de situation devrait pouvoir être traité dans le cadre du budget ordinaire. Ayant exprimé cette réserve, l'intervenant appuie l'adoption du projet de décision.

## Décision

### **798. *Le Conseil d'administration:***

- a) a approuvé la stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021, en tenant compte des opinions exprimées lors des débats;*
- b) a approuvé, sur le principe, la réactivation du Fonds pour les systèmes informatiques, la contribution biennale qui doit être fixée dans le cadre des futures discussions sur le programme et budget, ainsi que la mise en œuvre de ladite stratégie, qui devra être adaptée en fonction du niveau de financement disponible.*

(Document GB.331/PFA/5, paragraphe 76.)

## Sixième question à l'ordre du jour

### Autres questions financières

#### Dispositions financières pour la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil (GB.331/PFA/6/1)

- 799.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* convient que la rénovation des locaux actuels du bureau de pays de l'OIT est la meilleure solution en ce qu'elle permettrait de résoudre tous les problèmes techniques, d'améliorer les conditions de travail et de sécuriser le bâtiment. Le groupe des travailleurs appuie par conséquent le projet de décision.
- 800.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que les locaux existants ne sont plus conformes aux normes élémentaires en matière de fonctionnalité et nécessitent régulièrement des travaux de réparation onéreux qui viennent perturber le fonctionnement du bureau de pays. Des quatre options, la rénovation (pour un coût de 1,61 million de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.)) présente le double avantage de rendre les locaux fonctionnels, pleinement conformes aux normes minimales de sécurité opérationnelle des Nations Unies et plus économiques quant à leur fonctionnement et leur entretien, tout en permettant de préserver un bâtiment conçu par un architecte prestigieux. Le groupe des employeurs appuie par conséquent le projet de décision.
- 801.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda indique que le groupe de l'Afrique note que les coûts de la rénovation proposée pourront être financés par le budget ordinaire et qu'il appuie par conséquent le projet de décision.
- 802.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni demande pourquoi le personnel du bureau ne pourrait pas être installé dans les locaux de la Maison des Nations Unies à titre permanent. Dans l'hypothèse où la rénovation serait absolument nécessaire, il serait utile de savoir si d'autres sources de financement ont été recherchées et si l'OIT dispose d'une structure de gouvernance pour le financement des projets d'équipement. Le calcul des coûts du projet n'inclut pas de provision en cas d'imprévus. Le groupe des PIEM n'est pas en mesure de soutenir le financement du projet proposé, pas plus que tout dépassement de coûts y afférents, moyennant une augmentation des contributions fixées. Relevant que la rénovation supposerait d'utiliser 14 pour cent du Fonds pour le bâtiment et le logement, l'intervenante demande comment ce fonds est réapprovisionné, quel est son niveau optimal compte tenu du projet de rénovation en cours au siège et, enfin, si son utilisation aurait une incidence sur le budget des travaux de rénovation du bâtiment du siège.
- 803.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) déclare que l'espace provisoirement disponible à la Maison des Nations Unies est aménagé dans des containers et ne saurait convenir à un bureau de pays de l'OIT sur le long terme. Au début de 2017, le Bureau a mis en place un dispositif de gouvernance pour tous les travaux de rénovation et d'amélioration des bureaux extérieurs, dont l'orateur assume la présidence avec des représentants du Département de la gestion des locaux, du Département des finances et du Bureau du Conseiller juridique, afin d'exercer un droit de regard général et de veiller à la supervision des projets au niveau local. Dans le cas du bureau de Brasilia, il ressort des inspections réalisées et des avis d'experts que le bâtiment est en très mauvais état. En outre, le report des travaux de rénovation entraînerait inévitablement un surcoût.

- 804.** *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le Fonds pour le bâtiment et le logement est financé sur une base biennale à partir de deux sources: quelque 300 000 dollars E.-U. au titre de la partie I du budget ordinaire pour couvrir les coûts d'entretien non prévus et quelque 3 millions de dollars E.-U. au titre de la partie IV du budget ordinaire pour couvrir des travaux de rénovation ou de réaménagement à long terme. Si elle est approuvée, la rénovation du Bureau de Brasilia n'aura pas d'incidence sur les travaux de rénovation du bâtiment du siège, pour lesquels le Conseil d'administration a prévu un financement à part qui ne relève pas de la partie non engagée du Fonds pour le bâtiment et le logement.*
- 805.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare qu'à la lumière des réponses fournies par le Bureau le groupe des PIEM est en mesure d'accepter le projet de décision.*

## Décision

- 806.** *Le Conseil d'administration a autorisé l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour financer le solde des coûts de la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil, qui était estimé à 1,15 million de dollars E.-U.*

(Document GB.331/PFA/6/1, paragraphe 8.)

## Segment relatif aux audits et au contrôle

### Septième question à l'ordre du jour

#### Comité consultatif de contrôle indépendant: mandat révisé ([GB.331/PFA/7](#))

- 807.** *La porte-parole du groupe des travailleurs note avec satisfaction que des consultations informelles se sont tenues pendant l'élaboration de la proposition de mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI), qui figure à l'annexe du document GB.331/PFA/7. Le groupe des travailleurs souscrit aux révisions proposées et appuie le projet de décision. En particulier, il accueille avec satisfaction le texte supplémentaire figurant au paragraphe 17 du texte proposé, qui vise à renforcer l'indépendance du CCCI, la disposition prévoyant que les membres du Conseil d'administration et les Etats Membres doivent être informés du processus de recrutement, notamment de la publication des avis de vacance de poste, et la disposition prévoyant de continuer de faire appel à un consultant extérieur pour examiner tous les dossiers de candidature, malgré les coûts que cela entraîne. Il faut fournir de plus amples renseignements sur les types de réclamations, de dommages ou de pertes qui pourraient découler de la nouvelle disposition relative à l'immunité.*
- 808.** *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que le texte proposé renforce l'indépendance des membres du CCCI, réduit encore le risque de conflits d'intérêts et rationalise le processus de recrutement. Il note avec satisfaction qu'il a été tenu compte de la plupart des observations faites par le groupe des employeurs au cours des consultations informelles, notamment en ce qui concerne le maintien de la disposition prévoyant de continuer de faire appel à un consultant extérieur pour examiner les dossiers de candidature et établir une liste restreinte*

de candidats, malgré les coûts induits. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 809.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie souligne l'importance du rôle consultatif joué par le CCCI et reconnaît qu'il est nécessaire de revoir le processus de sélection avant de le lancer en 2018. Il importe de faire fond sur les pratiques optimales en vigueur dans d'autres organisations des Nations Unies. Le groupe de l'Afrique espère que tous les membres du CCCI continueront d'être tenus de signer une déclaration annuelle d'indépendance. Il appuie le projet de décision.
- 810.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande remercie le Bureau d'avoir tenu des consultations informelles bien gérées pendant la phase d'élaboration du texte et note avec satisfaction que le texte proposé reflète la plupart des observations faites par le groupe des PIEM. Celui-ci approuve la proposition tendant à continuer d'engager un consultant extérieur pour examiner les dossiers de candidature et établir une liste restreinte de candidats afin de garantir un processus aussi fiable que possible. La valeur ajoutée du CCCI ne se concrétise que si ses recommandations sont mises en œuvre. L'oratrice se félicite qu'une clause d'indemnisation ait été ajoutée au paragraphe 39, mais propose de supprimer la première phrase de ce paragraphe, qui est trop détaillée. En outre, rappelant que la fonction éthique à l'OIT exige la même indépendance que la fonction d'audit interne, elle propose d'ajouter une nouvelle disposition après le paragraphe 3 g), libellé comme suit: «le CCCI est consulté et peut donner des avis sur le comportement professionnel, la nomination et/ou la révocation du responsable de l'éthique».
- 811.** *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances)*, après avoir remercié les membres du Conseil d'administration qui ont pris part aux consultations informelles, ce qui a aidé le Bureau à établir un document qui reflète leurs attentes, dit que la première phrase du paragraphe 39 sera supprimée. En ce qui concerne la proposition d'ajouter une nouvelle disposition après le paragraphe 3 g), il explique que, lors de la révision du mandat, le Bureau a notamment examiné comment la question de l'éthique était traitée dans le mandat d'autres organisations des Nations Unies. Comme cela se fait dans d'autres organisations, le mandat du CCCI prévoit déjà le respect des règles et la probité, fait expressément référence à la conduite éthique et prévoit la participation du responsable de l'éthique aux réunions périodiques du CCCI. Le mandat révisé proposé renforce le rôle du CCCI en matière d'éthique, en faisant expressément référence au responsable de l'éthique. Le CCCI a des échanges réguliers avec le responsable de l'éthique et fait des observations à ce sujet dans ses rapports au Conseil d'administration. Il s'entretient en outre régulièrement avec le Directeur général et lui donne des avis sur tous les aspects de son mandat, y compris l'éthique. Le mandat des organes équivalents d'autres organisations des Nations Unies, à une seule exception près, ne s'étend pas à la nomination, à la révocation ou à l'évaluation du comportement professionnel du responsable de l'éthique. Au BIT, la fonction éthique est assumée à temps partiel par un fonctionnaire en poste, qui l'exerce indépendamment d'autres fonctions et relève directement du Directeur général. Le Bureau estime que le rôle joué par le CCCI en matière d'éthique est un aspect important de son mandat, mais, compte tenu des considérations ci-dessus, il n'est pas certain que la proposition du groupe des PIEM soit pratique ou apporte une valeur ajoutée. Cela dit, étant donné que le CCCI est un organe du Conseil d'administration, son mandat doit refléter les besoins de celui-ci.
- 812.** *Le Président* relève que le Conseil d'administration souhaite accepter la proposition de supprimer la première phrase du paragraphe 39 de la proposition de mandat révisé et qu'il ne souhaite pas accepter la proposition d'ajouter une disposition après le paragraphe 3 g).

## Décision

**813.** *Le Conseil d'administration a approuvé le mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant, dont le texte figure à l'annexe du document GB.331/PFA/7, suite à la suppression de la première phrase du paragraphe 39 du mandat.*

(Document GB.331/PFA/7, paragraphe 6, tel que modifié.)

## Huitième question à l'ordre du jour

### Rapport d'évaluation annuel 2016-17 (GB.331/PFA/8)

**814.** *Le porte-parole du groupe des employeurs, notant que le rapport est long et technique, propose qu'à l'avenir le Bureau présente les informations bien avant la session et de telle sorte qu'elles soient plus faciles à lire, et il envisage de tenir des consultations informelles pour expliquer les idées figurant dans le rapport. Soulignant l'importance de l'évaluation à l'appui des activités du BIT pour ce qui est de renforcer l'obligation de rendre des comptes quant aux résultats, il note que, s'il y a eu des améliorations notables en ce qui concerne la performance de la gestion axée sur les résultats, les insuffisances des systèmes de suivi et d'établissement de rapports continuent de susciter des préoccupations. L'orateur prend acte des efforts faits par le Bureau pour associer davantage les mandants aux processus d'évaluation, mais note que nombre de ces mandants se heurtent à des difficultés concernant leur capacité de mettre en œuvre les recommandations découlant des évaluations et qu'il faut faire davantage pour les faire participer dès le stade de la conception des projets. Les mesures que la direction a prises pour donner suite aux évaluations sont un bon moyen de mettre en évidence son attachement à la gestion axée sur les résultats. Dans le cas des recommandations découlant des évaluations qui n'ont été que partiellement mises en œuvre ou qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure, le Bureau devrait continuer d'assurer la liaison avec les directeurs concernés afin de suivre les progrès réalisés et d'analyser les raisons pour lesquelles aucune mesure n'est prise. Notant avec satisfaction que les capacités des mandants et des fonctionnaires du BIT de participer aux processus d'évaluation ont été scrupuleusement développées par des activités de formation, l'orateur dit qu'il sera utile de vérifier si les mandants appliquent les connaissances acquises au-delà de leur collaboration immédiate avec l'OIT.*

**815.** *Se référant à la recommandation 2, l'orateur dit que les idées qui y figurent semblent constituer une bonne pratique pour ce qui est d'offrir des possibilités d'apprentissage et de mieux orienter les interventions et activités restantes des projets à budget élevé. Relevant qu'il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre le suivi et la mise en œuvre, il demande si ces exercices seront indépendants ou internes. Il faut redoubler d'efforts pour faire mieux connaître et rendre plus accessibles les connaissances et les données produites dans le cadre des projets, faciliter l'apprentissage mutuel, permettre aux nouveaux projets de faire fond sur les bonnes pratiques et réduire les doubles emplois dans les activités futures. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.*

**816.** *La porte-parole du groupe des travailleurs convient que le rapport est difficile à assimiler, mais note qu'il donne des informations intéressantes sur les progrès que le Bureau d'évaluation a faits pour ce qui est de mettre en place une fonction d'évaluation solide et aboutie. Elle encourage le Bureau d'évaluation à continuer de renforcer la capacité des organisations de travailleurs de suivre et d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) au niveau des pays. En ce qui concerne le résultat 1, et en particulier l'amélioration de l'efficacité du Comité consultatif d'évaluation,*

elle souligne que, si des membres extérieurs doivent être intégrés au comité, ils devront bien connaître les activités du BIT, notamment les normes internationales du travail et la structure tripartite. Le groupe des travailleurs appuie les thèmes proposés pour les évaluations prévues pendant la période 2018-2020 ainsi que le renouvellement des consultations avec les mandants car, selon toute probabilité, le faible nombre de réactions particulières reçues en 2017 était dû au fait que l'exercice avait été conduit pendant la période des vacances d'été en Europe. Il reconnaît que les évaluations de haut niveau devraient coïncider avec les cycles généraux programmatiques et budgétaires afin de garantir que des ressources sont disponibles pour le suivi. Il salue les progrès importants faits dans la mise en place d'une fonction d'évaluation indépendante en vue de l'étape biennale 1.3 et convient qu'il est nécessaire de créer un système intégré de planification des évaluations, de mieux tirer parti des conclusions des évaluations et d'améliorer les méthodes d'évaluation, afin de refléter plus pleinement le mandat normatif et la structure tripartite de l'OIT. Le groupe des travailleurs note que le projet de nouvelle politique d'évaluation figurant à l'annexe du rapport fait fond sur la politique de 2005 et tient compte des conclusions de la deuxième évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT couvrant la période 2011-2016, et il approuve la recommandation 1.

- 817.** En ce qui concerne le résultat 2 au regard de l'étape biennale 2.1, la porte-parole du groupe des travailleurs note que les organisations de travailleurs en particulier subissent de fortes pressions au niveau national pour assurer le suivi des évaluations. Pour ce qui est de l'étape biennale 2.2, elle accueille avec satisfaction la collaboration entre le Bureau d'évaluation et le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) et soutient la nécessité de réaliser davantage d'évaluations groupées pour améliorer l'axe stratégique et la qualité ainsi que les modifications apportées par le Bureau d'évaluation à ses outils d'évaluation de la qualité. En ce qui concerne le résultat 3 au regard de l'étape biennale 3.1, elle prend note avec satisfaction de la proposition d'élaboration d'un outil de diagnostic destiné à améliorer le caractère évaluable des programmes par pays de promotion du travail décent dans le contexte des ODD, ajoutant qu'il devait être assorti d'une formation dûment ciblée pour les mandants. Le groupe des travailleurs souhaiterait savoir combien, sur les 1 052 personnes formées à l'évaluation sur la période 2010-2017, étaient des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, respectivement. En ce qui concerne l'étape biennale 3.2, le groupe des travailleurs invite le Bureau à rendre plus conviviaux ses systèmes d'évaluation des connaissances. L'oratrice accueille avec satisfaction les modifications apportées aux systèmes et aux outils de gestion axée sur les résultats et leur intégration dans les propositions de programme et de budget 2016-17 et 2018-19.
- 818.** En ce qui concerne la partie II du document, l'oratrice relève avec préoccupation que la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans la conception des projets de coopération pour le développement n'a été que partiellement satisfaisante. Lorsqu'il traite cette question, le BIT doit veiller à ce que les mandants soient davantage associés à la conception et à la mise en œuvre des projets. Pour ce qui est de la performance du BIT, l'oratrice note que, dans près d'un tiers des projets, des améliorations se révèlent nécessaires pour que les projets comportent des processus tripartites, qu'à peine 45 pour cent des projets sont dotés des fonds requis pour financer la réalisation d'une étude d'évaluabilité après leur lancement, que le nombre d'études menées est minimal et qu'une seule de ces études a donné lieu à un suivi. Le groupe des travailleurs appuie donc la recommandation 2, en particulier la proposition tendant à entreprendre des études d'évaluabilité pour les projets à budget élevé. Il appuie le projet de décision figurant au paragraphe 100.
- 819.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie dit qu'une évaluation régulière est la meilleure base pour garantir une bonne gouvernance et assurer la transparence. Les conclusions de l'évaluation devraient servir davantage à orienter les stratégies et les plans d'action de l'Organisation. Cela étant, il faudrait faire un effort particulier pour que les procédures d'évaluation n'excèdent pas les

moyens disponibles et soient plus brèves que celles dont il est rendu compte dans le rapport. Le groupe de l'Afrique accueille avec satisfaction toutes les mesures d'évaluation adoptées au cours de la période biennale 2016-17 et soutient le projet de décision.

- 820.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),* une représentante du gouvernement de la Finlande prend note avec satisfaction de la meilleure utilisation de l'évaluation par la direction et les mandants de l'OIT et de l'amélioration de l'efficacité du Comité consultatif d'évaluation. Le groupe des PIEM attend avec intérêt de discuter de la stratégie d'évaluation en mars 2018. L'oratrice demande au bureau comment les évaluations pourraient être améliorées afin d'éclairer des éléments particuliers du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 en ce qui concerne la poursuite, le renforcement ou l'arrêt d'activités, comme indiqué au paragraphe 14. Le projet de nouvelle politique d'évaluation, qui est le bienvenu, ne devrait pas seulement promouvoir l'utilisation des conclusions tirées de l'évaluation et l'emploi de méthodes qui tiennent compte de la nature normative et de la structure tripartite de l'Organisation, mais devrait aussi être mis en conformité avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et avec la version révisée des *Normes et règles d'évaluation* du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE). A l'évidence, le succès d'une politique dépend de la coopération avec le GNUE et d'autres réseaux extérieurs.
- 821.** Dans le cadre de l'amélioration et de l'élargissement de l'utilisation des évaluations décentralisées pour la gestion, le Bureau doit être réactif aux politiques des donateurs et à leurs obligations en matière d'information et de transparence lorsqu'elles diffèrent de ses propres pratiques harmonisées, surtout dans le cas de nouveaux partenariats. Les évaluations externes peuvent présenter l'avantage de libérer des ressources pour d'autres évaluations. Néanmoins, le contrôle de la qualité est essentiel dans toutes les évaluations, qui doivent être menées et achevées en temps voulu pour contribuer efficacement à l'apprentissage institutionnel.
- 822.** L'accent mis sur le renforcement du sentiment d'appartenance et d'une culture de l'évaluation ainsi que sur l'amélioration des connaissances, des compétences et des outils pour accroître la capacité d'évaluation est louable. Pour ce qui est de l'évaluation de l'efficacité et des résultats du BIT, il est essentiel que la politique d'évaluation et le Bureau en général corrigent les insuffisances recensées par les méta-études en ce qui concerne le genre, l'orientation stratégique, le suivi et la participation des mandants. Le groupe des PIEM est favorable à ce qu'une évaluation de la politique d'évaluation soit menée dans cinq ans et note que, comme la précédente, cette évaluation devra être externe. Il appuie les recommandations 1 et 2 ainsi que le projet de décision et espère que le Bureau les appliquera, de même que les recommandations en suspens des années précédentes.
- 823.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Bureau de l'efficacité de ses activités d'évaluation au cours de la période biennale 2016-17 et approuve la définition de l'évaluation énoncée au paragraphe 8. Il approuve le projet de nouvelle politique d'évaluation et se dit favorable à ce que les projets à budget élevé fassent l'objet d'une étude d'évaluabilité dans l'année qui suit leur lancement de façon à ce qu'un solide plan de suivi et d'évaluation puisse être établi.
- 824.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau d'évaluation) explique que le rapport à l'examen est effectivement long et contient beaucoup de détails techniques, car il couvre la fin de la stratégie d'évaluation pour 2011-2017, évaluation totalement indépendante de la fonction d'évaluation et de ses résultats, ainsi que l'élaboration d'une nouvelle politique d'évaluation, fondée sur les contributions des mandants et du personnel et conçue pour satisfaire aux normes internationales, y compris la version révisée des *Normes et règles d'évaluation* du GNUE. La prochaine étape consistera à élaborer une stratégie d'évaluation qui sera soumise au Conseil d'administration pour approbation en

mars 2018. Cette stratégie d'évaluation pourrait traiter certains des points soulevés par les membres du Conseil d'administration.

