

**DISTRIB. RESTREINTE**

**MC/2304**

**Original : anglais  
25 novembre 2010**

**QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIEME SESSION**

---

**RAPPORT DU  
COMITE PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES  
SUR SA SEPTIEME SESSION**

Genève  
2-3 novembre 2010  
Rapporteur : Mme A. Mendoza (Colombie)

TABLE DES MATIERES

|   | <u>Page</u> |
|---|-------------|
| INTRODUCTION .....  | 1           |
| I. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR .....  | 1           |
| II. DECLARATION DU DIRECTEUR GENERAL .....  | 1           |
| III. REACTUALISATION SUCCINCTE DU PROGRAMME ET<br>BUDGET POUR 2010 .....  | 2           |
| IV. RAPPORT DE SITUATION SUR LES CONTRIBUTIONS ASSIGNEES<br>RESTANT DUES A LA PARTIE ADMINISTRATIVE DU BUDGET ..... | 2           |
| V. PROGRAMME ET BUDGET POUR 2011 .....  | 4           |
| VI. RAPPORT D'ETAPE DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REFORME<br>BUDGETAIRE .....   | 7           |
| VII. EXAMEN DE LA STRATEGIE DE L'OIM .....  | 7           |
| VIII. DECLARATION D'UN REPRESENTANT DE L'ASSOCIATION<br>DU PERSONNEL .....  | 13          |
| IX. RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES .....   | 15          |
| X. REVISION DU STATUT DU PERSONNEL .....  | 17          |
| XI. ECHANGE DE VUES SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES<br>EN MATIERE DE GESTION DES MIGRATIONS .....                 | 18          |
| XII. SOUTIEN AUX ETATS MEMBRES EN DEVELOPPEMENT ET A CEUX<br>DONT L'ECONOMIE EST EN TRANSITION – FONDS 1035 .....   | 20          |
| XIII. SOIXANTIEME ANNIVERSAIRE DE L'OIM .....   | 21          |
| XIV. INFORMATIONS ACTUALISEES SUR LA MISE EN OEUVRE DE<br>LA REFORME STUCTURELLE .....                              | 22          |
| XV. AUTRES QUESTIONS .....  | 25          |
|   |             |
| ANNEXE I – Liste des participants   |             |
| ANNEXE II – Ordre du jour   |             |
| ANNEXE III – Déclaration du Directeur général   |             |

## **RAPPORT DU COMITE PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES SUR SA SEPTIEME SESSION**

### **INTRODUCTION**

1. Le Comité permanent des programmes et des finances (CPPF) s'est réuni les 2 et 3 novembre 2010 au Palais des Nations à Genève pour sa septième session. Il a tenu trois séances, présidées par M. Kitajima (Japon).

2. Les Etats Membres ci-après étaient représentés : Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bangladesh, Bélarus, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chypre, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Danemark, Egypte, Equateur, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Hongrie, Inde, Iran (République islamique d'), Irlande, Italie, Jamahiriya arabe libyenne, Japon, Jordanie, Kenya, Lettonie, Lituanie, Madagascar, Malte, Maroc, Mexique, Namibie, Népal, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, République de Corée, République de Moldova, République dominicaine, République-Unie de Tanzanie, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Rwanda, Sénégal, Serbie, Sierra Leone, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela (République bolivarienne du), Viet Nam, Yémen et Zimbabwe<sup>1</sup>.

3. Les Etats Membres ont accédé à la demande de la présidence belge de l'Union européenne d'autoriser un représentant de l'Union européenne à participer à l'examen des points 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12 et 14 de l'ordre du jour.

### **I. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

4. Le Comité permanent a adopté l'ordre du jour reproduit à l'annexe II.

### **II. DECLARATION DU DIRECTEUR GENERAL**

5. Le Directeur général a souhaité la bienvenue aux participants à la septième session du Comité permanent et, à l'aide d'une présentation PowerPoint, a résumé les points saillants de sa déclaration, dont le texte est intégralement reproduit à l'annexe III.

6. Le représentant du Pakistan a exprimé sa gratitude à l'OIM pour l'aide rapide apportée à son pays après les inondations, et a remercié le Directeur général pour la visite qu'il a effectuée dans la zone sinistrée. L'Organisation pouvait compter sur le soutien constant du Gouvernement pakistanais pendant toutes les opérations liées aux inondations.

7. Le représentant du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) a rappelé que les migrations internationales étaient un trait marquant du vingt et unième siècle, et que la mondialisation était la cause principale de l'augmentation massive des migrations internes et externes. Pour relever les défis posés par la migration internationale, il faudrait renforcer la coopération à l'échelle bilatérale, régionale et multilatérale. L'OIM avait un rôle

---

<sup>1</sup> Voir la liste des participants à l'annexe I.

moteur à jouer pour sensibiliser à cette question, favoriser la coopération et réagir rapidement et avec efficacité aux situations d'urgence provoquées par le changement climatique et les catastrophes naturelles. Il conviendrait que la communauté internationale redouble d'efforts pour faire face à ces situations.