- 825.** Une évaluation a en effet pour objectif de produire des conclusions qui influenceront sur les décisions politiques et seront utiles aux utilisateurs. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'instauration d'un environnement favorable aux évaluations et une meilleure appréciation de leur valeur intellectuelle, mais il faut redoubler d'efforts à l'échelle du Bureau, notamment au sein du Bureau d'évaluation en mettant l'accent sur l'amélioration de l'utilité des résultats des évaluations. A cette fin, la nouvelle politique a pour objectif spécifique de concevoir des méthodologies qui associeront plus étroitement les mandants. En outre, le Bureau a fait des efforts considérables pour mieux prendre en compte les théories de changement dans le programme et budget, comme recommandé dans les évaluations. Le paragraphe 14, qui mentionne l'utilisation des résultats de l'évaluation pour réduire ou améliorer des activités, devrait en fait renvoyer au programme et budget et non au plan stratégique.
- 826.** La politique d'évaluation actuelle est suffisamment souple pour tenir compte des besoins des donateurs et du BIT en matière de responsabilisation et d'acquisition de connaissances. Le Bureau d'évaluation s'efforce de synchroniser l'évaluation avec les décisions de principe par l'intermédiaire du Comité consultatif d'évaluation. C'est ainsi que, chaque année, il produit un bilan de tous les enseignements tirés en ce qui concerne le sujet qui doit être examiné dans le cadre d'une discussion récurrente donnée. La capacité des mandants de participer à l'évaluation est importante, et 1 500 mandants ont déjà été formés. Ces chiffres devront probablement augmenter pour que les mandants puissent contribuer davantage au processus d'examen national qui fera partie du mécanisme d'établissement des rapports concernant les ODD. Enfin, l'orateur confirme que les évaluations ont montré qu'il est nécessaire d'améliorer la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans la conception des projets, notamment en ce qui concerne la manière dont les rapports d'évaluation rendent compte des résultats obtenus dans ce domaine important.

## Décision

- 827.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport (document GB.331/PFA/8) et approuvé les recommandations énoncées dans les paragraphes 23 et 99 devant figurer dans le plan d'action glissant du BIT pour la mise en œuvre des recommandations dont il sera rendu compte dans le rapport d'évaluation annuel 2017-18. Il a confirmé également les priorités définies dans le rapport concernant le programme de travail relatif aux évaluations pour 2018-2020.*

(Document GB.331/PFA/8, paragraphe 100.)



## Neuvième question à l'ordre du jour

### Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.331/PFA/9)

828. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, prenant note des résultats de l'évaluation indépendante de la stratégie et des mesures de l'OIT consacrées à la création et à l'extension de socles de protection sociale (2012-2017), présentés dans la partie I du document, salue la grande pertinence des travaux menés par le BIT sur cette question. Toutefois, le manque de financement reste préoccupant. Il faudra poursuivre les efforts visant à mieux prendre en compte les questions d'égalité entre hommes et femmes au niveau national. Il serait également judicieux que le Bureau accorde une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs de l'économie numérique. Les nouvelles ratifications de la convention n° 102 sont réjouissantes. Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 1, mais estime qu'il conviendrait de porter à la connaissance des partenaires sociaux des pratiques novatrices dont ils puissent se servir pour renforcer leurs capacités. Il est favorable à l'adoption d'une approche plus programmatique de la réduction des coûts, qui est préconisée dans la recommandation 2, et considère que les théories explicites du changement étayant les projets du BIT devraient montrer en quoi ces projets se distinguent des interventions des autres organismes des Nations Unies. Il convient d'approfondir la réflexion sur les moyens d'assurer un équilibre entre les travaux menés au niveau mondial et ceux menés au niveau des pays. Le groupe des travailleurs approuve la recommandation 5 et demande en particulier que les considérations relatives à l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses contextuelles, ainsi que dans les cibles et les indicateurs. Il se félicite que le Bureau s'engage à diriger des partenariats qui défendent les valeurs et principes de l'OIT en vue de l'instauration d'une protection sociale fondée sur les droits, à un moment où le Fonds monétaire international favorise des stratégies qui vont à l'encontre d'une couverture universelle. Le groupe des travailleurs accueille donc avec satisfaction la création du Social Protection, Freedom and Justice for Workers Network (Réseau pour la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs) le 24 octobre 2017.
829. Pour ce qui est des résultats de l'évaluation indépendante des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT (2010-2016), présentés dans la partie II du document, le groupe des travailleurs note avec satisfaction qu'une méthode participative consistant à recueillir l'avis des mandants a été utilisée pour l'évaluation. Il souhaiterait que l'élaboration de cadres de collaboration destinés à des groupes de pays qui est proposée par le Bureau pour donner suite à la recommandation 1 soit menée de façon tripartite. S'il est vrai que l'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre la discrimination requièrent une attention accrue, d'autres éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques doivent aussi être pris en compte. En ce qui concerne la recommandation 2, il serait utile d'avoir des informations sur l'incidence que la réforme menée au sein du système des Nations Unies pourrait avoir sur les services extérieurs. A propos de la recommandation 3, outre l'amélioration des services fournis aux mandants dans les pays où l'OIT n'est pas résidente, d'autres moyens devraient être étudiés pour appuyer les bureaux desservant un grand nombre de pays. Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 4, mais, s'agissant de la recommandation 5, estime que l'accès du personnel national à des possibilités de formation devrait être renforcé, vu l'accroissement des demandes adressées par les mandants auquel ce personnel doit faire face. Il approuve la recommandation 6 relative à la communication. D'une manière générale, la réforme des structures opérationnelles sur le terrain devrait être plus transparente, et il conviendrait d'échanger de plus amples informations en interne ainsi qu'avec les mandants.

- 830.** Pour ce qui est des résultats de l'évaluation indépendante des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), des stratégies et des actions de l'OIT dans la sous-région du Mékong (2012-2017), présentés dans la partie III du document, le groupe des travailleurs relève avec satisfaction que le suivi et l'évaluation seront renforcés et que le fonctionnement des comités directeurs tripartites des PPTD bénéficiera d'un appui pour donner suite à la recommandation 1. Il serait utile, pour mettre en œuvre la recommandation 2, d'améliorer les capacités des organisations de travailleurs en matière de gestion axée sur les résultats. Quant à la recommandation 6, bien que le Bureau ait déclaré que la collaboration entre les spécialistes du travail décent était déjà bien en place, le groupe des travailleurs a reçu des informations selon lesquelles la coordination et les échanges parmi le personnel travaillant sur différents projets relevant du même secteur étaient limités. Il semblerait donc que, comme le montrent les résultats de l'évaluation, des progrès restent à faire dans ce domaine. A propos de la recommandation 7, le groupe des travailleurs invite le Bureau à accroître la responsabilisation concernant l'égalité entre hommes et femmes, les personnes handicapées et les communautés autochtones. Se fondant sur la Déclaration de Bali, il demande instamment au Bureau d'utiliser les PPTD pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, les droits syndicaux étant gravement menacés dans la sous-région. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 831.** *Le porte-parole du groupe des employeurs*, s'exprimant à propos de la partie I, souligne l'importance des socles de protection sociale dans la mise en œuvre de la stratégie mondiale du BIT, en ce qui concerne tant l'aide apportée aux pays que la contribution de l'OIT aux politiques mondiales. Le groupe des employeurs félicite le Bureau d'avoir fait bon usage de ses ressources relativement limitées pour mener des activités de renforcement des capacités. Il soutient l'idée de perfectionner le programme phare de portée mondiale intitulé «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous» en facilitant l'accès aux services d'experts. Si certains points faibles relevés au paragraphe 10 doivent être réglés, les ressources limitées de l'OIT doivent toutefois être allouées en priorité aux activités sur le terrain. Dans le même temps, comme l'absence de stratégies globales de renforcement des capacités semble être la principale menace susceptible de remettre en cause les progrès accomplis jusqu'ici, il est essentiel d'améliorer les connaissances et les capacités d'analyse, et le groupe des employeurs souscrit donc pleinement aux recommandations 1, 2 et 7. La recommandation 1 devrait être alignée sur l'indicateur 3.3 du programme et budget pour 2018-19. Les organisations d'employeurs doivent pouvoir participer à la détermination des besoins sur le terrain et dans certaines régions. En ce qui concerne la recommandation 6, l'orateur souhaite savoir quels domaines d'innovation ont suscité des préoccupations et quels risques devraient être évalués.
- 832.** Concernant la partie II du document, qui porte sur l'évaluation des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, bien que le groupe des employeurs note avec satisfaction que plus des deux tiers des initiatives prévues dans le plan 2014 de mise en œuvre de l'examen des activités sur le terrain, de la structure extérieure et de la coopération technique ont été réalisées, il relève pourtant que les activités sur le terrain et la structure extérieure ne correspondent pas toujours parfaitement aux besoins actuels et futurs et que la situation des pays où l'OIT n'est pas résidente est particulièrement problématique. Les processus de décision concernant la gestion des activités sur le terrain doivent être davantage décentralisés et requièrent une gestion plus efficace des ressources humaines. La lenteur des procédures de recrutement, la multiplication des mandats et l'absence de représentation dans de nombreux pays empêchent le BIT d'assurer la pérennité de ses travaux et la réalisation des résultats attendus. Une flexibilité plus grande dans la gestion des ressources financières et humaines permettrait d'assurer une prise de décisions plus efficace. L'OIT a joué un rôle important à l'appui des activités régionales, en particulier lorsque la décentralisation a fonctionné, et l'orateur salue l'expérience de la région du Maghreb à cet égard. Toutefois, toutes les régions n'ont pas vécu la même expérience positive.

- 833.** Comme l'a montré l'évaluation, il est difficile de savoir dans quelle mesure les propositions de programme et de budget sont fondées sur une évaluation des besoins, puisque les budgets ne changent que légèrement d'une période biennale à l'autre. Une évaluation approfondie des besoins est donc plus que jamais requise, et les mandants devraient pouvoir faire part de leurs besoins dans le cadre de consultations. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) évalue les besoins des organisations d'employeurs pour chaque période biennale, et cette approche s'est révélée utile. La fourniture de l'assistance technique devrait être déterminée par la demande plutôt que par l'offre, ce qui n'est pas encore le cas. Le groupe des employeurs appuie donc la recommandation 1, qui préconise de répertorier systématiquement la demande d'activités sur le terrain. Cette initiative devrait faire intervenir tous les mandants, lorsque cela est possible, ainsi que le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et ACT/EMP. La mise en œuvre de la recommandation 2 sur l'intensification des efforts de décentralisation permettra d'alléger les procédures administratives de gestion des ressources et de gagner ainsi en agilité.
- 834.** En ce qui concerne l'évaluation des PPTD dans la sous-région du Mékong, qui figure dans la partie III du document, l'orateur souligne qu'elle a mis l'accent sur une meilleure intégration des programmes en faveur de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises dans les PPTD.
- 835.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie se félicite des stratégies et plans élaborés pour mettre en œuvre la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et espère que les projets mis en place en Afrique pour améliorer l'accès à la justice sociale seront étendus à d'autres pays afin de favoriser la formalisation de l'économie informelle et de faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'une protection sociale. Les efforts déployés au niveau régional pour mettre en œuvre la recommandation n° 202 devraient être encouragés. Le nombre croissant de PPTD est un élément positif, mais il serait souhaitable que les programmes soient évalués plus régulièrement. Le groupe de l'Afrique salue la qualité de l'évaluation de haut niveau des stratégies et des programmes et soutient le projet de décision.
- 836.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Bangladesh dit que la protection sociale joue un rôle central dans le développement social, économique et politique des pays et qu'il importe par conséquent de renforcer les capacités des mandants, de faire en sorte que les travaux du Bureau correspondent aux besoins et aux priorités définis au niveau national et de mettre en place des partenariats mondiaux efficaces. Les travaux du Bureau devraient donc accorder une attention particulière aux demandes de soutien formulées par les Etats Membres les moins aptes à mobiliser des ressources. La stratégie en matière de protection sociale devrait être mise en œuvre de façon cohérente par le personnel du siège, des bureaux régionaux et des bureaux extérieurs et devrait s'étendre aux travailleurs informels, en particulier dans les pays en développement. Le Bureau devrait concentrer ses efforts sur l'élaboration d'approches de la protection sociale viables à long terme. Le GASPAC attend donc avec intérêt la mise en œuvre au niveau national du programme phare de portée mondiale «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous».
- 837.** Les bureaux de pays de l'OIT devraient participer de manière plus efficiente et mieux adaptée aux activités relevant du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement afin d'obtenir des avancées dans la réalisation de l'Agenda du travail décent. Les activités sur le terrain et la structure extérieure de l'OIT devraient pleinement concorder avec les besoins et les priorités nationaux et faciliter le développement des compétences techniques. Faire en sorte que le personnel sur le terrain ait les compétences voulues permettra d'apporter des réponses plus appropriées. De ce fait, le personnel national devrait avoir plus aisément accès aux possibilités offertes en matière de formation, de tutorat, de recherche et de mise en réseau.

- 838.** Malgré les progrès enregistrés dans la sous-région du Mékong pour ce qui est de la mise en œuvre des PPDT, la réduction des ressources financières et humaines consacrées aux activités de l'OIT ayant trait à l'égalité hommes-femmes est un sujet de préoccupation. Le GASPAC appuie par conséquent la recommandation 7 et engage le Bureau à mettre au point des systèmes de responsabilisation efficaces, garantissant que les résultats dans les domaines transversaux sont bien obtenus. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 839.** *Un représentant du gouvernement du Japon* indique que son pays souscrit au projet de décision. S'agissant des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, la décentralisation devrait faciliter la prise de décisions sur le terrain. Le personnel administratif du siège devrait aller sur le terrain pour s'assurer que les méthodes de gestion du siège y sont effectivement employées. L'OIT devrait encore renforcer sa présence sur le terrain. Il est à espérer que l'évaluation contribuera à rendre les activités sur le terrain plus efficaces et efficaces. Le gouvernement du Japon continuera de contribuer à la coopération pour le développement en mettant l'accent sur la poursuite de la réalisation de l'Agenda du travail décent dans la sous-région du Mékong. Il se félicite de l'intention affichée de veiller à ce que les projets aient des effets durables et engage le Bureau à mettre en œuvre les activités de coopération pour le développement avec plus d'efficacité, sur la base des résultats de l'évaluation.
- 840.** *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* se félicite de l'appui et de l'expertise fournis par l'OIT par l'intermédiaire de ses bureaux, programmes et projets nationaux et régionaux, qui ont joué un rôle décisif dans les progrès accomplis dans son pays en ce qui concerne l'élaboration de la législation et des politiques du travail et le renforcement des capacités institutionnelles. L'orateur compte sur la poursuite du soutien apporté à cet égard. La Thaïlande souscrit au projet de décision.
- 841.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, à propos de la partie I, dit que les activités en matière de protection sociale devraient être déterminées dans chaque pays en fonction de la situation socio-économique et des capacités nationales. L'Inde appuie les recommandations 1 et 7 et prend note avec satisfaction de la proposition de mettre en place des programmes ad hoc de développement des capacités en faveur des partenaires sociaux au titre de la recommandation 1.
- 842.** S'agissant de la partie II du rapport, et plus particulièrement de l'évaluation des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, l'Inde appuie la recommandation 1 visant à répertorier systématiquement la demande d'activités sur le terrain et à élaborer un portefeuille de services fournis par le BIT, ainsi que la recommandation 6 visant à améliorer les fonctions de communication pour accroître l'influence de l'OIT. Etant donné que les Etats Membres se trouvent à différents stades de développement, des initiatives prises par les pays, avec le soutien technique du BIT, contribueraient mieux à promouvoir des politiques axées sur l'emploi dans le cadre des PPDT. L'Inde appuie le projet de décision.
- 843.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit que, malgré les efforts fournis en faveur de la création et de l'extension des socles de protection sociale, seulement un quart de la population du globe a accès à des systèmes de protection sociale performants, et que ce pourcentage devrait être encore plus faible si l'on tient compte des seuls pays en développement. L'orateur approuve l'accent mis sur la formation universitaire et professionnelle ainsi que sur les approches spécifiques fournies par le programme phare de portée mondiale intitulé «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous» et l'approche fondée sur les droits de l'OIT en matière de protection sociale. Toutefois, la mise en place de socles de protection sociale nécessite non seulement la volonté d'y parvenir, mais aussi la capacité de mobiliser des ressources suffisantes à cette fin. Le grand nombre de travailleurs informels et indépendants dans les pays en développement constitue un autre défi d'envergure, à l'instar des catastrophes naturelles et des changements climatiques.

Comme le Bangladesh se concentre sur la protection sociale des catégories les plus vulnérables de sa population, il se félicite des efforts fournis pour instaurer des partenariats mondiaux à l'appui de l'élaboration et de la mise en place de systèmes de protection sociale à faible coût dans les pays en développement et pour reproduire les bonnes pratiques en matière de protection sociale. Le Bangladesh appuie le projet de décision.

- 844.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* juge nécessaire de procéder à une évaluation indépendante, complète et objective du processus de création et d'extension des socles de protection sociale. Ce processus joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et contribuera à la réalisation des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le gouvernement de la Chine adhère toujours au principe d'une protection sociale intégrale et est disposé à partager son expérience en la matière avec l'OIT et les autres Etats Membres. Il salue les efforts faits pour rendre le Bureau plus efficient et améliorer la qualité de ses activités sur le terrain et de sa structure extérieure, et espère que les réformes concernant son personnel seront une autre étape dans la bonne direction.
- 845.** Les succès initiaux obtenus dans le cadre des PPTD mis en œuvre dans la sous-région du Mékong grâce à l'étroite collaboration du personnel du BIT et des groupes de mandants tripartites servent de fondement au renforcement de l'Agenda du travail décent dans ces pays. Le gouvernement de la Chine a versé un montant de 1 million de dollars des Etats-Unis pour soutenir la coopération Sud-Sud. Il invite le Bureau à donner des orientations aux Etats Membres de la sous-région du Mékong quant à la manière d'intensifier, de suivre et d'évaluer les progrès accomplis dans le cadre des PPTD afin de les inciter à favoriser le dialogue social et à consolider et amplifier les résultats des PPTD. La Chine appuie le projet de décision.
- 846.** *Un représentant du Directeur général* (fonctionnaire responsable, Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats) souligne que, par suite de la décentralisation, près de 11 pour cent des ressources du budget ont été transférées sur le terrain et dans les régions au cours de la période évaluée (2010-2016). Pendant la période biennale 2016-17, un certain nombre de postes administratifs ont été transformés en postes techniques, et 17 postes techniques nouveaux ont été créés dans les régions. Près de 75 pour cent des projets de coopération pour le développement sont gérés sur le terrain. Un certain nombre de facteurs historiques et politiques ainsi que la diversité des besoins sont à l'origine de la disparité des structures sur le terrain, et il est donc indispensable d'adopter une approche fondée sur les besoins.
- 847.** Dans le cadre de l'examen des processus opérationnels, il est proposé d'accélérer le processus de recrutement du personnel destiné aux projets de coopération pour le développement pour faire en sorte que ce personnel puisse être déployé le plus rapidement possible afin de répondre aux besoins recensés sur le terrain. L'évaluation effectuée a montré que l'action menée par l'OIT était moins efficace dans les pays où l'Organisation n'est pas résidente. Des équipes d'appui technique ont été déployées au niveau sous-régional pour tenter de remédier à cette situation et permettre une plus grande mobilité et une rapidité d'intervention accrue. Le perfectionnement des méthodes de communication et une action plus proactive des coordonnateurs résidents amélioreraient la situation. Sur la base du rapport qui sera soumis par le Secrétaire général de l'ONU à la fin de l'année 2017, des informations seront communiquées en mars 2018 sur les conséquences de la réforme en cours du système des Nations Unies pour les activités de l'OIT aux niveaux national et régional.
- 848.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit qu'elle a pris note des observations formulées par les Membres à propos de la nécessité d'insister davantage sur le renforcement des capacités, l'économie informelle, la

problématique hommes-femmes et la protection sociale et de prêter particulièrement attention à l'utilisation judicieuse des ressources limitées de l'Organisation. Elle tient compte aussi des observations selon lesquelles le Bureau se doit de répondre aux demandes des mandants. Le Bureau continuera de faire de son mieux à cet effet, et son système de prestation de services a de fait été conçu pour répondre à un large éventail de besoins au niveau national. Il comprend aussi la nécessité de plaider vigoureusement – tant au niveau national que dans les instances mondiales – pour la mise en place de socles de protection sociale, qui se révèlent indispensables d'un point de vue économique et social compte tenu de certains des arguments avancés et des mesures prises pour s'y opposer. Le Bureau poursuivra l'évaluation des partenariats public-privé de l'OIT afin de déterminer comment leur donner plus d'ampleur, en concertation avec son Département des partenariats et de coopération pour le développement, ACT/EMP, ACTRAV et le Bureau du Conseiller juridique. Il se félicite enfin de la mise en commun des bonnes pratiques, notamment par le biais de la coopération Sud-Sud.