8. Le rôle de l'Organisation en matière d'aide d'urgence devrait être examiné dans le cadre de sa réforme budgétaire. L'accent qu'elle mettait sur le renforcement des capacités en matière de gestion des migrations était digne d'éloges, mais elle aurait besoin d'un financement stable et prévisible pour relever les défis migratoires. La multiplication des obstacles à la migration, associée à l'absence de politiques judicieuses visant à promouvoir la protection des droits humains des migrants s'était traduite par une augmentation du nombre de victimes de la traite et du trafic illicite. A cet égard, l'OIM pourrait contribuer de manière déterminante à l'application des normes internationales relatives aux droits de l'homme, à la promotion de textes législatifs en la matière, et à la formulation de politiques publiques de protection des migrants. Les réformes actuellement mises en œuvre faciliteraient la cohérence politique et institutionnelle qui, de l'avis du GRULAC, devrait être l'objectif ultime de la révision structurelle.

### **III. REACTUALISATION SUCCINCTE DU PROGRAMME ET BUDGET POUR 2010**

9. Le Comité permanent était saisi du document MC/2296 (Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2010). Le Président a rappelé que ce document devait être examiné conjointement avec le Programme et Budget pour 2010 (MC/2281 et MC/2281/Amdt.1) et la Révision du Programme et Budget pour 2010 (MC/EX/703).

10. L'Administration a indiqué que la partie administrative du budget était restée inchangée depuis son adoption par le Conseil, en novembre 2009. Les dépenses étaient étroitement surveillées pour éviter tout dépassement du budget approuvé. Le budget des opérations, qui avait été actualisé compte tenu des nouveaux fonds reçus et des nouvelles activités entreprises depuis la révision précédente, était passé de 896 millions de dollars E.-U. à 1,2 milliard de dollars E.-U.. Cette augmentation était essentiellement due aux coûts liés à l'aide humanitaire apportée en Colombie, en Haïti, au Pakistan et au Soudan, et à la fourniture d'une assistance technique et administrative au Gouvernement du Pérou. Les fonds additionnels qui avaient été reçus permettraient d'atteindre l'objectif de 41 millions de dollars E.-U. de revenus discrétionnaires.

11. Le Comité permanent a recommandé que le Conseil prenne note du document MC/2296 (Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2010).

### **IV. RAPPORT DE SITUATION SUR LES CONTRIBUTIONS ASSIGNEES RESTANT DUES A LA PARTIE ADMINISTRATIVE DU BUDGET**

12. Présentant le document SCPF/50 (Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget), l'Administration a fait observer qu'elle continuait à tout mettre en œuvre pour faciliter le règlement des arriérés, notamment en entreprenant des démarches auprès des missions permanentes et des capitales des Etats Membres débiteurs de leurs contributions assignées. Au 30 septembre 2010, le total des

contributions assignées restant dues pour 2009 et les années antérieures s'élevait à 5 256 832 francs suisses, ce qui représentait une diminution de 825 807 francs suisses par rapport à la même époque de l'année précédente. Dix-sept Etats Membres étaient redevables de leurs contributions assignées depuis deux années ou plus, et tombaient de ce fait sous le coup de l'article 4 de la Constitution. Le Burkina Faso et le Monténégro avaient effectué des versements au titre de leur plan de remboursement respectif, si bien qu'ils ne tombaient plus sous le coup des dispositions de l'article 4 et pouvaient, de ce fait, bénéficier d'un financement au titre de la deuxième ligne de crédit du Fonds 1035. Par ailleurs, un plan de remboursement avait été conclu avec la République dominicaine qui, à réception du solde du premier versement, serait retirée de la liste des Etats Membres tombant sous le coup de l'article 4 et pourrait donc, elle aussi, bénéficier d'un financement au titre de la deuxième ligne de crédit du Fonds 1035.

13. Un Etat Membre, constatant que, malgré la diminution enregistrée, le montant total des contributions assignées restant dues restait élevé, a encouragé l'Administration à poursuivre la politique qu'elle avait menée par le passé de ne pas limiter ses relations avec les Etats Membres en arriérés de paiement mais, au contraire, de multiplier les contacts pour les sensibiliser au problème. Un autre Etat Membre a relevé que le nombre d'Etats tombant sous le coup de l'article 4 avait augmenté, et que la plupart des Etats concernés comptaient parmi ceux qui avaient le plus à gagner du Fonds 1035. L'Administration devrait persévérer dans ses efforts pour négocier des plans de remboursement avec eux.