**849.** *Une représentante du Directeur général* (sous-directrice générale et directrice régionale pour l'Asie et le Pacifique) se félicite des informations en retour et des observations positives adressées par les membres, et en particulier par la Thaïlande – l'un des pays ayant fait l'objet d'une évaluation – et par la Chine et le Japon, qui ont apporté une aide et une assistance technique précieuses aux pays évalués. La situation des pays de la sous-région du Mékong est complexe, mais l'évaluation a montré que ces pays n'épargnaient aucun effort pour parvenir à un bon équilibre entre les éléments mentionnés au paragraphe 97, en tirant profit de l'assistance technique et du soutien en matière d'élaboration des politiques du BIT et en déterminant les domaines sur lesquels il convient d'insister au moyen d'un dialogue social approfondi. Toutes les recommandations ont été acceptées, et de nouvelles améliorations seront apportées aux modalités d'assistance et de collaboration instaurées dans la région, en particulier pour ce qui concerne la gestion axée sur les résultats, l'impact à long terme et la cohérence. De fait, l'amélioration de la cohérence sera le thème principal de la période biennale suivante. Il a été dûment pris note des préoccupations concernant la collaboration et la cohérence entre spécialistes. Certains mécanismes internes visant à décroquer les départements et à intensifier la collaboration entre les spécialistes et les mandants ont été mis en place, et l'action engagée dans ce domaine se poursuivra.

## Décision

**850.** *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à prendre en considération les recommandations figurant dans les paragraphes 17 à 23, 52 à 57 et 109 à 116 des trois évaluations indépendantes de haut niveau examinées dans le document GB.331/PFA/9 et à veiller à ce que ces recommandations soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.331/PFA/9, paragraphe 127.)

## Dixième question à l'ordre du jour

### Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.331/PFA/10)

- 851.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* félicite l'OIT d'avoir donné effet à la plupart des recommandations figurant dans les six rapports du Corps commun d'inspection (CCI) pris en compte dans le présent document et de s'être engagée à mettre en œuvre les recommandations pertinentes en veillant à une utilisation rationnelle des ressources disponibles.
- 852.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* soutient l'opinion du Bureau sur les recommandations concernant les politiques et les pratiques en matière d'information et de communication et, à l'instar de l'OIT, craint qu'un certain nombre de recommandations relatives aux services d'ombudsman dans les organismes des Nations Unies nuisent à l'indépendance et à l'efficacité de ces services. C'est pourquoi il faudra faire preuve de prudence lorsque l'on envisagera de les mettre en œuvre. Le groupe des travailleurs partage l'opinion des membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) selon laquelle le CCI devrait aborder la question de la prévention, de la détection et de la répression de la fraude de manière plus globale, compte tenu de l'incidence de la mise en œuvre de ses recommandations sur le plan des ressources, alors même que le budget de l'Organisation n'augmente pas. Il se félicite que les membres du CCS aient souscrit aux cinq recommandations concernant le renforcement des capacités nationales en matière d'analyse statistique et de collecte de données à l'appui de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et des autres objectifs de développement arrêtés au niveau international. Le groupe des travailleurs est aussi d'avis que les statistiques jouent un rôle essentiel pour éclairer la prise de décisions d'orientation. Il prend note de la recommandation 4 concernant le processus d'évaluation du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), qui appelle une action de l'OIT, ainsi que des observations des membres du CCS soulignant la tendance des gouvernements à préférer leurs propres processus nationaux d'examen et les instructions spécifiques des donateurs, ou encore la nécessité, pour les organismes, de participer à des évaluations menées dans le cadre de programmes gouvernementaux. Il estime également que les évaluations propres à chaque organisme sont essentielles pour répondre aux besoins en matière de responsabilisation interne et d'apprentissage organisationnel. S'agissant des évaluations du PNUAD visant à faire le point sur les contributions de l'OIT, le groupe des travailleurs estime nécessaire de rappeler que le PNUAD s'intéresse rarement aux normes et au tripartisme; la valeur ajoutée que l'OIT apporte au système des Nations Unies doit être préservée.
- 853.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie dit que, puisque la plupart des recommandations du CCI semblent être pertinentes et correspondre aux pratiques en vigueur au sein de l'Organisation, elles devraient être mises en œuvre afin de renforcer la gouvernance et la transparence. La politique en matière de planification de la relève revêt une importance toute particulière; il est nécessaire d'adopter une stratégie qui permette aux pays sous-représentés de bénéficier en priorité de la planification de la relève. A cet égard, le groupe de l'Afrique prend acte du point proposé pour la discussion figurant au paragraphe 23 du document.
- 854.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Canada dit qu'il apprécie au plus haut point la contribution du CCI à la promotion de l'efficacité, de la responsabilisation et de la transparence au sein du système des Nations Unies et à la mise en cohérence de l'ensemble du système. Le groupe

des PIEM attend avec intérêt un certain nombre d'examens réalisés par le CCI en 2017, qui devraient intéresser l'OIT, au sujet notamment des partenariats entre les Nations Unies et le secteur privé, des politiques et mécanismes relatifs aux conflits d'intérêts et de la présentation de rapports aux donateurs. Il note aussi avec satisfaction, dans les examens menés dernièrement par le CCI, les conclusions généralement positives sur les activités de l'OIT. Le document à l'étude et les documents d'accompagnement témoignent de l'approche constructive adoptée par l'OIT à l'égard des recommandations des rapports précédents.

- 855.** En ce qui concerne la recommandation 13 figurant dans le document JIU/REP/2016/4, le groupe des PIEM note que l'OIT n'a pas répondu à l'incitation à doter la fonction d'enquête sur les fraudes d'une capacité d'investigation adéquate. Rappelant certains passages de la déclaration du Chef auditeur interne faite à la session de mars 2017 du Conseil d'administration, il demande à l'OIT de veiller au financement approprié de la fonction d'enquête. S'agissant de la recommandation 16 du même rapport, le groupe des PIEM estime, à l'instar de l'OIT, qu'il n'est pas opportun de faire du signalement des actes de fraudes une question récurrente à l'ordre du jour du Conseil d'administration, le rapport annuel du Chef auditeur interne présenté à la session de mars du Conseil d'administration étant jugé suffisant. Les informations et statistiques sur les cas de fraude auxquelles il est fait référence dans les recommandations 15 et 16 devraient cependant figurer dans le rapport annuel.
- 856.** Dans la perspective d'une collaboration accrue des organismes des Nations Unies sur le terrain et d'une utilisation efficiente des ressources, le groupe des PIEM note avec satisfaction les recommandations 2 et 3 formulées dans le document JIU/REP/2015/6, qui concernent la possibilité, pour le personnel sur le terrain, de contacter directement l'ombudsman d'autres organismes des Nations Unies, ainsi que l'intégration des questions relatives aux services d'ombudsman dans les enquêtes menées auprès du personnel et la prise en compte des réponses recueillies pour promouvoir et faire mieux connaître ces services. L'OIT devrait adopter une approche constructive à l'égard de ces recommandations. Le groupe des PIEM note que l'OIT a accepté la recommandation 5 concernant la présentation des rapports de l'ombudsman aux organes délibérants des organismes des Nations Unies et appuie sa mise en œuvre par le biais de l'examen du rapport du Médiateur par le Comité de négociation paritaire, jugeant cet organe de concertation suffisant. Il note aussi avec une très grande satisfaction que l'OIT appuie pleinement les recommandations concernant la contribution du système des Nations Unies pour le développement au renforcement des capacités nationales en matière de statistiques et engage vivement l'OIT à participer activement au suivi de l'examen quadriennal complet. L'OIT devrait s'associer à ces efforts par l'intermédiaire des réseaux existants en même temps que les autres organismes internationaux et des Nations Unies concernés. Le groupe des PIEM appuie en outre pleinement les initiatives de l'OIT visant à favoriser les évaluations conjointes du PNUAD au niveau national.
- 857.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se réfère à plusieurs examens évoqués dans le document de référence GB.331/PFA/10/REF/2. S'agissant de la recommandation 3 figurant dans le document JIU/REP/2012/10, il convient que le Statut du personnel devrait être révisé afin de protéger les représentants du personnel contre toute mesure discriminatoire ou préjudiciable qui leur serait appliquée en raison de leur qualité de représentants du personnel ou des activités qu'ils mènent à ce titre, tant pendant la durée de leur mandat qu'après l'expiration de celui-ci. En ce qui concerne la recommandation 6 figurant dans le document JIU/REP/2012/9, il demande au Bureau de fournir des précisions sur toute analyse coûts-avantages susceptible de justifier sa décision de ne pas accepter la recommandation préconisant d'offrir une somme forfaitaire couvrant tous les frais liés aux voyages. A propos de la recommandation 1 figurant dans le document JIU/REP/2012/4 sur les 15 critères de recrutement, en particulier ceux visant à garantir une représentation et une diversité géographiques équitables en matière de ressources humaines dans les organismes des



Nations Unies, il souligne que l'Inde représente près d'un sixième de la main-d'œuvre du globe et qu'elle a toujours fait ressortir la nécessité d'assurer un équilibre géographique au sein du BIT. La réaffirmation, dans la stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, de l'engagement d'assurer une diversité géographique accrue est par conséquent positive, même si l'équilibre entre les sexes devrait être aussi pris en compte. L'orateur voudrait obtenir des informations actualisées sur les progrès de la mise en œuvre pour ce qui concerne la nécessité de revoir la formule servant à calculer le nombre de postes souhaitable ainsi que sur les avancées enregistrées dans la réalisation de l'objectif relatif à la diversité géographique. Il voudrait en outre savoir s'il existe un mécanisme de suivi des recommandations en attente de réalisation après trois ans.

**858.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) dit que plus d'informations sur la planification de la relève et le recrutement du personnel et sur la mise en œuvre de la recommandation correspondante par le Bureau seront communiquées à l'occasion du débat sur la stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. La mobilité est l'un des éléments clés de la politique du Bureau en matière de ressources humaines. Pour ce qui est du mécanisme de suivi des recommandations, il note que, comme l'a demandé le Conseil d'administration, les rapports du Bureau portent sur des recommandations ayant fait l'objet d'observations de la part du CCS. S'agissant des recommandations en attente de réalisation après trois ans, le Bureau continue de suivre leur état d'avancement en matière d'acceptation et de mise en œuvre. Enfin, l'orateur prend note des observations formulées par le groupe des PIEM quant à l'accès du personnel sur le terrain aux services d'ombudsman. Les discussions et les consultations se poursuivront à propos des moyens de garantir cet accès dans l'intérêt de l'Organisation et de son personnel.

**859.** *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances), répondant aux observations formulées par le groupe des PIEM, dit que la capacité d'enquêter fait l'objet d'un contrôle très étroit de la part du Bureau et du Comité consultatif de contrôle indépendant. Ce dernier examine la situation du Bureau d'audit interne en matière de charge de travail et de ressources, y compris la fonction d'enquête, à chacune de ses réunions. Dans ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19, le Directeur général a proposé d'allouer un montant supplémentaire de 300 000 dollars des Etats-Unis à ce bureau aux fins d'enquête, proposition qui a été approuvée par le Conseil d'administration. Si, au cours d'une période biennale, le Chef auditeur interne avait du mal à venir à bout d'une charge de travail accrue dans les limites des ressources existantes, des ressources disponibles seraient réaffectées pour permettre au Bureau de s'acquitter de sa fonction d'enquête. L'orateur prend note des observations formulées par le groupe des PIEM et dit que le vérificateur interne continuera de rendre compte des enquêtes pour fraude sur une base annuelle.

## Résultat

**860.** *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le rapport (document GB.331/PFA/10) et a fourni des orientations au Bureau.*

(Document GB.331/PFA/10.)

## Onzième question à l'ordre du jour

### Autres questions relatives à l'audit et au contrôle

861. Il n'y a aucun document portant sur cette question à l'ordre du jour.

## Segment des questions de personnel

### Douzième question à l'ordre du jour

#### Déclaration de la représentante du personnel

862. La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite en annexe.

### Treizième question à l'ordre du jour

#### Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021

#### Agilité, mobilisation, efficacité ([GB.331/PFA/13](#))

863. *La porte-parole du groupe des travailleurs* approuve les trois changements attendus en matière de gestion organisationnelle énoncés dans le document et salue les efforts déployés par le Bureau et le Syndicat du personnel pour améliorer les politiques relatives aux ressources humaines. La mise en place d'un nouveau cadre pour les contrats de travail est indispensable pour l'emploi et l'avancement professionnel au sein du Bureau. Pour atteindre le plus haut niveau d'efficacité, de compétence, d'indépendance et d'intégrité, les conditions d'emploi doivent être attrayantes, des contrats permanents devraient être proposés à un certain nombre de fonctionnaires, et le personnel recruté au titre de contrats de courte durée devrait bénéficier de conditions décentes. Une politique contractuelle progressiste pour le personnel affecté aux projets permettra d'exécuter les programmes de coopération pour le développement de l'OIT avec davantage d'efficacité et de compétence.

864. Le groupe des travailleurs salue la volonté d'accélérer le recrutement du personnel affecté à la coopération pour le développement ainsi que les efforts visant à améliorer l'égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Il appuie pleinement la coopération avec le Centre international de formation, Turin, dans les domaines de la valorisation des ressources humaines, de la formation et du renforcement des capacités, ainsi que la poursuite de la participation de l'OIT aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour garantir la prise en considération des besoins et valeurs spécifiques de l'OIT en matière de dialogue social et de relations professionnelles. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.

865. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime qu'il est difficile de se prononcer sur le document, car, en l'absence d'informations concrètes sur la manière dont le Bureau procédera, on ne comprend guère comment les résultats attendus seront obtenus. Il est impossible de déterminer si les plans de l'OIT en matière de ressources humaines ont été

suivis au cours des dernières années ou dans quelle mesure ils l'ont été, étant donné que la stratégie précédente avait été élaborée et approuvée sous l'égide du Directeur général précédent et qu'elle a donc été remplacée par le programme de réforme mis en œuvre par le Directeur général actuel.

- 866.** En ce qui concerne les trois changements attendus en matière de gestion organisationnelle, l'orateur demande des précisions sur la manière dont le nouveau cadre pour les contrats de travail permettra de résoudre les principaux problèmes de l'OIT dans le domaine des ressources humaines. Il ne saisit pas bien comment le recensement du nombre de fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation permettra de mesurer la capacité de l'Organisation à s'adapter à un contexte externe difficile et changeant ou en quoi le pourcentage d'évaluations des fonctionnaires réalisées – une procédure courante – permettra de mesurer les progrès du renforcement de la gouvernance interne et de la responsabilisation.
- 867.** S'il reconnaît l'importance d'un personnel mobilisé, le groupe des employeurs constate qu'il y a une incohérence entre les objectifs énoncés de manière générale et la façon dont l'OIT prévoit de mesurer les progrès accomplis à cet égard. Une fois de plus, il ne voit pas très bien en quoi la mesure du délai de recrutement du personnel affecté à des projets financés par des donateurs permettra d'évaluer l'amélioration des compétences et de la motivation. En revanche, la mesure des progrès accomplis en matière de représentation des nationalités sous-représentées et d'égalité hommes-femmes pour l'accès aux postes des catégories supérieures apportera de précieuses indications sur la réalisation de ces objectifs importants.
- 868.** La transition du papier vers le numérique devrait permettre d'améliorer les services des ressources humaines, mais une méthode plus efficace pourrait consister à adopter une approche davantage axée sur les services, qui mette en particulier l'accent sur la facilitation de l'adaptation des nouveaux fonctionnaires à leur poste, la promotion d'une plus grande mobilité, l'accroissement des possibilités d'avancement professionnel et le renforcement de la motivation des fonctionnaires à tous les stades de leur carrière. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 869.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Japon félicite le Bureau pour sa proposition détaillée de stratégie en matière de ressources humaines, qui constitue un élément indispensable à la réalisation des objectifs de l'OIT. Il invite instamment le Bureau à remédier à la sous-représentation des pays du GASPAC et à rendre régulièrement compte des progrès accomplis à cet égard. Le Bureau devrait revoir l'indicateur 2.1.2, car une cible consistant à augmenter le nombre de personnes de nationalités sous-représentées de 25 pour cent d'ici à 2021 pourrait manquer de pertinence, puisqu'elle pourrait être facilement atteinte compte tenu du faible nombre de personnes recrutées en 2017 et des prévisions de recrutement en forte hausse d'ici à 2021. La diversité hommes-femmes est un élément essentiel du recrutement; l'initiative du centenaire sur les femmes au travail permettra à l'OIT de montrer l'exemple et d'afficher sa détermination dans ce domaine. Par ailleurs, étant donné que les exigences linguistiques prévues par le Statut du personnel jouent un rôle déterminant dans le recrutement de candidats qualifiés issus de divers pays, le groupe demande au Bureau d'expliquer comment ces exigences sont respectées concrètement. Le recrutement de personnes possédant une connaissance approfondie et une vaste expérience des questions relatives à l'emploi, à la main-d'œuvre et au monde du travail et ayant les compétences linguistiques nécessaires contribuera à la réalisation des objectifs de l'OIT. Enfin, la politique du Bureau en matière de divulgation d'informations sur la gestion des ressources humaines est moins satisfaisante que celle d'autres organisations internationales; ainsi, la dernière édition du Statut du personnel n'a pas été rendue publique. Etant donné que la compréhension des règles en vigueur est indispensable à la tenue de discussions constructives sur la stratégie en matière

de ressources humaines, le GASPAC encourage le Bureau à se saisir immédiatement de cette question.

**870.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie remercie le Bureau pour le document soumis, dans lequel est méticuleusement décrite la stratégie en matière de ressources humaines, alignée sur le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021. Il estime cependant que le document fournit trop peu d'informations sur les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un ensemble d'outils, processus et procédures visant à renforcer l'efficacité et l'efficacé des services des ressources humaines. Il serait bon de disposer d'informations plus concrètes sur les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre de la précédente stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de l'examen des processus opérationnels lancé en 2016, dont devrait s'inspirer la nouvelle stratégie en la matière. Si le groupe de l'Afrique salue les efforts consentis par le Bureau pour garantir davantage de diversité parmi son personnel, il estime que la cible consistant à augmenter le nombre de personnes de nationalités sous-représentées de 25 pour cent d'ici à 2021 est très peu ambitieuse et qu'il n'est pas clairement indiqué si elle porte à la fois sur les postes financés par le budget ordinaire et sur les postes relevant de projets de coopération pour le développement. Les critères de représentation géographique devraient aussi s'appliquer au personnel des catégories supérieures et ne pas concerner uniquement les postes de niveau inférieur. Pour ce qui est de l'évaluation des risques, le groupe de l'Afrique voudrait savoir précisément comment peuvent être atténués les principaux facteurs de risques concernant l'insuffisance des ressources financières et des capacités pour satisfaire aux besoins considérables de développement informatique de la gestion des ressources humaines. Pour créer des synergies entre diverses stratégies, garantir leur cohérence et en accroître les effets au maximum, la stratégie en matière de ressources humaines ne devrait pas être mise en œuvre de manière isolée, mais plutôt conjointement avec d'autres initiatives stratégiques telles que les stratégies en matière de connaissances et de technologies de l'information, afin d'en optimiser l'efficacité. Le groupe de l'Afrique n'appuie pas le projet de décision et propose de le modifier comme suit: «Le Conseil d'administration prend note de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et demande au Directeur général de réviser le document en question, en tenant compte des discussions, et de le soumettre pour examen au Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).»

**871.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada dit que la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 joue un rôle essentiel dans les efforts déployés pour mobiliser le personnel, le motiver et lui garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin qu'il produise les résultats attendus par les mandants. Il conviendrait toutefois de mieux prendre en considération les programmes de gestion des talents, le télétravail et les modalités de travail flexibles. Le groupe des PIEM souscrit aux indicateurs choisis et à l'orientation prévue pour la stratégie. Il appuie fermement la politique de mobilité active de l'OIT. Néanmoins, l'indicateur 1.1 devrait être divisé en deux indicateurs distincts, portant respectivement sur la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique, afin que la cible ne puisse être atteinte à l'issue de changements de poste au siège uniquement. Il importe de réduire les délais de recrutement, puisque l'expérience montre que le recrutement tardif d'un membre du personnel clé a parfois eu un effet très négatif sur la réalisation des résultats attendus dans le cadre de certains projets de développement de l'OIT. L'indicateur 2.1.1 présente une cible ambitieuse, mais atteignable, et devrait tenir compte de la nécessité d'un processus de recrutement transparent et axé sur les compétences. Le groupe des PIEM salue le choix de l'indicateur 2.1.3 concernant l'égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Il souhaiterait obtenir des informations récentes sur l'équilibre entre les sexes, en particulier aux grades P.5 et D, et fait remarquer que l'OIT devrait jouer un rôle de chef de file en ce qui concerne la promotion et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe s'enquiert de la manière

dont le volet de la stratégie consacrée à l'égalité hommes-femmes sera aligné sur la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et prie le Bureau de publier ses données sur la mise en œuvre de la version 2.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il voudrait en outre savoir comment les résultats de l'évaluation indépendante des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT pour la période 2010-2016 ont été pris en considération lors de l'élaboration de la stratégie. Le groupe des PIEM salue l'accent mis sur la réduction des cas de stress lié au travail et d'épuisement professionnel. Il estime que les autorités devraient appliquer une politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement et voudrait savoir quels outils seront utilisés pour éliminer et prévenir les incidents de ce type. Le renforcement de la gouvernance interne et de la responsabilisation y contribuera, et le Bureau devrait envisager d'appliquer des accords de responsabilisation des gestionnaires, sur le modèle de ceux utilisés à l'ONU et à l'Organisation mondiale de la santé. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

- 872.** *S'exprimant au nom des pays du groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud)*, un représentant du gouvernement de la Chine dit que la stratégie devrait porter principalement sur le recrutement d'un personnel hautement qualifié, efficace et intègre. Les responsabilités en matière de recrutement devraient, dans la mesure du possible, être déléguées aux bureaux régionaux, en particulier pour les postes de début de carrière et les stages, afin d'accélérer le processus de diversification du personnel. Des programmes de stage devraient être utilisés pour renforcer les capacités des jeunes et promouvoir le recrutement de personnes issues de régions et de pays sous-représentés. Des statistiques supplémentaires sur la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes parmi les stagiaires recrutés à Genève ainsi que des informations sur les critères de recrutement seraient les bienvenues. Il convient d'œuvrer en faveur d'une représentation géographique équitable et d'un équilibre entre les sexes, tant dans les bureaux extérieurs qu'au niveau décisionnel de l'Organisation. Atteindre la cible concernant les nationalités sous-représentées au titre de l'indicateur 2.1.2 devrait constituer une priorité. La valorisation des fonctionnaires, y compris des responsables hiérarchiques, devrait correspondre aux responsabilités et cibles prévues dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Le groupe BRICS demande que des informations actualisées sur la stratégie soient présentées en mars 2018.
- 873.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* dit qu'il est essentiel d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le principe de répartition géographique équitable revêt également une importance fondamentale, et il conviendrait d'accorder une plus grande importance aux contributions des Etats Membres et à leur population. La République islamique d'Iran appuie le projet de décision.
- 874.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* dit qu'elle appuie la méthode du Bureau consistant à recruter les personnes les plus compétentes dans le monde entier et à rendre ses services des ressources humaines plus efficaces. La capacité de retenir et gérer ses ressources humaines sera le plus grand défi que le Bureau devra relever pour être en mesure de faire face aux mutations profondes du monde du travail avant le centenaire de l'Organisation. Les membres du personnel doivent améliorer leurs compétences, et le cadre de suivi du comportement professionnel devrait être étendu afin de renforcer l'obligation, pour le personnel, de rendre compte des résultats obtenus. L'oratrice soutient la proposition de repérer les membres du personnel les plus performants. Le Bureau devrait écouter les Etats Membres et assurer une répartition géographique équitable ainsi que la parité hommes-femmes pour le recrutement concernant les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, tant dans les bureaux régionaux qu'au siège. Par ailleurs, il conviendrait de donner des renseignements supplémentaires sur les bases de référence

utilisées pour les indicateurs de la stratégie, afin de vérifier si les cibles définies sont suffisamment ambitieuses. La République de Corée appuie le projet de décision.

- 875.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite de l'approche pragmatique adoptée par le Bureau pour la réforme des ressources humaines. Il souscrit aux objectifs de la stratégie, notamment ceux consistant à se doter d'un personnel mobile et mobilisé; à valoriser les fonctionnaires, y compris les responsables hiérarchiques; à améliorer les services des ressources humaines par la numérisation; et à renforcer la coopération avec le Centre de Turin et la CFPI pour ce qui concerne la réforme des ressources humaines. La cible prévue pour les pays sous-représentés est particulièrement appréciée, et la Chine se déclare prête à aider le Bureau en recommandant des candidats pour le programme de détachement d'administrateurs auxiliaires et le programme pour stagiaires. Les préoccupations des pays sous-représentés devraient être aussi prises en compte lors du recrutement concernant des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Des rapports d'activité réguliers concernant les indicateurs et les cibles de la stratégie seraient utiles. La Chine appuie le projet de décision.
- 876.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines) dit que le document sur la stratégie diffère des documents antérieurs en ce qu'il contient des indicateurs et des cibles qui permettront au Conseil d'administration d'évaluer plus facilement la performance du Bureau. Il a été pris note des préoccupations d'un certain nombre d'Etats Membres en ce qui concerne la représentation géographique, et spécialement la représentation des nationalités sous-représentées. Une moyenne des recrutements sur les quatre années précédentes pourrait servir de base de référence. Toutefois, la décision du Conseil d'administration de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans devrait entraîner une réduction du nombre de postes vacants financés par le budget ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- 877.** La composante de la stratégie concernant la problématique hommes-femmes a été convenablement alignée sur la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, qui a été élaborée avec l'aide du Bureau. Des informations sur la situation actuelle en matière de parité hommes-femmes sont communiquées dans le document GB.329/PFA/INF/4. Quelque 45 pour cent des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sont occupés par des femmes, ce qui est très proche de la parité. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour ce qui est des postes P.2 et P.3, et la parité a été atteinte en ce qui concerne les postes P.4. Toutefois, seulement 35 pour cent environ des postes P.5 et 39 pour cent des postes D.1 sont actuellement occupés par des femmes, et il reste encore beaucoup à faire à cet égard.
- 878.** En mars 2016, le Bureau a rendu compte au Conseil d'administration de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, dans le cadre de laquelle des progrès importants ont été accomplis en ce qui concerne la création de programmes de perfectionnement des cadres aux fonctions de direction et de gestion, l'accroissement de la mobilité géographique et fonctionnelle, l'augmentation des taux de conformité aux prescriptions du cadre de suivi du comportement professionnel, la conclusion de nouveaux accords sur la protection de la maternité et la mise au point de politiques et de procédures à l'appui de la lutte contre le harcèlement. Les critères de diversité géographique n'ont été appliqués qu'au recrutement de personnel émergeant au budget ordinaire. L'égalité hommes-femmes comme la diversité géographique devraient effectivement concerner l'ensemble de la structure des grades, et non les seuls grades inférieurs. La question de l'évaluation des risques a été abordée au paragraphe 31 du document et englobe la planification des effectifs, la planification des mesures d'urgence et la création des procédures opérationnelles permanentes pour la plupart des fonctions relatives aux ressources humaines. Des synergies existent avec les stratégies en matière de technologies

de l'information et de connaissances, mais aussi avec la stratégie de coopération pour le développement.

- 879.** La proposition du groupe des PIEM de scinder l'indicateur relatif à la mobilité en deux indicateurs distincts relatifs à la mobilité géographique et à la mobilité fonctionnelle est tout à fait réalisable et sera dûment prise en considération. La réduction du délai nécessaire pour le recrutement fait partie de la stratégie; les indicateurs correspondants figurent dans le document. S'agissant des activités sur le terrain, le Département du développement des ressources humaines et le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs, conjointement avec d'autres départements et les bureaux régionaux, s'emploient à trouver les moyens de renforcer encore l'appui apporté en matière de ressources humaines.
- 880.** L'Organisation applique une politique de tolérance zéro à l'égard des actes de harcèlement et des comportements répréhensibles, et de nouvelles procédures sont en vigueur. Une liste de sanctions imposées aux membres du personnel jugés coupables de comportements répréhensibles a été publiée plus tôt en 2017.
- 881.** Les jeunes recrutés dans le cadre du programme pour stagiaires de l'OIT font l'objet d'un processus de sélection qui tient compte de la diversité géographique et de l'égalité hommes-femmes. Quelque 130 stagiaires ont été affectés au siège, et une centaine aux activités sur le terrain. En plus d'acquérir une expérience importante, les stagiaires participent à des activités de formation qui leur permettent d'en apprendre plus long sur le marché du travail. Bien que l'inexpérience relative de la plupart d'entre eux empêche généralement le Bureau de les recruter à des postes fixes, ce programme est une importante filière pour le recrutement au sein du BIT à long terme.
- 882.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie dit que, après avoir examiné la réponse du Bureau à ses préoccupations, le groupe de l'Afrique demande que ces questions soient prises en compte dans le document concernant la stratégie à la première occasion afin qu'il puisse approuver le projet de décision. Si cela ne pouvait avoir lieu à la présente session du Conseil d'administration, le groupe en reviendrait à sa proposition de reporter la décision à la session de mars 2018.
- 883.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que, pour concevoir la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, il a été tenu compte des résultats et des enseignements tirés de la stratégie précédente, en particulier pour ce qui concerne le suivi du comportement professionnel, les processus de recrutement, l'amélioration de l'aptitude à diriger, l'indice de la santé organisationnelle et l'examen des processus opérationnels. Par suite de la modification des stratégies de recrutement, le nombre de fonctionnaires recrutés venant de pays sous-représentés ou non représentés a plus que doublé entre la période biennale 2013-14 et la période biennale 2015-16, et le nombre de candidatures déposées par des ressortissants de ces pays a également doublé; il n'en reste pas moins nécessaire d'apporter des améliorations encore plus nettes. Ces stratégies de recrutement se poursuivront, et de nouvelles initiatives seront prises. Il sera aussi procédé, dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines, à des examens portant sur la mise en place possible de programmes de discrimination positive, la composition des jurys de sélection et les exigences linguistiques ou en matière d'expérience.
- 884.** La stratégie globale du Bureau à l'égard des risques a été définie dans le cadre du programme et budget et englobe les risques concernant les ressources humaines et les stratégies d'atténuation correspondantes, lesquels ont notamment trait à la pénurie de ressources et de personnel qualifié et à la capacité interne de l'Organisation en matière de ressources humaines. Une matrice est également en place, qui associe la stratégie en matière de

ressources humaines avec les plans stratégiques concernant en particulier les technologies de l'information, le partage des connaissances et la coopération pour le développement.

885. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie remercie le Bureau pour les explications qu'il a fournies en réponse aux préoccupations de son groupe à propos de questions dont il n'a pas été explicitement ou pleinement rendu compte dans le document du Bureau et demande à ce dernier de dûment consigner les préoccupations exprimées et les réponses fournies. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision, étant entendu que ces questions seront abordées dans le prochain document du Bureau sur la stratégie en matière de ressources humaines.

## Décision

886. *Le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et demandé au Directeur général de tenir compte des orientations données par le Conseil d'administration pour la mettre en œuvre.*

(Document GB.331/PFA/13, paragraphe 32.)

## Quatorzième question à l'ordre du jour

### Amendements au Statut du personnel

887. Aucun document n'était soumis au titre de cette question.

## Quinzième question à l'ordre du jour

### Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

#### Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales ([GB.331/PFA/15](#))

888. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le groupe souscrit au projet de décision.
889. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est regrettable que l'Organisation météorologique mondiale (OMM) ait décidé de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal, alors que son association du personnel avait fait part de sa préférence pour la décision inverse. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
890. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que le groupe de l'Afrique se félicite de la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Bureau de recherche macroéconomique de l'ASEAN+3 (AMRO). Il encourage le Bureau à continuer de coopérer avec l'OMM en ce qui concerne toute question en suspens relative à son retrait. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.



891. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis salue le travail des juges du Tribunal administratif de l'OIT. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction la reconnaissance par l'AMRO de la compétence du Tribunal. Cela étant, il est préoccupant de constater que l'OMM a décidé de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal un an seulement après le retrait de la Cour permanente d'arbitrage. Le groupe des PIEM souhaite que le Bureau lui donne l'assurance que ces retraits ne s'inscrivent pas dans une tendance plus générale portant à croire que l'alourdissement de la charge financière et les longs délais avant le prononcé des jugements ont entraîné une perte de confiance dans les processus et la jurisprudence du Tribunal.
892. En ce qui concerne la charge de travail et l'efficacité du Tribunal, le groupe des PIEM salue les efforts que fait le Directeur général pour collaborer avec l'Organisation européenne des brevets afin d'améliorer ses politiques internes en vue de réduire le nombre de plaintes déposées contre elle et de permettre ainsi au Tribunal de résorber son arriéré. Le groupe demande qu'un rapport complet sur ces efforts et sur les progrès réalisés dans la résorption de l'arriéré soit soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2018.
893. Le groupe des PIEM estime que le Directeur général devrait continuer d'étudier, en consultation avec le Tribunal, tous les moyens permettant à celui-ci de fonctionner efficacement et sans entraves et demande qu'un rapport sur les mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement du Tribunal soit soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2018. Il appuie le projet de décision.
894. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* dit que rien n'indique qu'il y ait une tendance plus générale au retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations membres. Si des raisons financières ont été mentionnées dans le contexte du retrait de la Cour permanente d'arbitrage et si les longs délais avant le prononcé des jugements ont été cités par le Conseiller juridique de l'OMM comme la principale raison pourquoi l'OMM a décidé de retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal, rien ne suggère qu'un alourdissement de la charge financière crée un mécontentement parmi les organisations membres. Il n'y a pas non plus lieu de soupçonner une perte de confiance dans la jurisprudence du Tribunal. Il est révélateur que la Cour permanente d'arbitrage ait décidé de régler les litiges en matière d'emploi de son personnel en recourant à un arbitre unique, tenu d'appliquer la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT.
895. D'après les statistiques fournies par le Greffe du Tribunal, le nombre de plaintes déposées contre l'Organisation européenne des brevets au cours des neuf premiers mois de 2017 a nettement diminué par rapport à la même période au cours des deux années précédentes. En outre, le président de l'Office européen des brevets a communiqué des informations détaillées concernant une décision du conseil exécutif datée de juin 2017 sur la réforme globale du système de justice interne de l'Organisation européenne des brevets, y compris la nomination de présidents extérieurs à sa commission de recours et à son comité disciplinaire. Le Bureau peut établir les deux rapports demandés par le groupe des PIEM pour la session suivante, sous réserve de l'approbation du groupe de sélection.

## Décision

### 896. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a approuvé la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Bureau de recherche macroéconomique de l'ASEAN+3 (AMRO), avec effet à compter du 31 octobre 2017;*

- b) *a pris note de l'intention de l'Organisation météorologique mondiale (OMM) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal administratif;*
- c) *a confirmé que l'OMM ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 31 octobre 2017;*
- d) *a prié le Directeur général d'assurer le suivi avec l'OMM pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.331/PFA/15, paragraphe 18.)

## Seizième question à l'ordre du jour

### Autres questions de personnel

#### **Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85<sup>e</sup> session au sujet de l'indice d'ajustement à Genève (GB.331/PFA/16(Rev.))**

**897.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a suscité d'importantes préoccupations d'ordre administratif, méthodologique et juridique dans toutes les institutions ayant leur siège à Genève, en particulier en ce qui concerne les données sur les loyers et le calcul du sous-indice du logement. Elle appuie pleinement la poursuite du dialogue entre le Bureau et la CFPI dans le cadre de l'examen de la méthodologie de l'enquête et de son application. Elle convient, comme le Bureau, qu'il est nécessaire de mettre en œuvre les décisions émanant d'organes du régime commun. Cela étant, il importe de garantir que le Bureau ne s'expose pas à être tenu d'accorder des réparations financières à l'issue d'éventuelles actions en justice. C'est pourquoi il est préférable d'attendre que la CFPI ait fini d'examiner la méthodologie de l'enquête avant d'appliquer sa décision. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

**898.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il est beaucoup plus important de garantir un traitement équitable des fonctionnaires du Bureau que de maintenir l'équité et la cohésion au sein du régime commun des Nations Unies. Il faut donc passer outre aux recommandations de la CFPI et ne pas diminuer la rémunération du personnel. Alors que le principe de l'équité exige une méthodologie solide, des questions se posent quant à la méthode, à l'analyse et aux recommandations de la CFPI. L'absence de consensus sur les faits et l'analyse qui sous-tendent la décision est très troublante, tout comme la perspective d'actions en justice et les conséquences potentiellement néfastes pour la capacité de l'Organisation à attirer, retenir et motiver le personnel ainsi qu'à servir les mandants. Le groupe des employeurs peut appuyer le projet de décision visant à différer la décision définitive jusqu'à la session de mars 2018 du Conseil d'administration s'il est raisonnable de compter que des informations supplémentaires débouchant sur un accord entre la CFPI et les institutions ayant leur siège à Genève seront disponibles avant. S'il est décidé que la méthodologie employée par la CFPI et son application sont valables, le groupe des employeurs s'emploiera à rechercher comment alléger les incidences financières sur le personnel du BIT.

- 899.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie dit qu'il accueille avec satisfaction les efforts entrepris par le Directeur général et les directeurs d'autres institutions des Nations Unies ayant leur siège à Genève pour préciser la méthodologie de l'enquête et son application, ainsi que l'engagement pris par la CFPI d'examiner, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations du personnel, la méthodologie de l'enquête sur les ajustements et son application. Il est donc raisonnable d'attendre que ce processus soit achevé avant de mettre en œuvre la décision de la CFPI. L'orateur demande si le fait de surseoir à la mise en œuvre aura des conséquences juridiques ou administratives pour le BIT. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 900.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada dit que cette question ne devrait pas figurer à l'ordre du jour du Conseil d'administration, car les décisions de la CFPI doivent être mises automatiquement en œuvre par toutes les institutions du régime commun des Nations Unies, sans que l'accord du Conseil d'administration soit nécessaire. En ce qui concerne la procédure suivie, il n'a pas été indiqué sur le site Web de l'OIT qu'il y aurait un document et un projet de décision sur la question jusqu'à la publication – tardive – du document en question, sans que ce retard de publication soit annoncé.
- 901.** Des orientations cohérentes et des normes applicables à l'ensemble du régime sont importantes, car elles maintiennent des conditions équitables pour un travail de valeur égale, évitent la concurrence entre les organisations en ce qui concerne le personnel, permettent une gestion centrale des barèmes de traitement et des indemnités et contribuent à une approche moderne de la planification de la main-d'œuvre et de la mobilité interinstitutions. L'ajustement de poste a été conçu pour que les fonctionnaires aient le même pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation; une application inéquitable de cet ajustement mettrait en péril l'avenir du régime commun. La CFPI a confirmé que la collecte et le traitement des données se sont faits dans le respect de la méthodologie approuvée; en outre, les éventuelles modifications résultant de l'examen ne prendront pas effet avant le prochain cycle d'enquêtes sur le coût de la vie. Par conséquent, la décision de la CFPI doit être pleinement mise en œuvre pour les nouveaux membres du personnel et les fonctionnaires en poste, dans les nouveaux délais fixés. Le groupe des PIEM, le GASPAC et le groupe de l'Europe orientale ne peuvent pas accepter le projet de décision du Bureau et proposent le nouveau libellé suivant:

Le Conseil d'administration:

- a) note que l'application de l'indice d'ajustement révisé pour tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Genève sur la base des résultats du cycle d'enquêtes de 2016 sur le coût de la vie sera intégralement mise en œuvre – tant pour les fonctionnaires nouvellement recrutés que pour les fonctionnaires déjà en poste – selon les délais fixés par la CFPI à sa 85<sup>e</sup> session;
- b) se félicite des décisions de la CFPI figurant dans son rapport annuel du 14 août (réf. A/72/30, paragraphe 127):

«La Commission a décidé:

- a) de réaffirmer que la collecte et le traitement des données tirées des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie s'étaient déroulés conformément à la méthode approuvée;

- b) de prendre note des conclusions figurant dans les documents établis par les statisticiens de Genève et de celles des fédérations de fonctionnaires en ce qui concerne divers aspects de la méthode d'ajustement, ainsi que de la réponse du secrétariat à ces conclusions, et de communiquer les deux documents au Comité consultatif pour les questions d'ajustement;

c) de demander au Comité consultatif de continuer d'améliorer la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations de personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.»