14. Un représentant a fait observer que les arriérés de paiement continuaient de peser fortement sur la capacité de l'OIM à fonctionner avec efficacité, comme l'avait fait apparaître le processus de réforme budgétaire, et a encouragé les Etats Membres qui n'avaient pas encore négocié un plan de remboursement à le faire. Un autre les a encouragés à améliorer la communication au sein de leur gouvernement pour tenter de persuader les autorités financières à effectuer les paiements ou à conclure un plan de remboursement.

15. La délégation de l'Algérie a indiqué que son pays, qui se trouvait en situation d'arriérés pour des raisons purement techniques, réglerait ses contributions dues pour 2009 et 2010 dans les jours suivants.

16. En réponse à une demande concernant la note 2 du tableau 3 à l'annexe II du document SCPF/50, libellée comme suit : "Etat Membre ayant conclu un plan de remboursement mais ne satisfaisant pas aux obligations convenues", le Conseiller juridique a expliqué qu'il ne suffisait pas de conclure un plan de remboursement. Pour que celui-ci prenne effet et entraîne le retrait de la liste des Etats Membres tombant sous le coup de l'article 4, il fallait au moins effectuer le premier versement.

17. Le Directeur général a indiqué qu'il envisageait de continuer à soulever, discrètement mais régulièrement, cette question auprès des missions permanentes à Genève. Il s'agissait de veiller à ce que l'Organisation reste crédible aux yeux de l'ensemble des Membres, notamment de ceux qui réglaient leur contribution dans les délais. Le problème auquel il se heurtait souvent consistait à convaincre les autorités nationales à donner un degré de priorité plus élevé à la question du remboursement. Les plans de remboursement de l'OIM étaient très avantageux car ils permettaient un remboursement sur une longue période et dans la monnaie locale, et ouvraient droit à un financement au titre de la deuxième ligne de crédit du Fonds 1035 après un premier versement. Il espérait que la situation s'améliorerait avant la prochaine session du Conseil.

18. Le Comité permanent a pris acte des efforts consentis par certains Etats pour s'acquitter de leurs contributions restant dues, a pris note de la situation avec grande préoccupation, a encouragé les Etats Membres en retard de paiement à tout mettre en œuvre pour régler leurs contributions dans les meilleurs délais, et a plus particulièrement engagé ceux qui étaient débiteurs de leurs contributions depuis une ou plusieurs années consécutives à régler intégralement leurs contributions ou à conclure un plan de remboursement auquel ils se conformeraient pleinement.

## V. PROGRAMME ET BUDGET POUR 2011

19. Présentant le document MC/2297 (Programme et Budget pour 2011), l'Administration a attiré l'attention sur les éléments clés du document, qui avait été élaboré compte tenu de la nouvelle structure que les Etats Membres avaient approuvée par la résolution du Conseil n° 1186 du 26 novembre 2009. La partie administrative du budget était restée inchangée à 39 388 000 francs suisses sur la base du principe de croissance nominale zéro, ce qui avait nécessité l'adoption de diverses mesures favorisant l'efficacité ainsi que des ajustements structurels pour pouvoir absorber l'accroissement des dépenses statutaires annuelles. Le document faisait apparaître qu'au total, les dépenses liées à la structure de base financées tant par la partie administrative du budget que par le budget des opérations, étaient estimées à 77,9 millions de dollars E.-U. pour 2011. Ce montant englobait les dépenses de sécurité du personnel et de maintenance de PRISM, ainsi que celles liées aux responsabilités de l'OIM au sein d'un groupe sectoriel qui, dans d'autres organisations, étaient financées par les contributions assignées. Le document énumérait en outre un certain nombre de domaines dont le financement était insuffisant et qui demandaient à être renforcés (paragraphe 187 à 197).

20. Il était prévu, sur la base d'une moyenne triennale, que les revenus discrétionnaires s'élèveraient à 43,7 millions de dollars E.-U. en 2011, et qu'ils seraient utilisés conformément aux résolutions pertinentes du Conseil. Tout revenu discrétionnaire additionnel excédant le montant projeté à la fin de l'exercice serait versé dans la réserve de revenus discrétionnaires après couverture des dépenses imprévues. Actuellement, le budget des opérations était estimé à 619 millions de dollars E.-U., mais il était prévu que ce chiffre augmenterait au cours de 2011, comme chaque année.

21. Plusieurs délégations ont félicité l'Administration pour la nouvelle présentation du document, qui rendait celui-ci plus transparent et plus facile à lire pour ceux qui n'étaient pas experts en comptabilité et en finances. Elles ont salué les efforts de l'Administration pour présenter un budget réaliste et faisable.

22. Le représentant du GRULAC a remercié l'Administration pour la traduction, dans les délais, dans les langues officielles de l'Organisation. Manifestement, le Programme et Budget pour 2011 avait été élaboré dans le but de promouvoir le sentiment d'adhésion pleine et entière des Etats Membres à l'Organisation; il tenait compte de la nécessité de continuer à dispenser les services traditionnels de l'OIM, tout en cherchant à améliorer leur efficacité pour répondre aux besoins des Etats Membres et faire un meilleur usage des ressources disponibles.

23. De nombreux Etats Membres se sont félicités de la décision prise par l'Administration de maintenir la **partie administrative du budget pour 2011** assujettie au principe de croissance nominale zéro, à l'heure où sévissait la crise financière et économique mondiale. Cette mesure faciliterait considérablement les délibérations du Groupe de travail sur la réforme

budgétaire. Cependant, elle avait un coût, et il serait difficile, à l'avenir, de réaliser des économies d'une telle ampleur. Cette restriction se traduisait par un financement insuffisant de nombreux domaines, y compris des fonctions clés telles que la vérification et l'évaluation, la coordination des questions de sexospécificité, ainsi que la finalisation et la traduction des documents. Même si les délégations n'étaient pas nécessairement unanimes à reconnaître que ces domaines appelaient un financement plus important, elles voulaient néanmoins espérer que le Groupe de travail sur la réforme budgétaire serait en mesure de redéfinir la structure de base de manière satisfaisante pour les Etats Membres, si possible avant le cycle budgétaire suivant, et que des ressources plus substantielles seraient mobilisées pour la structure de base avec le temps. A cet égard, une délégation a encouragé les Etats Membres à verser des contributions volontaires à affectation spéciale ou sans affectation spéciale, et une autre a suggéré de rendre les contributions sans affectation spéciale plus attrayantes et plus transparentes.

24. Deux représentants se sont demandés comment l'Administration financerait la réforme structurelle, notamment dans les bureaux extérieurs, ou un poste de fonctionnaire seulement avait été supprimé, tandis que le nombre de postes ouverts à du personnel recruté localement s'était accru de huit en tout. La Directrice générale adjointe a répondu que dans la nouvelle structure, le nombre de fonctions de grade élevé avait diminué dans la structure de base, si bien qu'avec les économies réalisées, il avait été possible d'augmenter le nombre de postes d'employés. La création de huit postes dans les bureaux extérieurs n'aurait donc aucune incidence financière.

25. Un certain nombre de délégations ont soulevé la question de la répartition géographique des ressources et des projets. L'une d'elles a attiré l'attention sur la diminution considérable du montant des ressources allouées au titre de la **partie opérationnelle du budget** aux projets en Afrique et au Moyen-Orient, et a voulu savoir pourquoi. Elle a rappelé à l'Administration qu'elle jouait un rôle déterminant à cet égard, en aidant les Etats Membres à élaborer des projets et à mobiliser des fonds de la part des donateurs. Une autre encore a relevé qu'un examen minutieux du budget faisait apparaître que l'essentiel des activités de l'OIM étaient déployées en Europe à l'appui d'efforts visant à réguler la migration, ce qui comportait un risque d'insularité croissante. Elle a demandé de plus amples informations, par exemple sur les projets énumérés aux pages 156 et 157. Une troisième a déploré que 31 millions de dollars E.-U. seulement aient été alloués au programme MIDA (Migrations pour le développement en Afrique), alors même que la migration et le développement étaient intimement liés et que les migrants pouvaient contribuer au développement non seulement dans le pays d'accueil, mais aussi dans le pays d'origine.

26. Un représentant a fait observer que les prévisions de dépenses au titre du budget des opérations pour 2011 étaient nettement inférieures aux dépenses effectivement engagées en 2010, et a voulu savoir quelles en seraient les incidences sur d'autres parties du budget, notamment sur les revenus discrétionnaires, le budget de base et le Fonds 1035.

27. L'Administration a souligné que la partie opérationnelle du budget telle qu'elle apparaissait dans le document MC/2297 était un instantané de la situation actuelle, et qu'en 2011, les dépenses totales seraient probablement bien plus élevées. De fait, lorsque le Programme et Budget pour 2010 avait été approuvé en novembre 2009, la partie opérationnelle avait été estimée à 650 millions de dollars E.-U., un montant qui avait finalement presque doublé au cours de l'année. Il en allait de même pour la répartition géographique des ressources : la situation pourrait fort bien être différente lorsque serait publiée la première réactualisation du Programme et Budget pour 2011, au printemps de 2011.