- 902.** *S'exprimant au nom des pays nordiques*, un représentant du gouvernement de la Finlande, appuyant la déclaration du groupe des PIEM, dit que le Bureau devrait donner effet pleinement et sans retard à la décision de la CFPI. La diminution de l'indemnité de poste résulte de la baisse du coût de la vie à Genève; elle ne constitue pas une «baisse de la rémunération». Il importe de préserver l'unité au sein du système commun. Des discussions prolongées et inutiles, outre qu'elles risquent de compromettre la réputation des Nations Unies, détourneront du temps et de l'attention que celles-ci devraient consacrer à leur tâche fondamentale, à savoir réaliser les objectifs de développement durable.
- 903.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que le document du Bureau fait état de l'obligation légale qu'a l'OIT, conformément aux principes établis par son Tribunal administratif, de mettre en œuvre les décisions prises par d'autres organes. Le Bureau fait preuve de prudence pour être sûr que la mise en œuvre de la décision de la CFPI sera fondée sur des méthodologies appropriées, question qui est encore en cours d'examen. La décision de la CFPI doit être mise en œuvre à compter de février 2018, et les recommandations du Comité consultatif de la CFPI pour les questions d'ajustement seront disponibles au plus tard à la fin du mois en question. En reportant à sa session de mars 2018 la décision définitive sur l'application de l'indice d'ajustement révisé, le Conseil d'administration sera en mesure de tenir compte du résultat de l'examen de la méthodologie d'enquête, des éventuels problèmes constatés et des recommandations faites par le comité de la CFPI.
- 904.** *Le Directeur général* dit que le Bureau a parfaitement conscience de l'importance et de la sensibilité de la question ainsi que des préoccupations contrastées exprimées par les mandants. Pour ce qui est du processus, il avait clairement indiqué à la session précédente, en juin 2017, que ce point serait inscrit à l'ordre du jour de la session en cours. La nécessité de maintenir et d'appuyer l'intégrité et l'autorité de la CFPI et du système commun est précisément la considération par quoi le Bureau était mu lors de son récent dialogue avec la CFPI. Le choix entre le fait de respecter l'intégrité du système commun et celui de garantir un traitement équitable et légal du personnel n'est pas un dilemme insoluble.
- 905.** Le dialogue engagé par l'OIT et les autres organisations avec la CFPI ne vise qu'à obtenir des assurances quant à la validité et la précision de la méthodologie utilisée; il ne s'agit en aucun cas de négocier les niveaux de traitements. Même si ce n'est pas le terme employé en l'espèce, lorsque des fonctionnaires reçoivent moins d'argent à la fin du mois, ils subissent sans l'ombre d'un doute une réduction de salaire. Il est essentiel, pour l'autorité de la CFPI et du système commun des Nations Unies, que l'OIT exerce toute la diligence requise pour vérifier la précision et le bien-fondé de la méthodologie utilisée par la CFPI et les décisions auxquelles celle-ci est parvenue. Le document du Bureau explique pourquoi il y a des difficultés sur le plan de la gestion, de la technique et du droit. Il faut espérer que ces zones d'ombre seront dissipées grâce au dialogue sincère, objectif et productif mené avec la CFPI. Reporter à mars 2018 la décision définitive sur la mise en œuvre permettra au Conseil d'administration d'examiner la situation en toute connaissance de cause. Cela veut dire que la mise en œuvre de la décision de la CFPI sera reportée de deux mois. L'OIT reste très attachée à l'intégrité et à l'autorité de la CFPI ainsi qu'à la nécessité de préserver le système commun.
- 906.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il a eu des contacts avec plusieurs gouvernements et qu'il comprend leurs préoccupations; il est cependant convaincu qu'il y aurait un véritable intérêt à tenter une nouvelle fois, au niveau des experts, de surmonter les différences factuelles concernant la méthodologie et son application. Le Conseil

d'administration ne dispose pas pour le moment d'un tableau complet de la situation qui lui permettrait de prendre une décision. En tout état de cause, le groupe des employeurs ne peut pas appuyer la proposition d'amendement faite par le groupe des PIEM.

- 907.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, même si la situation présente des difficultés, le groupe des travailleurs soutient le projet de décision dans son libellé initial.
- 908.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie dit que le groupe de l'Afrique, qui est pour une bonne part composé de ministres du travail, s'efforce de dialoguer avec le groupe des PIEM pour parvenir à un équilibre entre intégrité du système commun des Nations Unies et traitement équitable du personnel. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision tel que proposé par le Bureau.
- 909.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande si le Bureau peut donner aux mandants l'assurance que le Conseil d'administration, à sa session de mars 2018, disposera d'un ensemble de faits concernant la méthodologie et son application qui sera reconnu tant par la CFPI que par les organisations sises à Genève.
- 910.** *Le Directeur général* dit qu'il ne peut s'exprimer au nom de la CFPI, mais que le Bureau ne négligera aucun effort pour satisfaire à la demande des employeurs à la session suivante.
- 911.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada dit que certains membres des groupes qu'elle représente ont lu un rapport de la CFPI que d'autres membres du Conseil d'administration n'ont peut-être pas eu à leur disposition. Il pourrait être utile de reporter de quelques jours l'adoption du projet de décision afin que ces informations puissent être partagées et discutées.
- 912.** *Une représentante du gouvernement de l'Australie* appuie la demande tendant à ce que l'examen de la question soit reporté plus tard au cours de la session.
- 913.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que son pays et le groupe de l'Europe orientale soutiennent la proposition faite par le groupe des PIEM.
- 914.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est peu probable que quelques jours de délai suffisent à résoudre le problème; elle préférerait adopter le projet de décision tel que proposé par le Bureau.
- 915.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, si des considérations particulières préoccupent le groupe des PIEM, celui-ci devrait en faire part clairement. De même, toute information spécifique que détiendrait ce groupe doit être communiquée afin que le Conseil d'administration puisse prendre une décision plus éclairée sur la question.
- 916.** *Une représentante du gouvernement du Swaziland* dit qu'il y a une nette majorité en faveur du projet de décision et qu'elle ne voit pas la nécessité de reporter l'adoption du projet de décision.
- 917.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada dit qu'elle est disposée à poursuivre les discussions avec le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Cela étant, il est clair que l'OIT a un mandat en ce qui concerne les travailleurs et le monde du travail, et elle respecte les vues de la majorité des membres du Conseil d'administration.

## Décision

### 918. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a noté qu'un examen de la méthodologie et des conclusions du rapport de l'équipe de statisticiens sera entrepris par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) avant sa 86<sup>e</sup> session;*
- b) *a décidé que l'application de l'indice d'ajustement révisé pour tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Genève sur la base des résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie sera examinée en vue d'une décision finale à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).*

(Document GB.331/PFA/16(Rev.), paragraphe 10.)

- 919.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, une représentante du gouvernement du Canada dit que le Conseil d'administration doit examiner un certain nombre de points avant la tenue de sa session suivante. L'attachement du Bureau au régime commun des Nations Unies ne fait aucun doute; cela étant, le retard pris dans l'application de la décision de la CFPI concernant l'indice d'ajustement affaiblira ce régime et, pour le personnel qui en relève, donnera lieu à une application incohérente du mandat de la CFPI.*
- 920.** *En ce qui concerne le projet de décision figurant dans le document, les informations sur lesquelles il se fonde n'ont pas été toutes communiquées, en particulier aux partenaires sociaux. Par exemple, le Bureau a fait part des avis de ses propres statisticiens sur la méthodologie de l'enquête, mais pas de la réponse de la CFPI ni des explications données pour justifier la décision, dont les gouvernements ont eu connaissance. Cette présentation déséquilibrée a conduit à de mauvaises décisions fondées sur des faits incomplets. Le groupe des PIEM demande au Bureau de lui donner l'assurance que tous les documents pertinents émanant de la CFPI seront communiqués aux mandants bien avant la session de mars 2018 du Conseil d'administration, de façon qu'ils soient dûment examinés et que les décisions soient prises en meilleure connaissance de cause. Un représentant de la CFPI pourrait également être invité pour dissiper tout malentendu.*
- 921.** *L'oratrice demande des éclaircissements sur: les mesures que le Bureau prendra une fois achevé l'examen de la méthodologie par la CFPI; la date proposée pour l'application de la décision de la CFPI; les circonstances dans lesquelles la direction du BIT proposerait de ne pas appliquer du tout la décision; les conseils qui seront donnés au personnel; et la manière dont la direction du BIT engagera le dialogue social avec le syndicat pour faciliter l'application de la décision qui sera prise à la session de mars 2018. Les membres du Conseil d'administration souhaitent aussi recevoir des informations sur les incidences de la décision prise par le Conseil à la session en cours, y compris les incidences financières. Le groupe des PIEM appuie sans réserve et encourage la communication entre la CFPI et toutes les parties prenantes. Enfin, l'oratrice regrette que le groupe n'ait pas obtenu satisfaction lorsqu'il a demandé à disposer d'un délai supplémentaire pour des consultations; il conviendrait que cette possibilité soit à l'avenir reconnue à toutes les parties.*
- 922.** *Le Directeur général note avec satisfaction qu'il a été reconnu que l'OIT a toujours été, et restera, déterminée à défendre le régime commun des Nations Unies. Toutes les mesures prises par le Bureau l'ont été dans cette perspective. Le Directeur général espère vivement qu'après le débat qui se tiendra en mars 2018 le Conseil d'administration sera en mesure d'appliquer la décision de la CFPI et que les préoccupations concernant les incohérences seront dissipées. Le Bureau n'a jamais cherché à dissimuler des informations – il ne serait*

---

d'ailleurs pas dans son intérêt de le faire. Le Bureau sera en mesure de donner au Conseil d'administration, en mars 2018, des informations aussi complètes que possible sur les résultats du dialogue en cours entre la CFPI et son Comité consultatif pour les questions d'ajustement, l'OIT et d'autres organisations. Personne ne souhaite plus de transparence sur la question que la direction du BIT.

- 923.** La non-application de la décision de la CFPI n'aura aucune incidence financière, car cette décision n'était pas connue au moment de l'approbation du programme et budget pour 2018-19. Si la décision de la CFPI est appliquée en l'état, les économies réalisées seront de l'ordre de 250 000 dollars des Etats-Unis par mois. Le Bureau élaborera soigneusement le document qu'il soumettra à la session de mars 2018 et s'efforcera de donner à toutes les parties toutes les informations dont elles souhaitent disposer. Le Directeur général se félicite de la proposition d'inviter la CFPI à faire connaître ses vues par l'intermédiaire d'un de ses représentants, sous réserve de l'approbation du groupe directeur, ou au moyen de documents. Il espère que Conseil d'administration pourra prendre en mars 2018 une décision qui sera propre à apaiser les préoccupations du groupe des PIEM et qui recueillera l'approbation de toutes les parties.





## Annexe I

### Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration

(331<sup>e</sup> session – 31 octobre 2017)

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les délégués,  
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous aujourd'hui en tant que présidente élue du Syndicat du personnel du BIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel. C'est une grande opportunité pour moi de vous faire part des relations professionnelles au sein du Bureau, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Deux documents ont particulièrement retenu l'attention du personnel: celui sur la stratégie en matière de ressources humaines pour les quatre ans à venir (document [GB.331/PFA/13](#)) et celui sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève (document [GB.331/PFA/16\(Rev.\)](#)).

Le premier document a comme sous-titre «Agilité, mobilisation, efficience». Un tel sous-titre n'a pu qu'interpeller les représentants du personnel, qui ont été extrêmement intéressés par la stratégie à long terme élaborée par le Département du développement des ressources humaines car, comme chacun sait, la valeur d'une organisation se mesure bien souvent à la compétence et à la motivation de son personnel, mais aussi au bien-être de ce dernier, nécessaires pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ils en ont donc pris bonne note et saisissent l'occasion de vous faire part de leur position sur quelques thèmes évoqués qui ont des incidences directes sur les conditions de travail du personnel.

Le Syndicat du personnel se réjouit de noter que le Bureau entend «pouvoir attirer, valoriser, mobiliser» et surtout «conserver» son personnel, mais il espère bien que ces bonnes intentions ne sont pas uniquement une stratégie sur papier et qu'elles seront suivies d'effets concrets au bénéfice du personnel. Il souhaite aussi que «l'agilité», terme décidément très tendance, ne porte pas atteinte à la sécurité de l'emploi. Il sera donc particulièrement attentif à ce que, d'une part, le personnel conserve ses droits acquis en matière de contrats à durée indéterminée et que, d'autre part, les collègues travaillant sur des projets de coopération pour le développement ne soient plus considérés comme des variables d'ajustement au gré des besoins de l'Organisation. Ces collègues, qui constituent maintenant 40 pour cent de la main-d'œuvre de l'Organisation, ont droit non seulement à des contrats d'une durée égale à la durée des projets pour lesquels ils sont recrutés, mais aussi à de véritables perspectives de carrière et d'intégration dans l'Organisation dès lors qu'ils ont contribué à la réalisation de ses objectifs. Cela fait bien entendu l'objet de discussions dans le cadre des négociations sur une nouvelle politique des contrats, qui est toujours en cours d'élaboration.

Concernant le recrutement et la sélection du personnel, le Syndicat du personnel a deux remarques à faire:

- Premièrement, il souscrit à la nécessité, pour l'Organisation, d'assurer la diversité de son personnel, mais souhaite que cette diversité ne soit pas seulement axée sur la diversité géographique ou la proportion hommes-femmes. La diversité signifie bien plus que cela, et il faut également envisager une meilleure intégration des personnes ayant un handicap physique ou mental. Le Syndicat souhaite surtout que cette question s'inscrive dans le cadre des règles définies dans le Statut du personnel et ne soit pas sujette à des pratiques internes ad hoc, lesquelles génèrent de nombreux problèmes d'équité et de justice et participent à la recrudescence des recours légaux qui ne sont jamais dans l'intérêt de l'Organisation. Si les règles doivent être changées, le Syndicat est prêt à s'asseoir de nouveau à la table de négociation. Dans ce cadre, il réaffirmera l'absolue nécessité, pour l'Organisation, d'instaurer un programme exhaustif de détection, de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des jeunes ressortissants de tous les pays, notamment ceux des pays peu ou pas représentés, afin qu'ils ou elles puissent envisager sereinement, de manière pérenne mais surtout légitime, leur carrière au sein de l' Organisation.
- La deuxième remarque porte sur les objectifs présentés au paragraphe 19 du document. Le Syndicat note que tout doit être désormais quantifié depuis l'intervention de la société privée chargée de l'examen des processus opérationnels (communément appelé BPR). Or, pour être un témoin régulier attentif et coopératif des procédures de recrutement et de sélection, le Syndicat se demande bien d'où les chiffres présentés peuvent provenir. Les ressources humaines et financières allouées au service de recrutement du BIT sont si faibles, voire éparées, qu'il est à prévoir que ces objectifs, pour être atteints, nécessiteront inévitablement une surcharge de travail au détriment du personnel. Il ne s'agit pas seulement de rationaliser à tout prix mais de pouvoir, dans une Organisation qui doit être un modèle, recruter ou sélectionner la personne la plus appropriée dans chaque service ou bureau établi dans le monde entier, et ce processus ne peut être réduit à la portion congrue. Le «vite fait, bien fait» ne peut s'appliquer lorsqu'on recherche la qualité que requièrent le recrutement et la sélection de notre personnel.

Le document se réfère également, à plusieurs reprises, à la nécessité, pour le personnel, de bénéficier d'un environnement sain et de bonnes conditions de travail. Tous les collègues que je représente auraient certainement beaucoup d'expériences individuelles ou collectives à partager en ce qui concerne leur quotidien au sein de cette Organisation, où la pression se fait de plus en plus vive, où ils doivent rendre compte à la demi-heure près de l'état d'avancement de leurs tâches et où le personnel de la catégorie des services généraux se trouve à exécuter quatre ou cinq fonctions en même temps, en particulier sur le terrain où certains doivent diriger, à des grades inadéquats, des bureaux entiers en l'absence du directeur et des spécialistes, noyés sous les missions dans les pays avoisinants. Ce dernier constat a des conséquences non négligeables pour la capacité d'agir et l'indépendance de l'Organisation au service de ses mandants. Je ne peux non plus passer sous silence les conditions de travail de nos collègues engagés dans des projets de coopération pour le développement, dont certains sont envoyés dans des Etats dits fragiles, parfois sans le minimum requis en matière de sécurité pour des raisons d'économie, et d'autres voient leurs contrats d'emploi renouvelés mois après mois, sans savoir de quoi sera fait leur avenir professionnel. Faire plus avec moins, supprimer les postes lors des départs à la retraite, recourir à la sous-traitance dans certains domaines déjà exsangues comme celui de la sécurité, propager l'incertitude et la frustration, tout cela à un coût en termes de santé et entame le moral du personnel, provoquant des maladies professionnelles qui sont en augmentation constante. Est-ce cela que l'Organisation souhaite pour son personnel alors qu'elle est sur le point de célébrer son centenaire? L'avenir du travail au sein même de l'OIT est-il moins important qu'ailleurs? L'Organisation devrait se pencher sur la question des économies qui coûtent plus d'argent qu'elles n'en font gagner.

Le Syndicat relève également la question de la gouvernance interne, dont l'administration semble se satisfaire. Les représentants du personnel estiment qu'il est prématuré de dire – comme cela est indiqué au paragraphe 12 du document GB.331/PFA/13 – que «beaucoup a été fait pour améliorer la gouvernance interne et asseoir le principe de responsabilité». Beaucoup reste à faire en ce qui concerne la transparence et la responsabilité en cas d'inconduite afin d'augmenter le niveau de confiance du personnel en ce qui concerne les décisions de l'administration dans ce domaine. La tolérance zéro, si souvent évoquée dans ces murs, ne peut raisonnablement se baser sur une approche parcellaire, manichéenne et dépourvue d'une vision claire d'un cadre général de responsabilité. Le Syndicat souhaite que l'Organisation, dans son intérêt et celui de son personnel, se dote d'un système exhaustif et cohérent, avec des lignes directrices et des procédures, où les protagonistes puissent être assurés qu'ils seront traités équitablement, quel que soit leur niveau hiérarchique, et que leurs droits seront respectés, ceci pour être à la hauteur du cadre de responsabilité dont elle s'est dotée en 2010 comme à la hauteur des autres organisations du système des Nations Unies.

Je ne peux évidemment clore mes commentaires sur ce document des ressources humaines sans aborder une question cruciale pour les représentants du personnel: et le dialogue social dans tout ça? Il faut attendre l'avant-dernière page du document essentiellement centré sur les questions de personnel pour que soit évoqué le Syndicat (les «représentants» du personnel) et pour découvrir que celui-ci relève de la catégorie des «synergies et questions transversales».

C'est finalement une bonne nouvelle: au lieu d'être nulle part, le Syndicat sera partout!

En tous cas, c'est l'interprétation qu'en font les représentants du personnel, et ils seront naturellement prêts pour toutes les futures discussions, consultations, négociations qui auront lieu dans le cadre formel du Comité de négociation paritaire sur tous les sujets abordés dans cette stratégie quinquennale, ceci afin de respecter la formulation du paragraphe 27 du document mentionnant un cadre de travail favorable et des relations professionnelles harmonieuses.

Permettez-moi maintenant, Mesdames et Messieurs les délégués, d'aborder plus spécifiquement le dernier document, mais non le moindre, le document GB.331/PFA/16(Rev.), sur lequel vous aurez probablement à vous prononcer. Vous n'êtes pas sans savoir qu'une des particularités de la fonction publique internationale réside dans la dualité de la détermination de ses conditions d'emploi et de travail. Certains éléments peuvent être déterminés au sein de chaque organisation dans un cadre plus ou moins élaboré de négociation; mais, en matière de traitements et d'indemnités, c'est la CFPI qui, par délégation volontaire d'autorité de chaque organisation, est désignée comme organe compétent. C'est ce qu'on appelle le «régime commun des Nations Unies».

Je ne vais pas revenir sur l'ensemble des événements, car six mois de lutte – comprenant des manifestations massives et des arrêts de travail, soutenus par des pétitions mondiales et des actions de solidarité venant des lieux d'affectation les plus reculés sur le terrain – ne peuvent être résumés en quelques minutes. Cependant, je peux vous exposer ce que, à l'heure actuelle et à la lumière des nouveaux développements, le personnel n'est toujours pas prêt à accepter. Ne vous méprenez surtout pas sur la finalité de ces actions. Ce n'est pas un combat isolé de fonctionnaires nantis décidés coûte que coûte à conserver leur salaire à n'importe quel prix dans une ville siège. Les fonctionnaires du BIT sont des personnes responsables et engagées, prêtes à accepter des décisions relatives à leurs conditions d'emploi, pour autant qu'elles soient étayées, justifiées et équitables. C'est un combat pour la probité, c'est un combat pour le sérieux et la fiabilité des analyses. C'est un combat qu'ils croient fondé et juste pour que leurs salaires soient déterminés selon des enquêtes s'appuyant sur des critères mesurables et transparents, en accord avec les réalités des pays où ils sont basés et dont les résultats ne contiendraient pas, comme c'est le cas par exemple dans l'enquête des salaires pour Genève en 2016, plus de 50 erreurs avérées. C'est un combat global de l'ensemble du personnel des Nations Unies, qu'il soit basé à Nairobi,

Jakarta, Haïti, Addis-Abeba ou Bangkok, qui souffre depuis des années de l'absence de transparence et de précisions techniques dans les enquêtes salariales, et finalement de l'absence de responsabilité et de redevabilité de l'organe qui les conduit.