28. Le Directeur général a ajouté que de nombreuses activités ayant une certaine “étiquette” géographique concernaient en fait des réinstallations et des retours volontaires, et n’étaient pas nécessairement menées dans la zone géographique indiquée dans l’intitulé du projet. La Directrice générale adjointe a rappelé que l’OIM ne déterminait pas les projets mis en œuvre, mais répondait aux demandes et soumettait les propositions de projet aux donateurs ; c’étaient eux qui décidaient quelles propositions devaient être acceptées. Les seuls fonds que l’OIM était en mesure d’allouer de son propre chef étaient les contributions limitées sans affectation spéciale qu’elle recevait.

29. En réponse à une question visant à savoir comment les huit domaines d’activité énumérés à la page 91 concordent avec les douze domaines d’activité énoncés dans la stratégie de l’OIM, l’Administration a fait observer qu’un projet donné pouvait avoir des liens avec plus d’une activité prévue par la stratégie, et que ces liens étaient indiqués pour chaque projet. Les liens entre les catégories d’activité et la stratégie n’étaient pas biunivoques mais complexes.

30. Une délégation a fait remarquer que, étant donné que les revenus discrétionnaires étaient désormais projetés sur la base d’une moyenne triennale, il existait un énorme décalage entre le montant projeté et celui qui serait prélevé du budget des opérations au titre de la commission pour frais d’administration liés aux projets. Elle a suggéré d’adopter une méthode similaire pour établir le budget des opérations, qui pourrait être estimé sur la base d’une moyenne triennale des projets financés. L’Administration a admis que des données rétrospectives sur les modifications apportées au budget des opérations au cours d’un exercice financier pouvaient donner des indications.

31. La même délégation a réitéré une suggestion faite à de précédentes sessions du Comité permanent visant à indiquer le taux de la commission pour frais d’administration appliqué à chaque projet, éventuellement sous la ligne *Ressources inscrites au budget* ou *Lien(s) avec la stratégie de l’OIM*. Les seules informations actuellement fournies concernaient les revenus qu’on espérait tirer des différentes commissions pour frais d’administration qui étaient appliquées (paragraphe 292).

32. L’Administration a souligné qu’actuellement, la commission pour frais d’administration figurait dans le tableau sur chaque partie de chapitre du budget des opérations. Il était, certes, possible de fournir de plus amples informations, mais il fallait également tenir compte de la longueur et de la lisibilité du document.

33. Une délégation s’est déclarée préoccupée par des projets qui, apparemment, étaient sans lien avec les activités essentielles de l’OIM, par exemple les projets III.1.7 et III.1.13. Elle a vivement engagé l’Organisation à se concentrer sur son mandat central, consistant à apporter une réponse humaine aux défis migratoires grâce à une gestion améliorée et efficace des migrations.

34. Le Comité permanent a pris note du Programme et Budget pour 2011 reproduit dans le document MC/2297, et a recommandé que le Conseil approuve la partie administrative du budget s’élevant à 39 388 000 francs suisses et la partie opérationnelle du budget s’élevant à 619 027 700 dollars E.-U..

## **VI. RAPPORT D'ETAPE DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REFORME BUDGETAIRE**

35. Le Président a appelé l'attention sur le document SCPF/53 (Groupe de travail sur la réforme budgétaire : Rapport d'étape), et a évoqué les deux réunions que le Groupe avait tenues les 28 juin et 28 septembre 2010, ainsi que la réunion qui se tiendrait le 18 novembre 2010. Le mandat du Groupe de travail, ainsi que l'ordre du jour de la réunion du 28 septembre étaient reproduits aux annexes I et II du document.

36. Au cours de la discussion qui a suivi, deux représentants ont félicité l'Administration de mener le processus de réforme budgétaire dans le respect de la transparence et du dialogue. Ils ont souligné leur attachement à ce processus et ont exprimé l'espoir que les discussions déboucheraient sur l'adoption de recommandations faisables. L'un d'eux a dit que les efforts du Groupe de travail renforceraient l'Administration, dissiperaient les doutes et supprimeraient les risques susceptibles de faire obstacle à la protection des migrants, tandis que l'autre a souligné que la réforme budgétaire devrait non seulement comporter un examen de tous les aspects de la structure financière et des besoins de l'Organisation, mais aussi viser à jeter des bases financières stables, tout en évitant des solutions hâtives incapables de remédier aux carences de la structure budgétaire. Il conviendrait que l'Administration s'efforce activement, avec les Membres et le Groupe de travail, de définir et de financer le budget.

37. Le Comité permanent a pris note du document SCPF/35 (Groupe de travail sur la réforme budgétaire : Rapport d'étape).

## **VII. EXAMEN DE LA STRATEGIE DE L'OIM**

38. L'Administration, présentant le document MC/INF/302 (Examen de la stratégie de l'OIM), a rappelé que le Conseil avait approuvé la stratégie en 2007 par la résolution n° 1150, qui disposait qu'elle devait être réexaminée en 2010. La stratégie énonçait douze domaines d'activité sur lesquelles l'OIM devait mettre l'accent dans l'accomplissement de son rôle d'organisation mondiale chef de file en matière de gestion des migrations. Elle devait être lue parallèlement à la Constitution et aux autres résolutions du Conseil, qui formaient le cadre juridique dans lequel s'inscrivait l'action de l'Organisation et traitaient d'activités qui n'étaient pas mentionnées dans la stratégie. Plus particulièrement, celle-ci décrivait les priorités de l'OIM dans chacun des domaines d'activité, les partenariats qu'elle nouait avec d'autres organisations pour atteindre ses objectifs, ainsi que les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de certaines activités.

39. Les activités visées par la stratégie relevaient de trois domaines : services et assistance (fournir des services de migration et apporter une assistance aux Etats Membres, aux migrants et aux communautés intéressées) ; renforcement des capacités (fournir une assistance technique et un savoir-faire et développer les capacités de gestion des migrations) ; et amélioration des connaissances (sensibiliser à la migration et aux questions connexes dans le cadre de recherches axées sur les politiques et d'un dialogue inter-Etats et multipartite revêtant diverses formes). La stratégie était un document complet et utile qui devrait continuer à orienter l'action de l'OIM. Bien que la décision de la réviser appartienne aux Etats Membres, l'Administration estimait qu'une révision ne s'imposait pas pour l'heure. Le principal obstacle à sa mise en œuvre effective résidait dans l'absence d'un mécanisme de financement systématique des activités de l'Organisation. Il serait bon que les Etats Membres se penchent sur la question de

savoir comment l'OIM pouvait continuer à répondre plus efficacement aux défis et priorités de la migration conformément à la stratégie.

40. Les participants se sont félicités du caractère détaillé du document MC/INF/302 et ont formulé un certain nombre de suggestions d'amélioration. Le document serait plus informatif s'il expliquait comment l'Organisation veillait à la conformité de ses activités avec les domaines énumérés dans la stratégie, et s'il décrivait les incidences de la mise en œuvre de la stratégie sur l'OIM et les autres parties prenantes. Il pourrait, par ailleurs, fournir des précisions sur les difficultés et les défis que rencontre l'OIM dans la mise en œuvre de la stratégie, ainsi que sur les avantages comparatifs de l'OIM et les résultats obtenus au cours des trois dernières années dans chaque domaine d'activité. Il pourrait être davantage axé sur les résultats et paraître à intervalles réguliers.

41. Une délégation a rappelé que la stratégie avait été négociée en réponse à une diversification de fait des types d'activités déployées par l'Organisation pour un nombre croissant d'Etats Membres, et pour remédier à la formulation vague et générale du mandat de l'OIM dans la Constitution. Elle différait des stratégies des institutions des Nations Unies en ce qu'elle ne fixait pas d'objectifs stratégiques mais fournissait un cadre pour les types d'activités sur lesquelles l'OIM devrait se concentrer. Elle n'exprimait pas la volonté des Etats Membres, comme semblait l'indiquer le paragraphe 80 du document.

42. Selon cette délégation, dont le point de vue a été repris par de nombreux Etats Membres ainsi que par l'Union européenne, il n'était pas souhaitable d'élargir la stratégie, surtout au vu du temps que sa négociation avait pris, de la flexibilité qu'elle offrait déjà et de la situation financière qui était actuellement difficile. La stratégie offrait un cadre approprié aux activités de l'Organisation, lui permettant, comme certaines délégations l'ont relevé, d'adapter ses activités à l'évolution du phénomène migratoire. De fait, il pourrait éventuellement être plus utile d'examiner les modalités de sa mise en œuvre plutôt que son contenu.

43. Plusieurs Etats Membres ont posé des questions sur les activités de l'OIM déployées dans des domaines tels que la réinstallation, la santé, les questions de sexospécificité, les réparations et le changement climatique dont, selon eux, elle ne devrait s'occuper que pour autant qu'elles relevaient des douze domaines d'activité énumérés dans la stratégie. Ils ont voulu savoir quelles résolutions et quels textes se rapportaient à ces domaines d'activité.

44. Le Conseiller juridique a répondu que la réinstallation était visée à l'article 1 de la Constitution, qui mentionnait l'organisation du transfert des migrants, des réfugiés et des personnes déplacées. Les activités de l'Organisation dans le domaine de la santé des migrants étaient également visées à l'article 1 de la Constitution, paragraphe c), qui disposait que l'un des objectifs de l'OIM était "de fournir [...] des services de migration tels que [...] les examens médicaux [...] ainsi que tout autre assistance conforme aux buts de l'Organisation", ce qui conférait à celle-ci la flexibilité nécessaire pour répondre aux préoccupations sanitaires des migrants.