J'en veux pour preuve la session de la CFPI de juillet 2017. Cette session était destinée à clarifier un certain nombre d'éléments et à apaiser les esprits, dans l'espoir de remettre les chiffres dans le bon sens et de permettre aux représentants du personnel de repartir convaincus que la bonne foi, la fiabilité et la compétence étaient bien les piliers sur lesquels ils pouvaient se reposer en confiant à la CFPI la détermination de leurs salaires.

Pour y avoir assisté personnellement, ce fut loin d'être le cas. Ce fut même un calvaire à bien des égards. Au-delà des données les plus farfelues servant à justifier une baisse soudaine de près de 8 pour cent des salaires – et alors que tous les indicateurs nationaux disaient le contraire –, les représentants du personnel ont été témoins avec effarement du mépris et de l'arrogance exprimés sans ménagement envers les plus hautes instances représentant les Nations Unies et envers de grandes fédérations syndicales mondiales qui, alertées par la gravité de la situation, avaient offert un espace de dialogue et dont les missives transmises n'ont même pas été lues. Ils ont été indignés par la teneur et la forme des débats et la pauvreté de l'argumentation technique. La méthodologie n'a jamais été remise en cause par l'entité qui la met en œuvre. La méfiance et la colère du personnel envers cette commission ont encore été démultipliées lorsque ses représentants ont appris que les recommandations adoptées à cette session, qui pouvaient sembler positives pour le personnel, n'étaient basées sur aucune argumentation fondée techniquement (ainsi, la décision unilatérale de réintroduire provisoirement un coussin d'amortissement à un taux arbitraire apparaît en fait comme un cadeau provisoire destiné à calmer le personnel) et ne régleraient en aucun cas le problème de base qui est la méthodologie et la façon dont les calculs sont faits à long terme. Dans sa décision de juillet, la CFPI s'engage à ce que la méthodologie soit examinée et que des discussions aient lieu entre toutes les parties prenantes. C'est une sage décision. Nous venons d'ailleurs d'apprendre que d'autres organisations du système des Nations Unies ont choisi récemment de reporter leur décision jusqu'à ce que des informations à jour leur permettent de prendre une décision éclairée. Le personnel du BIT compte donc sur les membres du Conseil d'administration pour faire de même, car il estime qu'il est prématuré, voire risqué, à l'heure actuelle de prendre une quelconque décision à ce sujet. Il est absolument nécessaire de laisser le temps à la discussion – à laquelle devraient d'ailleurs impérativement participer les représentants du personnel –, de réexaminer cette méthodologie et d'obtenir des éléments fiables pour une détermination juste des salaires du personnel basé à Genève et, par ricochet, dans les autres villes sièges et dans tous les autres lieux d'affectation.

En ma capacité de représentante du personnel, je me dois de vous informer, Mesdames et Messieurs les délégués, que, si tel n'était pas le cas, la confiance serait définitivement rompue et le personnel du BIT serait plus que jamais déterminé à contester par tous les moyens toute décision techniquement infondée, et ce devant les tribunaux s'il le faut, comme ont commencé à le faire nos collègues du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations, puisque plus de 250 recours juridiques ont déjà été déposés au greffe du Tribunal administratif de l'ONU et que d'autres sont attendus.

Je réaffirme que certaines économies peuvent coûter plus d'argent qu'elles n'en font gagner. Il faut donc penser à long terme et évaluer les pertes possibles.

Ce lamentable épisode a en tout cas mis en lumière une évidence: aucun mécanisme de négociation collective n'existe au niveau global des Nations Unies. Aujourd'hui, les salaires de 60 000 fonctionnaires internationaux sont déterminés au moyen de méthodologies certes très complexes, mais surtout très opaques – dont les arcanes des calculs sont jalousement gardés par les maîtres des lieux – et ne sont pas négociés. Les événements survenus pendant le premier semestre de 2017 n'ont fait que confirmer la conviction de l'ensemble du personnel des Nations Unies (sièges et terrain compris) que l'ONU ne pouvait plus, dans le contexte de réforme qui s'annonce, se permettre de conserver en son sein cette commission

telle qu'elle existe, qui agit avec des méthodes du XVII<sup>e</sup> siècle et dont la fiabilité et la crédibilité s'effritent de jour en jour et deviennent de plus en plus problématiques non seulement pour le personnel, mais aussi pour les institutions elles-mêmes. Il y a donc une nécessité urgente de réformer les méthodes de travail de la CFPI et d'instaurer un cadre formel de relations professionnelles crédible au sein du système des Nations Unies. Il en va de sa réputation, et nul doute que l'OIT devra jouer son rôle dans ce processus de réforme.

Je vous remercie,

Catherine Comte-Tiberghien  
Présidente du Comité  
du Syndicat du personnel



## Annexe II

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

*331<sup>e</sup> session – Genève – novembre 2017*  
*331st Session – Geneva – November 2017*  
*331.<sup>a</sup> reunión – Ginebra – noviembre de 2017*

**Liste finale des personnes accréditées à la session**  
**Final list of persons accredited to the session**  
**Lista final de las personas acreditadas en la reunión**

Membres gouvernementaux titulaires Titular Government members Miembros gubernamentales titulares	p. 232
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	p. 240
Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares	p. 247
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	p. 248
Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares	p. 250
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	p. 251
Représentants d’autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	p. 254
Représentants d’autres Etats non Membres Representatives of non-member States Representantes de otros Estados no miembros	p. 261
Représentants d’organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	p. 262
Représentants d’organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	p. 265
Mouvements de libération Liberation movements Movimientos de liberación	p. 267

**Membres gouvernementaux titulaires**  
**Miembros gubernamentales titulares**
**Titular Government members**
**Vice-président gouvernemental:**  
**Government Vice-Chairperson:**  
**Vicepresidente gubernamental:**
**S.E. Sr. Claudio Julio  
DE LA PUENTE RIBEYRO (Perú)**


---

**Allemagne Germany**  
**Alemania**


---

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

*substitute(s):*

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

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

Ms K. NEU-BRANDENBURG, Chief, ILO/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

*accompanied by:*

Ms M. SCHIESSL, Adviser, ILO/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr J. FARZAN, Adviser, European Employment and Social Policy Division, European Affairs Commissioner, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

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

Ms C. WIPPERMANN, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. JUNG, Permanent Mission, Geneva.

---

**Argentine Argentina**


---

Sr. M. CIMA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

*suplente(s):*

Sr. G. CORRES, Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sra. S. SOSA, Directora Nacional de Relaciones del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

*acompañado(s) de:*

Sr. J. MERCADO, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. GUTIÉRREZ ÁLVARO, Secretario de Embajada, Misión Permanente, Ginebra.

---

**Azerbaïdjan Azerbaijan**  
**Azerbaiyán**


---

Mr V. SADIQOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr I. ISAYEV, Deputy Minister of Labour and Social Protection.

Mr E. SULEYMANOV, Chief, Employment Policy and Demography Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr E. HASANOV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

**Bahreïn Bahrain Bahrein**


---

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour.

*substitute(s):*

Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ALSHAMY, Director of Employment, Ministry of Labour.

*accompanied by:*

Mr M. ALNOAIMI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. ALKAABI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. ALQARAINES, Diplomatic Attaché, Permanent Mission, Geneva.



---

## Barbade Barbados

---

Mr B. GIBBS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr H. ALLMAN, Deputy Permanent Representative.

Mr D. INNIS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Brésil Brazil Brasil

---

Ms M. FARANI AZEVÊDO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr N. DYTZ FILHO, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr N. CANANI, Special Adviser to the Minister, Ministry of Labour.

*accompanied by:*

Mr N. CUNHA FERREIRA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. SANGES GHETTI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms B. MARCON, Interim Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. LUND, Interim Adviser, Permanent Mission, Geneva.

---

## Canada Canadá

---

Ms C. GODIN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Ms J. KRUGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. LEWIS, Acting Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Ms I. ZHOU, Deputy Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Ms M. SINCLAIR, Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Mr M. THOMPSON, Senior Policy Analyst, Global Issues and Development, Global Affairs Canada.

---

## Chine China

---

Mr Z. MA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr Y. LV, Deputy Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Mr J. JIA, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr Z. LI, Researcher of the China Academy of Labor and Social Security Science, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr X. YANG, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr Y. LIU, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. GAO, Second 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 I. KIM, Ambassador and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. KIM, Director-General, International Labour Affairs Bureau.

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

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

*accompanied by:*

Mr S. OH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

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

Ms H. CHOI, Deputy Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

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

Mr K. LEE, Assistant Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

---

## Côte d'Ivoire

---

M. J. KOUASSI, ministre de l'Emploi et de la Protection sociale.

*suppléant(s):*

M. K. ADJOUMANI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. F. GLÉGLAUD, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.

*accompagné(s) de:*

M<sup>me</sup> N. KACOU, conseillère technique, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M<sup>me</sup> B. COULIBALY, directrice générale du travail, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M<sup>me</sup> P. N'DAH, directrice de la réglementation du travail, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M. Y. DIOMANDE, directeur, sécurité sociale et mutualité.

M. J. BAMBA, conseiller, mission permanente, Genève.

M. A. EBAKOUÉ, conseiller, mission permanente, Genève.

M. G. GONAT, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> D. ASSI, chargée de communication, mission permanente, Genève.

M. K. MANKONGA, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

---

## Etats-Unis United States Estados Unidos

---

Ms M. NEWTON, Deputy Undersecretary, Bureau of International Labor Affairs, Department of Labor.

*substitute(s):*

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

Mr T. ALLEGRA, Chargé d' Affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Ms J. BARRETT, Chief, Multilateral Affairs Division, Office of International Relations, Department of Labor.

Mr T. DALEY, Deputy Director, Office of Economic and Development Affairs, Bureau of International Organization 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 S. MOODY, Director, Office of International Labor Affairs, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Department of State.

Ms E. MORENO, International Relations Officer, Office of International Relations, Bureau of International Labor Affairs, Department of Labor.

Mr R. WALLER, Acting Deputy Chief of Mission, Permanent Mission, Geneva.

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

---

## Ethiopie Ethiopia Etiopía

---

Mr A. HASSAN, Minister of Labour and Social Affairs.

*substitute(s):*

Mr N. BOTORA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

- Ms F. ABDULKADIR IBRAHIM, Minister,  
Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. ADEWO, Director, Manpower Research  
and Employment Promotion, Ministry of  
Labour and Social Affairs.
- Mr S. ALEMAYEHU, Minister Counsellor,  
Permanent Mission, Geneva.
- Mr F. SENBETE, Director, Harmonious  
Industrial Relations, Ministry of Labour and  
Social Affairs.
- Ms E. WOLDETSADIK, Head of the  
Minister's Office, Ministry of Labour and  
Social Affairs.

---

## France Francia

---

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

*suppléant(s):*

- M<sup>me</sup> E. LAURIN, ambassadrice, représentante  
permanente, mission permanente, Genève.

*accompagné(s) de:*

- M<sup>me</sup> N. NIKITENKO, cheffe de service,  
déléguée aux affaires européennes et  
internationales, ministère du Travail.
- M. F. GAVE, représentant permanent adjoint,  
mission permanente, Genève.
- M<sup>me</sup> M. BAUDURET, conseillère  
d'administration des affaires sociales, cheffe  
du bureau international «Travail, emploi,  
affaires sociales et droits de l'homme» à la  
délégation aux affaires européennes et  
internationales, ministère du Travail.
- M. E. CHAPON, adjoint au sous-directeur,  
Sous-direction des affaires économiques et  
budgétaires, ministère de l'Europe et des  
Affaires étrangères.
- M. N. BAUDOIN, chef de pôle (Nations Unies,  
Organisations internationales),  
sous-direction des affaires économiques et  
budgétaires, ministère de l'Europe et des  
Affaires étrangères.
- M. D. BRINTET, conseiller pour les questions  
budgétaires, mission permanente, Genève.
- M<sup>me</sup> C. TROUILLOT, chargée de mission  
auprès du délégué du gouvernement de la  
France.
- M. T. DEDIEU, conseiller pour les affaires  
sociales, mission permanente, Genève.

- M. M. DENIS, chargé de mission, délégation  
aux affaires européennes et internationales,  
ministère du Travail.
- M. L. RAULET, attaché de presse, mission  
permanente, Genève.

---

## Inde India

---

- Mr A. GOEL, Additional Secretary and FA,  
Ministry of Labour and Employment.

*substitute(s):*

- Mr R. PUNHANI, Joint Secretary and DGLW,  
Ministry of Labour and Employment.

*accompanied by:*

- Mr S. ALAM, First Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.
- Ms K. TANDEKAR, Assistant Director,  
Ministry of Labour and Employment.

---

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

---

- Mr M. NAZIRI ASL, Ambassador, Permanent  
Representative.

*substitute(s):*

- Mr S. HEFDAHTAN, Minister Adviser and  
Director-General for International Affairs,  
Ministry of Cooperatives, Labour and Social  
Welfare.

*accompanied by:*

- Mr M. ABADI, Counsellor, Permanent  
Mission, Geneva.
- Mr R. BEHZAD, Labour Counsellor,  
Permanent Mission, Geneva.
- Ms M. SOLTANI, Senior Expert, Department  
of International Affairs, Ministry of  
Cooperatives, Labour and Social Welfare.

---

**Irlande Ireland Irlanda**


---

Mr M. GAFFEY, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr J. NEWHAM, Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative to the WTO, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. WARD, Director for ILO, Department of Business, Enterprise and Innovation.

*accompanied by:*

Mr P. ROCHFORD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. O'CARROLL, Deputy Director for ILO, Department of Business, Enterprise and Innovation.

---

**Italie Italy Italia**


---

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

*suppléant(s):*

M. R. DE CAMILLIS, directeur général des rapports de travail et des relations industrielles, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M<sup>me</sup> O. FACCIOLI, direction générale des rapports de travail et des relations industrielles, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M<sup>me</sup> C. CARENZA, ministre conseillère, représentante permanent adjointe, mission permanente, Genève.

*accompagné(s) de:*

M. G. MARINI, conseiller, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> L. MARRAMA, assistante, mission permanente, Genève.

M. S. COVINO, mission permanente, Genève.

M. G. PIPICELLA, mission permanente, Genève.

---

**Japon Japan Japón**


---

Mr J. IHARA, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Ms N. KISHIMOTO, Assistant Minister for International Labour Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Ms M. SHINO, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AKIYAMA, Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. NAGOAKA, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. MATSUBARA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. YOSHIMURA, Director, International Labour and Cooperation Office, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr Y. JURI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. INOUE, 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.

Ms H. KOSAKI, Official, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

---

**Lesotho**


---

Ms K. RANTS'O, Minister of Labour and Employment.

*substitute(s):*

Ms M. MABELENG, Ministry of Labour and Employment.

*accompanied by:*

Ms M. LETSIE, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. MATETE, Ministry of Labour and Employment.

Mr N. TSENOLI, Ministry of Labour and Employment.

Ms P. MOKHOSI, Ministry of Labour and Employment.

Mr P. RALEPOMA, Permanent Mission,  
Geneva.  
Ms M. MAKHATA, Permanent Mission,  
Geneva.

---

## Mauritanie    Mauritania

---

M<sup>me</sup> C. BA, ministre de la Fonction publique,  
du Travail et de la Modernisation de  
l'administration.

*suppléant(s):*

M<sup>me</sup> S. MINT BILAL YAMAR, ambassadrice,  
représentante permanente, mission  
permanente, Genève.

M. K. BABACAR, conseiller juridique du  
ministre, ministère de la Fonction publique,  
du Travail et de la Modernisation de  
l'administration.

M. H. BOWBE, directeur général du travail,  
ministère de la Fonction publique, du  
Travail et de la Modernisation de  
l'administration.

*accompagné(s) de:*

M. C. EYE, conseiller chargé du travail,  
ministère de la Fonction publique, du  
Travail et de la Modernisation de  
l'administration.

M. H. TRAORE, premier conseiller, mission  
permanente, Genève.

---

## Panama    Panamá

---

Sr. L. CARLES, Ministro de Trabajo y  
Desarrollo Laboral.

*suplente(s):*

Sr. R. MORALES, Embajador, Representante  
Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

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

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

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

*acompañado(s) de:*

Sr. A. LINERO MENDOZA, Asesor del  
Gobierno de Panamá para Asuntos  
relacionados con el Comité de Libertad  
Sindical de la OIT, Ministerio de Trabajo y  
Desarrollo Laboral.

Sr. A. AROSEMANA, Asesor de  
Comunicaciones del Despacho del Ministro  
de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio  
de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. N. MORENO, Jefe de Proveeduría y  
Compras del Instituto Nacional de  
Formación Profesional y Capacitación para  
el Desarrollo Humano.

---

## Pérou    Peru    Perú

---

Sr. A. EGUIGUREN PRAELI, Viceministro de  
Trabajo.

*suplente(s):*

Sr. C. DE LA PUENTE RIBEYRO,  
Embajador, Representante Permanente,  
Misión Permanente, Ginebra.

Sr. R. SICCHA MARTÍNEZ, Secretario  
General del Ministerio de Trabajo y  
Promoción del Empleo.

Sra. M. MASANA GARCÍA, Representante  
Permanente Alternativa, Misión Permanente,  
Ginebra.

Sr. J. GUTIÉRREZ AZABACHE, Director  
General del Ministerio de Trabajo y  
Promoción del Empleo.

Sr. J. BALDEÓN VÁSQUEZ, Director  
General, Cooperación Internacional,  
Ministerio de Trabajo y Promoción del  
Empleo.

Sr. C. BRICEÑO SALAZAR, Ministro, Misión  
Permanente, Ginebra.

*acompañado(s) de:*

Sr. C. GARCÍA CASTILLO, Primer  
Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. M. MUNDACA PEÑARANDA, Segundo  
Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

---

**Pologne    Poland    Polonia**

---

Ms Z. KIERZKOWSKA, Chargé d'Affaires  
a.i., Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Ms M. WYSOCKA-MADEJ, Head of Unit,  
Social Dialogue and Social Partnership  
Department, Ministry of Family, Labour and  
Social Policy.

Ms M. NIEWIADOMSKA, Senior Expert,  
Social Dialogue and Social Partnership  
Department, Ministry of Family, Labour and  
Social Policy.

*accompanied by:*

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First  
Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. BERTMAN, Permanent Mission,  
Geneva.

---

**Royaume-Uni  
United Kingdom  
Reino Unido**

---

Ms S. STEIJGER, Global Engagement Lead,  
Department for Work and Pensions.

*substitute(s):*

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

Ms J. SEARLE, Head of Engagement, EU and  
International Affairs, Department for Work  
and Pensions.

Ms M. PATEL, International Policy Advisor,  
Department for Work and Pensions.

Ms K. DOCKRAY, Second Secretary, Labour  
and UN Reform, Permanent Mission,  
Geneva.

Ms L. KEMP, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. REID, Press and Public Affairs Team,  
Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

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

Ms M. SHEARMAN, Ambassador and Deputy  
Permanent Representative, Permanent  
Mission, Geneva.

---

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

---

Mr I. SHKLOVETS, Deputy Head of Federal  
Services on Labour and Employment.

*substitute(s):*

Mr V. KORZH, Director, Department of  
Labour Conditions and Protection, Ministry  
of Labour and Social Protection.

*accompanied by:*

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

Mr I. VASILIEV, First Secretary, Department  
of Economic Cooperation, Ministry of  
Foreign Affairs.

Mr Y. SPIRIN, First Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.

Ms M. RYAZANOVA, Second Secretary,  
Permanent Mission, Geneva.

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

Ms E. ZIVKO, Senior Counsellor, Legal and  
International Activity Department, Ministry  
of Labour and Social Protection.

Ms E. TOPOLEVA-SOLDUNOVA, President  
of the Commission on Social Support for  
Individuals and Quality of Life, Civil  
Chamber.

Mr I. NOVIKOV, Third Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.