45. Si la problématique hommes-femmes ne figurait pas expressément dans la Constitution ni dans des résolutions spécifiques, elle sous-tendait néanmoins toutes les activités de l'Organisation. Divers documents rédigés par le passé par l'Administration et approuvés par le Conseil portaient sur la prise en considération des questions de genre dans les programmes et activités déployés sur le terrain, ainsi que sur les considérations relatives à la parité entre les sexes au sein de l'Administration.

46. Les programmes de réparation avaient été évoqués au titre de l'activité 9 dans une version préliminaire de la stratégie datant de 2007, de même que la réintégration des ex-combattants et d'autres activités. Cependant, il avait été finalement décidé de faire de la stratégie un instrument plus performant et politique, désencombré d'exemples précis. A cette époque, un Etat Membre avait néanmoins demandé à l'OIM de donner l'assurance de ne pas cesser les activités qui n'étaient pas expressément mentionnées.

47. Un Etat Membre a fait observer que, eu égard aux fonds limités disponibles pour sa structure de base, l'Organisation avait intérêt à se concentrer davantage sur les douze domaines d'activité énoncés dans la stratégie. Un autre a reconnu que celle-ci ne pouvait être correctement mise en œuvre en l'absence d'un mécanisme de financement systématique. Cet examen devrait être l'occasion de se demander si certaines activités avaient été menées au détriment d'autres, et de chercher les moyens de rectifier les déséquilibres éventuels. A cet égard, il était particulièrement important que l'on ne perde pas de vue le couple migration-développement, et que l'OIM accorde une plus grande place aux contributions d'institutions régionales.

48. L'expert de l'Union européenne a fait observer que les contributions sans affectation spéciale et l'organisation de discussions bilatérales avec un groupe restreint de donateurs étaient des possibilités qu'il convenait d'étudier pour trouver des sources de financement souples. Le Directeur général était d'accord.

49. Une délégation a voulu savoir quelle était l'interprétation que donnait l'OIM de son mandat. Tout en étant pilotée par ses Membres, l'Organisation formulait à ceux-ci des propositions en amont et devait donc avoir une idée de son rôle. Une autre délégation a voulu savoir quel était le point de vue de l'Administration sur l'utilité de la stratégie dans ses activités, et a suggéré d'envisager la possibilité d'une évaluation indépendante.

50. Un Etat Membre a demandé si l'OIM avait cessé ou réduit des activités par suite de la stratégie, et dans quelle mesure elle menait toujours des activités qui, selon elle, n'entraient pas dans le cadre de la stratégie.

51. Le Directeur général était heureux de constater qu'un consensus semblait émerger pour conserver la stratégie comme un cadre de politique générale et demander à l'Administration de fournir régulièrement des informations transparentes sur sa mise en œuvre. Il a convenu que les orientations contenues dans la stratégie étaient suffisantes pour traiter de questions importantes nouvelles et moins nouvelles, telles que le changement climatique.

52. Il tenait à en finir avec un stéréotype persistant, selon lequel l'OIM était prête à faire n'importe quoi pour de l'argent. A cet égard, il a souligné que la stratégie était aussi un cadre pour les Etats Membres, qui étaient souvent les premiers à poser des questions lorsqu'un projet n'était pas exécuté. La mise en œuvre de la stratégie devait être considérée dans une perspective de partenariat, chacune des parties s'employant à faire concorder les activités de l'OIM avec les douze points de la stratégie.

53. La question était de savoir si le programme de travail de l'OIM était inspiré par la stratégie ou par le besoin de fonds. La réponse se situait probablement quelque part à mi-chemin. La stratégie offrait un cadre qui permettait à l'OIM de se concentrer sur son savoir-faire particulier et ses points forts spécifiques. Les projets présentés chaque année étaient tous soumis à un examen de conformité avec la stratégie. Cependant, dans le cas d'une

organisation comme l'OIM, dont le financement des activités était assuré par le budget des projets, la situation était compliquée par d'autres considérations, et il était déjà arrivé qu'un bureau extérieur exécute un projet "de soudure" aux fins de maintenir la présence de l'OIM dans un important couloir de migration.

54. L'OIM avait entrepris de réduire l'ampleur de certains types d'activités, qu'elle supprimerait progressivement et ne déploierait plus qu'au cas par cas. L'exemple le plus notoire, à cet égard, étaient les projets de construction.