---

**Sénégal    Senegal**

---

M. C. SECK, ambassadeur, représentant  
permanent, mission permanente, Genève.

*suppléant(s):*

M. K. CISSÉ, directeur général du travail et de  
la sécurité sociale, ministère du Travail, du  
Dialogue social, des Organisations  
professionnelles et des Relations avec les  
institutions.

M<sup>me</sup> R. NIANG FALL, directrice des relations  
de travail et des organisations  
professionnelles, ministère du Travail, du  
Dialogue social, des Organisations  
professionnelles et des Relations avec les  
institutions.

*accompagné(s) de:*

M. O. SARR, coordonnateur de la cellule juridique, ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les institutions.  
M<sup>me</sup> V. MENDY, première secrétaire, mission permanente, Genève.

Ms K. KAEWSRISANG, Foreign Relations Officer, Professional level, Bureau of International Coordination, Ministry of Labour.

Ms V. DHEERANANTAKUL, Labour Specialist, Practitioner Level, Bureau of International Coordination, Ministry of Labour.

---

## Tchad    Chad

---

M. M. BAMANGA ABBAS, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

*suppléant(s):*

M<sup>me</sup> E. ISSA SOKOYE, conseillère du Premier ministre, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

M. D. MBAIBARDOUM, point focal du BIT, secrétaire général adjoint, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

M. M. MAHAMOUT, directeur général de l'administration du travail, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

*accompagné(s) de:*

M. A. MALLAYE, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

---

## Thaïlande    Thailand Tailandia

---

Mr V. THANGHONG, Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour.

*substitute(s):*

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

Mr S. WONGSINSAWAT, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. APIWANTANAKUL, Assistant Permanent Secretary, Ministry of Labour.

Mr P. PLANGPRAYOON, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. THONGTIP, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Mr P. APINYANUNT, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

**Membres gouvernementaux adjoints    Deputy Government members**  
**Miembros gubernamentales adjuntos**

**Arabie saoudite    Saudi Arabia**  
**Arabia Saudita**

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

*substitute(s):*

Mr S. ALAMR, Director-General, Human Resources Development, Ministry of Labour.

Mr S. ALJUAID, Director-General, International Organizations Department, Ministry of Labour.

*accompanied by:*

Mr M. ALBLAWI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. KARAKOTLY, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

**Australie    Australia**

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

*substitute(s):*

Ms M. KIDD, Representative of Australia at the ILO Governing Body, Department of Employment.

Mr D. DENNEY, Branch Manager, Department of Employment.

Mr K. PLAYFORD, Counsellor and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. HUGHES, Director, Department of Employment.

*accompanied by:*

Ms G. ALBLAS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. UNWIN, Adviser (Employment), Australian Delegation, Paris.

Ms B. CRANE, Adviser (Employment), Australian Delegation, Paris.

**Bangladesh**

Mr M. HAQUE, Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

*substitute(s):*

Mr M. AHSAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. KHAN, Secretary in Charge, Ministry of Labour and Employment.

*accompanied by:*

Mr K. HOSSAIN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. KHAN, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BANIK, Deputy Secretary and Private Secretary to Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. KABIR, Deputy Chief, Ministry of Labour and Employment.

Mr A. AKANDA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**Bulgarie    Bulgaria**

Ms D. KOSTADINOVA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Ms A. DAVIDOVA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

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.

Ms P. ALEKSANDROVA, Junior Expert, Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate, Ministry of Labour and Social Policy.

Ms S. KATZARSKA, Specialist, Department for International Humanitarian Organizations, Human Rights Directorate, Ministry of Labour and Social Policy.



---

**Cameroun    Cameroon  
Camerún**

---

M. G. OWONA, ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

*suppléant(s):*

- M. ADAMOU, conseiller technique n° 2, cabinet du ministre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. F. NGANTCHA, ministre conseiller, mission permanente, Genève.
- M<sup>me</sup> E. NKONO, directrice des relations professionnelles, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M<sup>me</sup> C. ANGONEMANE MVONDO, cheffe de la cellule des normes internationales du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

---

**Cuba**

---

Sr. P. PEDROSO CUESTA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

*suplente(s):*

- Sra. A. GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. C. PÉREZ ÁLVAREZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. P. BERTI OLIVA, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. B. ROMEU ÁLVAREZ, Tercer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. L. HERNÁNDEZ LUNA, Tercer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

---

**Equateur    Ecuador**

---

Sr. R. LEDESMA HUERTA, Ministro de Trabajo.

*suplente(s):*

- Sr. G. LONG, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. A. CABRERA HIDALGO, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. L. ESPINOSA SALAS, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.

*acompañado(s) de:*

- Sra. P. DÍAS NAZARENO, Tercera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. R. MONTALVO HIDALGO, Asesor Ministerial, Ministerio de Trabajo.

---

**Finlande    Finland    Finlandia**

---

Ms T. HAKALA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

- Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Economic Affairs and Employment.
- Ms P. KANTANEN, Ministerial Adviser, Ministry of Economic Affairs and Employment.
- Mr R. KLINGE, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. NÄRHINEN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

**Grèce    Greece    Grecia**

---

Ms A. KORKA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

- Ms M. GKOUVA, Expert, Permanent Mission, Geneva.

---

**Guatemala**

---

Sra. A. TELEGUARIO SINICAL, Ministra de Trabajo y Previsión Social.

*suplente(s):*

- Sra. C. RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. F. SANDOVAL GARCÍA, Viceministro de Administración del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

*acompañado(s) de:*

- Sra. S. VALDÉS QUEZADA, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia.
- Sr. M. ROLDÁN BARILLAS, Embajador, Viceministro de Relaciones Exteriores.
- Sr. R. GUZMÁN LOYO, Viceministro de Seguridad del Ministerio de Gobernación.
- Sra. M. BOLAÑOS PÉREZ, Embajadora, Directora General de Relaciones Internacionales Multilaterales y Económicas, Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Sra. O. GONZÁLEZ JACOME, Secretaria Privada y de Asuntos Estratégicos del Ministerio Público.
- Sra. C. CÁCERES VALDEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. G. PORRAS ESCOBAR, Magistrada de la Corte de Constitucionalidad.
- Sr. E. SANDOVAL TRIGUEROS, Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.
- Sr. A. ROJAS ESPINO, Vicepresidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.
- Sr. E. MAYEN VÉLIZ, Director Adjunto de Policía Nacional Civil, Comisario General de PNC.

---

## Indonésie Indonesia

---

Mr H. KLEIB, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

- Mr R.M. Michael TENE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Ms H. RUMONDANG, Director-General for Industrial Relations and Workers Social Security.
- Mr S. PRIYANTO, Director-General for Labour Inspection Development and Occupational Health and Safety.
- Mr J. SARAGIH, Director for Industrial Relations Dispute Settlement.
- Mr M. HARI, Director for Labour Law Enforcement Development.

*accompanied by:*

Mr F. SIDHARTA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

- Ms A. WIDIANAWATI, Head of Division for Law and International Relations.
- Ms D. PURWITASARI, Head of Division for Labour Norms and Employment Relations Inspection.
- Ms E. MANURUNG, Head of Division for Multilateral Cooperation.
- Ms R. SETYAWATI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr C. BEKTIKUSUMA, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr E. PRASETYO, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Iraq

---

Mr M. SALEH, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

- Mr A. OBIED, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr K. EL-SOODANI, Expert, Ministry of Labour and Social Affairs.
- Mr A. AL-LAMI, Head of Legal Department, Ministry of Labour and Social Affairs.
- Mr A. ALSHAWI, Head of International Relations Section, Ministry of Labour and Social Affairs.

*accompanied by:*

- Mr M. SABER, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr I. AL-LAITHI, Third Secretary, Ministry of Foreign Affairs.
- Ms B. ATRAKCHI, Translator, Ministry of Labour and Social Affairs.

---

## Maroc Morocco Marruecos

---

M. H. BOUKILI, chargé d'affaires a.i., mission permanente, Genève.

*suppléant(s):*

- M. K. ATLASSI, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.
- M. A. KMIMECH, chef de service des négociations collectives et conventions du travail, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

M. A. ITRI, chef, service des normes internationales du travail, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.  
 M<sup>me</sup> F. AOUAB, cadre à la direction de la coopération internationale et du partenariat, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

---

## Mexique Mexico México

---

Sra. S. FLORES, Embajadora, 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.  
 Sr. R. VARGAS JUÁREZ, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.  
 Sr. J. GONZÁLEZ MAYAGOITIA, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Myanmar

---

Mr H. LYNN, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*substitute(s):*

Mr H. SUM, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr K. NYEIN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Ms N. SWE, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.  
 Ms L. MOON, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Namibie Namibia

---

Mr E. NGHIMTINA, Minister of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.

*substitute(s):*

Ms S. BÖHLKE-MÖLLER, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr B. SHINGUADJA, Permanent Secretary, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.  
 Mr G. TSHATUMBU, Alternate Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Ms V. YA TOIVO, Special Adviser, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.  
 Ms M. NECODEMUS, Deputy Director, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.  
 Ms I. SIMATAA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Népal Nepal

---

Mr L. MAINALI, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

*substitute(s):*

Mr D. DHITAL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr S. ADHIKARI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Ms R. DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Nigéria Nigeria

---

Mr C. NGIGE, Minister of Labour and Employment.

*substitute(s):*

Mr B. ADEBIYI, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Employment.  
 Mr D. NEBURAGHO, Director (PM&LS), Federal Ministry of Labour and Employment.  
 Ms M. UDEME-AKPAN, Director (TUSIR), Federal Ministry of Labour and Employment.

*accompanied by:*

- Ms C. DIKE, SA (Tech) to the Honourable Minister, Federal Ministry of Labour and Productivity.
- Mr E. ANIEFIOK, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
- Mr I. GARBA, Board Chairman (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr K. ASEKOMHE, Board Member (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr G. AHMED, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr M. UMAR, DD (CS&CD) NIMASA, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr A. KUJE, CMLO (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr N. MOHAMMED, DG (NDE), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr A. SOMEFUN, MD (NSITF), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr I. AGAKA, GM (Social Security) NSITF, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Ms M. LOMA, ACLO (ILR), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr O. AGWUNA, EA to Honourable Minister, Federal Ministry of Labour and Employment.

---

## Ouganda Uganda

---

Ms J. MUKWAYA, Minister of Gender, Labour and Social Development.

*substitute(s):*

- Mr P. BIGIRIMANA, Permanent Secretary, Ministry of Gender, Labour and Social Development.
- Mr C. ONYANGA APARR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

- Mr M. WANDERA, Director of Labour, Employment and Occupational Safety and Health, Ministry of Gender, Labour and Social Development.
- Ms D. NYANDURI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Paraguay

---

Sr. G. SOSA FLORES, Ministro del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

*suplente(s):*

- Sr. J. AGUIRRE MARTÍNEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. C. SEGOVIA VILLASANTI, Viceministro de Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. V. THOMAS CÁCERES, Director General de la Asesoría Jurídica, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sra. V. MACHUCA MANEVY, Directora de Gabinete del Viceministro de Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

*acompañado(s) de:*

- Sra. M. VERÓN MONTIEL, Asesora Técnica, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. M. CANDIA IBARRA, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Roumanie    Romania Rumania

---

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

*substitute(s):*

Mr C. TACHE, Director, Ministry of Labour and Social Justice.

*accompanied by:*

Ms D. BLEOANCA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

## Rwanda

---

Mr K. FANFAN, Minister of Labour.

*substitute(s):*

Mr F. NGARAMBE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Mr F. MWAMBARI, AG Director-General for Labour and Employment.

Mr J. NGANGO, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

## Suisse    Switzerland    Suiza

---

M. J. ELMIGER, ambassadeur, secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), affaires internationales du travail.

*suppléant(s):*

M<sup>me</sup> S. DALLAFIOR, ambassadrice, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> V. BERSET BIRCHER, suppléante du chef des affaires internationales du travail, SECO, affaires internationales du travail.

*accompagné(s) de:*

M. A. BLESS, SECO, affaires internationales du travail.

M. A. MEIER, SECO, affaires internationales du travail.

M. M. PEREZ, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> K. FEDERER, SECO, affaires internationales du travail.

M<sup>me</sup> F. HILDEBRANDT, SECO, affaires internationales du travail.

---

## Swaziland    Swazilandia

---

Ms W. NXUMALO-MAGAGULA, Minister of Labour, Ministry of Labour and Social Security.

*substitute(s):*

Mr Z. MNISI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. TSABEDZE, Commissioner of Labour, Ministry of Labour.

*accompanied by:*

Mr M. SHABANGU, Legal Adviser, Labour, Ministry of Labour and Social Security.

Mr A. LUKHELE, First Secretary, Permanent Mission.

Ms B. SIMELANE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## République tchèque Czech Republic República Checa

---

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

*substitute(s):*

Ms Z. ZAJAROSOVA, Director, Department for the European Union and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs.

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

*accompanied by:*

Mr O. GORGOL, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. JANECEK, Head, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr P. POKORNÝ, Expert, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr M. MÁRA, Expert, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

---

## Turquie Turkey Turquía

---

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

*substitute(s):*

Mr K. ARAT, Deputy Undersecretary, Ministry of Labour and Social Security.

Mr E. BATUR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

*accompanied by:*

Mr S. EKINCI, Expert, Ministry of Labour and Social Security.

Mr F. BAYAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. ACAR, Expert, Permanent Mission, Geneva.

---

## Uruguay

---

Sr. N. LOUSTAUNAU, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.

*suplente(s):*

Sr. R. GONZÁLEZ ARENAS, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. PI, Ministra, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.

*acompañado(s) de:*

Sra. A. CAMILLI, Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

<b>Membres employeurs titulaires    Titular Employer members Miembros empleadores titulares</b>	
<b>Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:</b>	<b>Mr M. MDWABA (South Africa)</b>
<b>Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:</b>	<b>Ms L. KROMJONG (IOE)</b>
<b>Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:</b>	<b>Sr. R. SUAREZ SANTOS (IOE)</b>

Mr S. BARKLAMB (Australia), Director, Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Mr R. DUBEY (India), Group President and CEO, Mahindra and Mahindra Ltd.

Sr. A. ECHAVARRÍA (Colombia), Vicepresidente, Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

Ms R. HORNUNG-DRAUS (Germany), Managing Director, Confederation of German Employers' Associations.

Sr. J. LACASA ASO (España), Secretario General, Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

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.

Mr M. MDWABA (South Africa), Vice-Chairperson of the ILO Governing Body and CEO of Tzoro.

M. E. MEGATELI (Algérie), secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes.

Mr H. MUNTHE (Norway), Advocate, Naeringslivets Hovedorganisasjon.

Mr E. POTTER (United States), Senior Counsel, United States Council for International Business.

M<sup>me</sup> A. VAUCHEZ (France), conseillère, affaires sociales internationales et européennes, Mouvement des entreprises de France.

Sr. F. YLLANES MARTÍNEZ (México), Presidente de la Comisión de Seguridad Social, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

M. A. YUMA (République démocratique du Congo), président du conseil d'administration de la Générale des carrières et des mines.

**Membres employeurs adjoints    Deputy Employer members**  
**Miembros empleadores adjuntos**

Mr A. ABU EL RAGHEB (Jordan), Chairman, Jordan Chamber of Industry.

Mr F. AHMED (Bangladesh), Secretary-General, Bangladesh Employers' Federation.

M. H. DIOP (Sénégal), secrétaire général, Conseil national du patronat du Sénégal.

M. K. GHARIANI (Tunisie), directeur des affaires sociales, Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat.

Mr V. GILL (Saint Lucia), Director, Saint Lucia Employers' Federation.

Sra. M. GIULIETTI (Argentina), Unión Industrial Argentina.

Ms L. HORVATIC (Croatia), Director of International Relations and EU Affairs, Croatian Employers' Association.

Mr C. KYRIAZIS (Greece), Advisor, Hellenic Federation of Enterprises.

Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation.

Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente, Asuntos Laborales, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

M. B. MATTHEY (Suisse), directeur général, Fédération des entreprises romandes, Genève.

Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

M. K. N'DRI (Côte d'Ivoire), secrétaire exécutif, Union des entreprises agricoles et forestières.

Mr O. OSHINOWO (Nigeria), Director-General, Nigeria Employers' Consultative Association.

Sr. G. RICCI (Guatemala), Consejero Legal, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras.

Mr T. SCHOENMAECKERS (Netherlands), Director for International Social Affairs, VNO–NCW.

Mr A. TAN (Philippines), President Emeritus, Employers' Confederation of the Philippines.

Mr P. WOOLFORD (Canada), Executive Director, Canadian Employers Council.

---



**Membres suppléants accrédités à la session:****Substitute members accredited to the session:****Miembros suplentes acreditados en la reunión:**

Mr N. AL-MEER (Qatar), Board Member, Qatar Chamber of Commerce and Industry.

Mr H. CHIBANDA (Zambia), Executive Director, Zambia Federation of Employers.

M. O. DIALLO (Côte d'Ivoire), Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

Mr A. FURLAN (Brazil).

Sr. J. LEDEZMA (Panamá), Consejo Nacional de la Empresa Privada.

Ms M. MC ELWEE (Ireland), Director of Employer Relations, Irish Business and Employers' Confederation.

Sr. J. ROIG (Venezuela (Rep. Bolivariana de)), Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Sr. A. URTECHO (Honduras), Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Mr U. YILDIZ (Turkey), Turkish Confederation of Employer Associations.

<b>Membres travailleurs titulaires    Titular Worker members Miembros trabajadores titulares</b>	
<b>Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidente del Consejo de Administración:</b>	<b>Mr L. CORTEBEECK (Belgium)</b>
<b>Porte-parole du groupe des travailleurs: Spokesperson of the Workers' Group: Portavoz del Grupo de los Trabajadores:</b>	<b>Ms C. PASSCHIER (Netherlands)</b>
<b>Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores:</b>	<b>Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC)</b>
<b>Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores:</b>	<b>Ms E. BUSSER (ITUC)</b>

Ms S. CAPPUCCIO (Italy), Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

Mr R. CHANDRASEKHARAN (India), President, INTUC Kerala Branch.

Ms M. CLARKE WALKER (Canada), Executive Vice-President, Canadian Labour Congress.

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Président du Conseil d'administration du BIT, président honoraire, Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria para Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores de Angola, Confederación Sindical.

Ms A. GONO (Japan), Vice-President, UA ZENSEN.

Mr G. JIANG (China), Executive Committee Member, All-China Federation of Trade Unions.

Ms G. KEARNEY (Australia), President, Australian Council of Trade Unions (ACTU).

Sr. G. MARTÍNEZ (Argentina), Secretario Internacional, Confederación General del Trabajo (CGT).

Ms C. PASSCHIER (Netherlands), Spokesperson of the Workers' Group and Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging.

Mr K. ROSS (United States), Deputy Policy Director, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

M. B. THIBAUT (France), Confédération générale du travail.

Mr A. WABBA (Nigeria), President, Nigeria Labour Congress.

---

<b>Membres travailleurs adjoints</b>	<b>Deputy Worker members</b>
<b>Miembros trabajadores adjuntos</b>	

- Sr. A. AMANCIO VALE (Brazil), Secretaria de Relações Internacionais, Central Unica dos Trabalhadores.
- Mr Z. AWAN (Pakistan), General Secretary, Pakistan Workers' Federation.
- Ms A. BROWN (United Kingdom), Assistant General Secretary, National Union of Teachers.
- Ms A. CHIPELEME (Zambia), Director, Organization and Recruitment, Zambia Congress of Trade Unions.
- Mr P. DIMITROV (Bulgaria), President, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria.
- M<sup>me</sup> 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.
- Sra. R. FLEREZ GONZÁLEZ (Colombia), Secretaria General, Confederación de Trabajadores de Colombia.
- M. M. GUIRO (Sénégal), secrétaire général, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.
- Mr S. IQBAL (Indonesia), President, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia.
- Ms M. LIEW KIAH ENG (Singapore), General Secretary, SMOU.
- Ms C. MENNE (Germany), Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Ms T. MOORE (Barbados), General Secretary, Barbados Workers' Union.
- M. M. NDONGALA (République démocratique du Congo), président, Union nationale des travailleurs du Congo.
- Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), 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.
- Mr S. SAED (Palestine), General Secretary, Palestine General Federation of Trade Unions.
- Mr A. ZHARKOV (Russian Federation), National Secretary, Federation of Independent Trade Unions of Russia.
-

**Membres suppléants accrédités à la session:**

**Substitute members accredited to the session:**

**Miembros suplentes acreditados en la reunión:**

Sr. R. CHAVARRIA (Panamá), Confederación de Trabajadores de la República de Panamá.

M. Y. VEYRIER (France), secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière.

**Autres personnes accréditées à la session:****Other persons accredited to the session:****Otras personas acreditadas en la reunión:**

Mr B. ADAMS (Kenya).  
Mr W. CHIBEBE.  
Mr N. CHISHIMBA (Zambia).  
M. P. COUTAZ (France).  
Mr W. DAN (China).  
Ms M. HAYASHIBALA (Japan).  
Mr F. HO WEE KHOON (Singapore).  
Sr. C. LÓPEZ (Venezuela (Rep. Bolivariana de)).  
Sr. C. MANCILLA GARCÍA (Guatemala).  
Sr. J. MENDOZA ESTRADA (Guatemala).  
Mr T. POSTMA (Netherlands).  
M<sup>me</sup> V. ROUSSEAU (Belgique).  
M<sup>me</sup> C. SCHLACTHER (France).  
Mr M. SHMAKOV (Russian Federation).  
Ms A. VAN WEZEL (Netherlands).  
M<sup>me</sup> I. VERVOTTE (Belgique).  
Ms C. VOLLMANN (Germany).  
Ms A. WOLANSKA (Poland).  
Mr E. XU (China).  
Mr Z. ZHAO (China).

**Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation accrédités à la session**  
**Representatives of other member States of the Organization accredited at the session**  
**Representantes de otros Estados Miembros de la Organización acreditados en la reunión**

**Afrique du Sud    South Africa**  
**Sudáfrica**

Mr N. HOLOMISA, Deputy Minister,  
Department of Labour.  
 Mr N.J. MXAKATO-DISEKO, Ambassador,  
Permanent Mission, Geneva.  
 Mr T. LAMATI, Director-General, Labour,  
Department of Labour.  
 Ms N. NOTUTELA, Deputy Permanent  
Representative, Permanent Mission,  
Geneva.  
 Mr S. NDEBELE, Chief Director, International  
Relations, Department of Labour.  
 Mr K. LETOABA, Minister Counsellor,  
Permanent Mission, Geneva.  
 Mr M. NDARA, Deputy Minister's Office,  
Department of Labour.  
 Ms Y. FADANE, Personal Assistant to Deputy  
Minister.

**Algérie    Algeria    Argelia**

M. B. DELMI, ambassadeur, représentant  
permanent, mission permanente, Genève.  
 M. R. MEKHAZNI, directeur de la régulation  
et de l'emploi, ministère du Travail, de  
l'Emploi et de la Sécurité sociale.  
 M. Z. DJAGHAME, inspecteur général du  
travail, ministère du Travail, de l'Emploi et  
de la Sécurité sociale.  
 M. T. DJOUAMA, ministre conseiller, mission  
permanente, Genève.  
 M<sup>me</sup> H. KHERROUR, premier secrétaire,  
mission permanente, Genève.  
 M. Z. KHERROUR, premier secrétaire,  
mission permanente, Genève.

**Angola**

M. A. CORREIA, ambassadeur, représentant  
permanent, mission permanente, Genève.  
 M. D. LUSOKE, directeur, ministère de  
l'Administration publique, du Travail et de  
la Sécurité sociale.

M. A. JAIME, conseiller, mission permanente,  
Genève.

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

**Autriche    Austria**

Ms I. DEMBSHER, Head of the International  
Social Policy Unit, Federal Ministry of  
Labour, Social Affairs and Consumer  
Protection.  
 Mr R. MÜLLER, Deputy Permanent  
Representative, Minister Plenipotentiary,  
Permanent Mission, Geneva.  
 Mr G. THALLINGER, Counsellor, Permanent  
Mission, Geneva.  
 Ms Y. MESLOUB, Advisor, Permanent  
Mission, Geneva.  
 Ms A. SCHIFFAUER, Adviser, Permanent  
Mission, Geneva.  
 Ms M. HEILIGENBRUNNER, Advisor,  
Permanent Mission, Geneva.

**Bahamas**

Mr F. DAVIS, Chargé d'Affaires, Permanent  
Mission, Geneva.  
 Ms B. BUTLER, Minister Counsellor,  
Permanent Mission, Geneva.

**Bélarus    Belarus    Belarús**

Mr Y. AMBRAZEVICH, Ambassador,  
Permanent Representative, Permanent  
Mission, Geneva.  
 Mr V. BOGOMAZ, Counsellor, Permanent  
Mission, Geneva.

**Belgique    Belgium    Bélgica**

M. G. MUYLLE, ambassadeur, représentant  
permanent, mission permanente, Genève.  
 M<sup>me</sup> T. BOUTSEN, conseillère générale,  
Division des affaires internationales, service

public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

M. S. THijs, conseiller, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> M. GERETS, mission permanente, Genève.

M. K. DIERCKX, General Delegate of the Government of Flanders, mission permanente, Genève.

---

## Bénin Benin

---

M. E. LAOUROU, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. M. BIAOU, conseiller, mission permanente, Genève.

---

## Cambodge Cambodia Camboya

---

Mr S. NEY, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. YANG, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

## Chili Chile

---

Sra. M. MAURÁS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. P. LAZO GRANDI, Agregado Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Chypre Cyprus Chipre

---

Mr G. KASOULIDES, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. AVANI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, International Relations, Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance.

---

## Colombie Colombia

---

Sra. B. LONDOÑO, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. N. PULIDO, Tercera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. C. MAZO, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Costa Rica

---

Sra. E. WHYTE GÓMEZ, Embajadora, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. G. CALVO VALERIO, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. MUÑOZ ZUMBADO, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. MURILLO SOLÍS, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. CASTRO HERNÁNDEZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. GONZALES, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. RAI, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Danemark Denmark Dinamarca

---

Mr T. BLICHER DANIELSEN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms H. EKMANN JENSEN, Senior Adviser, Ministry of Employment.

Mr T. LORENTZEN, Special Adviser, Ministry of Employment.

Mr C. HASSELBALCH, Senior Adviser, Ministry of Employment.

---

## Egypte Egypt Egipto

---

Mr O. HABASHY, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ELSAEED, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## El Salvador

---

Sr. J. MAZA MARTELLI, Embajador,  
Representante Permanente, Misión  
Permanente, Ginebra.  
Sra. R. MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra  
Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

---

## Emirats arabes unis United Arab Emirates Emiratos Árabes Unidos

---

Mr O. AL ZAABI, Ambassador, Permanent  
Representative, Permanent Mission,  
Geneva.  
Mr A. FAKHFAKH, Expert in International  
Organizations, Permanent Mission, Geneva.

---

## Espagne Spain España

---

Prof. D. CANO SOLER, Consejero de Empleo  
y Seguridad Social ante la OIT, Misión  
Permanente, Ginebra.  
Sr. M. REMÓN MIRANZO, Consejero, Misión  
Permanente, Ginebra.  
Sr. L. MELERO GARCÍA, Jefe de Servicio,  
Consejería de Empleo y Seguridad Social,  
Misión Permanente, Ginebra.  
Sra. E. MORALEDA ZÚÑIGA, Consejera  
Técnica, Subdirección General de  
Relaciones Internacionales Sociolaborales.  
Sra. E. LÓPEZ DE GOICOECHEA, Consejera,  
Misión Permanente, Ginebra.  
Sra. N. MARTÍ NIKLEWITZ, Asistente  
Consejería de Empleo y Seguridad Social,  
Misión Permanente, Ginebra.

---

## Estonie Estonia

---

Mr A. PUNG, Ambassador, Permanent  
Representative, Permanent Mission,  
Geneva.  
Ms M. MALVET, Counsellor for Social  
Affairs, Permanent Mission, Geneva.  
Mr T. LUMISTE, Second Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.  
Mr P. TOHVER, Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.

Ms L. TÖNISMAA, Adviser of the Working  
Life Development Department, Ministry of  
Social Affairs.  
Ms H. TUUS, Ministry of Social Affairs.

---

## Fidji Fiji

---

Mr A. PRATAP, First Secretary, Permanent  
Mission, Geneva.

---

## Gabon Gabón

---

M<sup>me</sup> M. BIBALOU BOUNDA, ambassadrice,  
représentante permanente, mission  
permanente, Genève.  
M<sup>me</sup> E. KOUMBY MISSAMBO, première  
conseillère, mission permanente, Genève.  
M. F. MANGONGO, conseiller chargé des  
questions sociales et des relations avec  
l'OIT, mission permanente, Genève.

---

## Haïti Haiti Haití

---

M. M. BOUTIN, conseiller et point focal,  
mission permanente, Genève.  
M<sup>me</sup> P. MOUSSIGNAC, première secrétaire,  
mission permanente, Genève.

---

## Honduras

---

Sr. G. RIZZO ALVARADO, Embajador,  
Representante Permanente Adjunto,  
Encargado de Negocios a.i., Misión  
Permanente, Ginebra.  
Sra. L. JUÁREZ, Primera Secretaria, Misión  
Permanente, Ginebra.  
Sr. C. JAUREGUI ALVARADO, Misión  
Permanente, Ginebra.

---

## Israël Israel

---

Ms A. RAZ SHECHTER, Ambassador,  
Permanent Representative, Permanent  
Mission, Geneva.  
Ms J. GALILEE METZER, Counsellor,  
Permanent Mission, Geneva.  
Mr D. ZAFRIR, Adviser, Permanent Mission,  
Geneva.



---

**Jordanie Jordan Jordania**


---

Ms S. MAJALI, Ambassador, Permanent Representative  
 Mr S. DAJANI, Special Counsellor (ILO Affairs), Permanent Mission, Geneva.  
 Mr R. KHAWALDEH, Diplomatic Attaché, Permanent Mission, Geneva.

---

**Kazakhstan Kazakhstán**


---

Mr Z. AITZHANOVA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr Y. ALIMBAYEV, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr N. RAKHMETOV, Counsellor of the Multilateral Cooperation Department, Ministry of Foreign Affairs.

---

**Kenya**


---

Mr A. KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr R. WANJALA, Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.  
 Ms H. KABIRU, Counsellor (Health), Permanent Mission, Geneva.  
 Ms E. ONUKO, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

---

**Lettonie Latvia Letonia**


---

Ms K. KOSA-AMMARI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.  
 Ms E. MIKULE, Permanent Mission, Geneva.

---

**Libye Libya Libia**


---

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

---

**Liban Lebanon Líbano**


---

M. R. SAID, chargé d'affaires a.i., ambassadeur, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> R. EL KHOURY, première secrétaire, mission permanente, Genève.  
 M. H. CHAAR, conseiller, mission permanente, Genève.

---

**Lituanie Lithuania Lituania**


---

Ms N. DULKINAITÉ, Adviser of International Law Division, Department of International Affairs, Ministry of Social Security and Labour.

---

**Luxembourg Luxemburgo**


---

M. P. LORENZ, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.  
 M<sup>me</sup> A. GOEDERT, représentante permanente adjointe, mission permanente, Genève.  
 M<sup>me</sup> A. WEBER, attachée, mission permanente, Genève.

---

**Malaisie Malaysia Malasia**


---

Mr U. BIN ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

---

**Malawi**


---

Mr R. SALAMA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr H. NYANGULU, Labour Commissioner, Ministry of Labour, Youth, Sports and Manpower Development.  
 Ms L. KAWAMBA, Assistant Labour Commissioner, Ministry of Labour, Youth, Sports and Manpower Development.  
 Mr L. MATTIYA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr U. MALINDI, Administrative Officer, Permanent Mission, Geneva.

---

**Malte Malta**


---

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

Mr B. HAMILTON, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

---

### **Mozambique**

---

Mr P. COMISSARIO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. CHISSANO, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. SILIYA, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. ROMAO, Health Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms O. MANGUABE, Commercial Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

### **Nicaragua**

---

Sr. H. ESTRADA ROMÁN, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. VARGAS ROJAS, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. N. VARGAS IDIAQUEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

---

### **Niger Níger**

---

M<sup>me</sup> H. ALOU, première conseillère, mission permanente, Genève.

---

### **Norvège Norway Noruega**

---

Mr H. BRATTSKAR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms T. HEIMERBACK, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. VIDNES, Senior Advisor, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms H. GUDIM, Permanent Mission, Geneva.

---

### **Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia**

---

Ms L. RICHARDSON, Senior Policy Adviser, UN Agencies and Environment, Permanent Mission, Geneva.

---

### **Pakistan Pakistán**

---

Mr F. AMIL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr B. SHAH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. ARSHAD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms Z. LATIF, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

### **Pays-Bas Netherlands Países Bajos**

---

Mr R. GANS, Director for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms M. VAN DAALEN, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. OLDE OLT Hof, Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr J. VAN DER VELDEN, Deputy Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms Q. TIMMERMAN, Senior Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr M. NOPPERS, Policy Adviser, Department of Social and Economic, UN Affairs Division, Ministry of Foreign Affairs.

Ms E. AKKERMAN, Head of Economic Affairs, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. POST, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. KEERIS, Assistant Economic Section, Permanent Mission, Geneva.

---

## Philippines Filipinas

---

Mr D. CRUZ, 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 A. AL-MANSOURI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr M. AL-OBAIDLY, Head of Labour Sector, Ministry of Administrative Development, Labour & Social Affairs.  
 Mr A. AL-SADA, Minister's Office Director, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.  
 Mr S. AL-MARRI, Director, International Cooperation Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.  
 Mr M. AL-SIDDIQI, Representative of the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr A. AL-HAMMADI, Assistant to the Director of the Minister's Office, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.  
 Mr A. AL-MAHMOUD, International Relations Officer, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.  
 Mr A. AL-BORSHID, the Minister's Office, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.  
 Mr F. AL-HENZAB, Director of the Human Rights Department, Ministry of Foreign Affairs.  
 Mr A. ALMOHANNADI, Director of the Department of Human Rights, Ministry of Interior.  
 Mr R. AL-ATHBI, Government Communication Office.  
 Mr A. AL-ENAZI, Government Communication Office.

Mr A. ALWOTHAIN, Government Communication Office.

---

## Serbie Serbia

---

Mr V. MLADENOVIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr D. JOVANOVIC, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Singapour Singapore Singapur

---

Mr K. FOO, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Ms N. MENON, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Ms N. POH, Team Leader (Civil Advisory and Legislation), Legal Services Division, Ministry of Manpower.  
 Ms J. CHI, Principal Manager (International Relations), Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.  
 Ms G. ZHU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.  
 Ms E. SIN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

---

## Slovaquie Slovakia Eslovaquia

---

Mr J. PODHORSKY, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr A. FRIC, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

## Soudan Sudan Sudán

---

Mr M. ELAMIN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.  
 Mr A. ARZON, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

---

**Suède    Sweden    Suecia**

---

Mr T. JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

Ms T. OLSSON BLANDY, Senior Adviser, Ministry of Employment.

---

**République-Unie de Tanzanie  
United Republic of Tanzania  
República Unida de Tanzania**

---

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary, Prime Minister's Office, Ministry of Labour and Employment.

Mr A. MAKOYE, Principal Officer, Ministry of Labour and Employment.

Ms N. MANONGI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. MUSHI, Director of Multilateral Cooperation, Ministry of Foreign Affairs and East African Cooperation.

---

**Venezuela (Rép. bolivarienne du)  
Venezuela (Bolivarian Rep. of)  
Venezuela (Rep. Bolivariana de)**

---

Sr. J. RIVERO, Viceministro para el Sistema Integrado de Inspección Laboral y Seguridad Social.

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

Sra. R. SÁNCHEZ BELLO, Embajadora, Representante Permanente Adjunta, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. L. SERRANO, Directora de Relaciones Internacionales y enlace de la OIT, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Sr. F. TORREALBA, Constituyente, Asamblea Nacional Constituyente.

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. PÉREZ, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. A. DIAS, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. YITANI, Misión Permanente, Ginebra.

---

**Zambie    Zambia**

---

Mr C. KAZIYA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Security.

---

**Zimbabwe**

---

Mr P. MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission, Geneva.

**Représentants d'autres Etats Non Membres accrédités à la session  
Representatives of non-member States accredited at the session  
Representantes de otros Estados no miembros acreditados en la reunión**

---

**Saint-Siège    The Holy See  
Santa Sede**

---

Mgr. 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 arabe du Travail**

**Arab Labour Organization**

**Organización Árabe del Trabajo**

---

Mr F. AL-MUTAIRI, Director-General.

Mr E. MAHMOUD, Chief of Cabinet.

Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

Mr R. MEGDICHE, Director, Arabic Centre for Labour Administration and Employment.

Mr A. FARAG, Counsellor, Arab Labour Organization.

Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

---

**European Public Law Organization**

---

Mr G. PAPADATOS, Head of Delegation and Permanent Observer to the ILO in Geneva.

Ms S. VOGEL.

---

**Union européenne**

**European Union**

**Unión Europea**

---

Mr P. SØRENSEN, Ambassador, Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr C. HALLERGARD, Ambassador, Deputy Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr J. CURELL GOTOR, Director, Labour Mobility, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr R. DELARUE, Deputy Head of Unit, International Unit, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms N. TOLSTOI, Counsellor, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Ms E. PICHOT, Team Leader for ILO Relations, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr L. DIALLO, Policy Officer, International Unit, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms J. RAGULYTE, International Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr F. TUDORIE, Minister Counsellor Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr J. HAKANSSON, Assistant, Economic, Health, Social Affairs and Migration Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr S. FREITAS QUEIROGA, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

---

---



---

**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 S. ALGHADHOURI, Director of Social Affairs.  
 Mr A. AWADH, Director of International and Public Relations.  
 Mr A. AL SEDDEEQI, Legal Researcher.

---

**Organisation de coopération islamique**

**Organization of the Islamic Cooperation**

**Organización de Cooperación Islámica**

---

Ms N. BAGHLI, Ambassador, Permanent Observer, Permanent Delegation in Geneva.  
 Ms Y. EREN, First Secretary, Permanent Delegation in Geneva.

---

**Union africaine**

**The African Union**

**Unión Africana**

---

Mr J. EHOZOU, Permanent Observer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.  
 Ms B. NAIDOO, Minister Counsellor, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.  
 Mr G. NAMEKONG, Minister Counsellor, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.  
 Ms J. MAFO KAMGNO, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

---

**Programme des Nations Unies pour le développement**

**United Nations Development Programme**

**Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo**

---

Ms L. BERNAL, Policy Specialist, Trade and Sustainable Development, UNDP Office in Geneva.  
 Ms G. BOYER, Policy Specialist, Reintegration and Livelihoods, UNDP Office in Geneva.

---

**Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture**

**United Nations Food and Agriculture Organization**

**Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación**

---

Mr C. MENDES DE CARVALHO, Policy Officer, FAO Liaison Office in Geneva.

---

**Nations Unies**

**United Nations**

**Naciones Unidas**

---

Ms V. BRUNNE, Political Affairs Officer, Office of the Director-General, United Nations Office at Geneva.

---

**Organisation mondiale de la santé**  
**World Health Organization**  
**Organización Mundial de la Salud**

---

Mr D. BETTCHER, Director, Prevention of Noncommunicable Diseases and Mental Health.  
Ms V. DA COSTA E SILVA, Head of the Secretariat, WHO Framework Convention Tobacco Control.  
Ms G. LIU, Team Leader, Governance and International Cooperation.  
Ms C. AUDERA-LOPEZ, Program Manager, Office of the Head of the Secretariat.  
Mr V. PRASAD, Programme Manager, Noncommunicable Diseases and Mental Health.  
Mr N. GUERRERO, Senior Legal Officer, Team Leader, Legal, Trade and Protocol.  
Ms C. WILLEN, External Relations Officer, Governance and International Cooperation.  
Mr A. KULIKOV, External Relations Officer, Global Coordination Mechanism Secretariat.  
Mr B. MCGRADY, Technical Officer, National Capacity.

---

**Organisation mondiale du commerce**  
**World Trade Organization**  
**Organización Mundial del Comercio**

---

Mr S. MATHUR, Counsellor, Trade and Environment Division.  
Ms M. KONG, 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 Empleadores**

---

Ms L. KROMJONG, Secretary-General.  
 Mr R. SUAREZ SANTOS, Deputy Secretary-General.

---

**Organisation 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.  
 Ms R. GONZALEZ, Director, ITUC Geneva Office.  
 Ms E. BUSSER, Assistant Director, ITUC, Geneva Office.  
 Ms M. SAHAN, Legal Unit.  
 Mr J. BEIRNAERT, ITUC Coordinator, Human and Trade Union Rights.

---

**Organisation de l'Unité syndicale africaine**  
**Organization of African Trade Union Unity**  
**Organización para la Unidad Sindical Africana**

---

Mr A. MEZHOU, 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 H. MOHAMED, President of Maritime Workers Union in Egypt.  
Mr K. EISH, President of Food Industries Union in Egypt.  
Mr M. KHALIFA, Interpreter.

**Mouvement de libération  
Liberation movement  
Movimiento de liberación**

---

**Palestine    Palestina**

---

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Observer Mission, Geneva.

Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Observer Mission, Geneva.

Ms R. BALAWI, Attaché, Permanent Observer Mission, Geneva.