55. Répondant à la question de savoir quel mécanisme était ou serait utilisé au sein de la nouvelle structure pour déterminer si une activité que l'Organisation était invitée à entreprendre correspondait à une ou plusieurs des activités énumérées dans la stratégie, la Directrice générale adjointe a indiqué que, dans un premier temps, les projets étaient approuvés par le Chef de mission dans le pays où le projet devait être exécuté, ou par le Directeur régional du bureau régional concerné. Les liens qu'ils établissaient avec la stratégie étaient ensuite examinés par le département compétent au Siège, et une décision définitive était prise par le Directeur général ou par elle-même. Pour faire en sorte que l'ensemble des bureaux de pays et bureaux régionaux appliquent des critères uniformes, l'Administration avait pris deux mesures : elle rédigeait actuellement une série de lignes directrices qui seraient appliquées une fois que la fonction d'approbation des projets aurait été entièrement transférée aux bureaux extérieurs ; et elle avait mis en place le Comité de coordination des politiques dont les membres – le Directeur général, les chefs de département, les directeurs régionaux et elle-même – étaient chargés de veiller à la cohérence dans l'ensemble de l'Organisation.

56. Pour ce qui était de **l'activité 2 de la stratégie**, le GRULAC a indiqué qu'en raison de l'augmentation du nombre de migrants internationaux, les gouvernements avaient de plus en plus de mal à s'acquitter des obligations qui leur incombaient au regard des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. C'est pourquoi, l'OIM était tenue d'intégrer le respect des droits humains des migrants dans toutes ses activités. Il était satisfaisant de constater qu'à cette fin, l'Organisation aidait les gouvernements à adopter des politiques et des lois contre l'exploitation et la xénophobie, qu'elle contribuait aux travaux du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et promouvait les droits humains des migrants. Diverses résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies et le Conseil des droits de l'homme, notamment la résolution du Conseil n° 15/16 (Droits de l'homme des migrants), qui énonçait l'obligation faite aux Etats de protéger les migrants d'un bout à l'autre du spectre migratoire, quel que soit leur statut au regard de l'immigration, étaient aussi étroitement corrélées avec le domaine d'activité opérationnel de l'OIM. L'Organisation devrait tirer parti de sa présence dans de nombreux pays pour les aider à se conformer à ces obligations.

57. Une délégation a demandé si l'OIM collaborait avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) spécifiquement sur la question des travailleurs domestiques et, dans l'affirmative, de quelle façon.

58. Le Conseiller juridique a répondu qu'il existait plusieurs formes de coopération entre l'OIM et l'OIT, et qu'il conviendrait de redoubler d'efforts pour les développer. L'OIM contribuait en outre aux travaux du Comité pour les travailleurs migrants, qui surveillait la mise en œuvre de la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille qui, à son sens, était également applicable aux employés de maison.

59. Se référant à **l'activité 4**, une délégation a demandé à l'Administration de préciser en quoi l'Organisation ajoutait de la valeur à l'action des grands acteurs du développement. Comment les activités de petite envergure menées par l'OIM pour aider des groupes de personnes restreints à rester chez elles sont-elles reliées aux mesures mises en place par les grands partenaires du développement pour résoudre la question du développement durable ?

60. Le Directeur général a rappelé que l'approche axée sur l'aide, préconisée par certains Etats Membres et suivie par des organisations telles que la Banque mondiale, visait à aider des personnes à assurer leur subsistance chez elles au lieu de migrer. L'OIM ne jouait pas un rôle majeur dans ces dispositifs. Le plus souvent, elle était un acteur parmi d'autres, dont les fonctions étaient semblables à celles d'un sous-traitant. Dans d'autres cas, toutefois, elle comptait parmi les rares organisations internationales présentes sur le terrain et pouvait jouer un rôle plus visible. En Haïti, en 2008, par exemple, elle s'était employée à promouvoir la stabilisation des communautés par le biais de créations d'emplois au lendemain des inondations.

61. Evoquant **l'activité 7**, une délégation a demandé quelle valeur ajoutée l'OIM avait apportée aux débats sur la migration à l'échelle mondiale et régionale depuis la création du Forum mondial sur la migration et le développement. La Directrice générale adjointe a répondu que l'OIM participait aux efforts visant à promouvoir le dialogue sur la migration dans les régions, et que plusieurs processus consultatifs régionaux sur la migration avaient demandé à l'Organisation de leur apporter un appui, soit en élaborant des documents, soit en assurant le secrétariat technique. Le Conseiller juridique s'est interrogé sur l'opportunité d'analyser l'ensemble de la problématique migratoire à travers le prisme, peut-être déformant, du couple migration et développement. La migration pouvait être abordée sous de nombreuses facettes : migration et considérations humanitaires, migration et sécurité, migration et droits de l'homme, et bien d'autres encore. Conformément à la stratégie, le rôle d'organisation mondiale chef de file dans le domaine de la gestion de la migration signifiait que l'OIM devait traiter le phénomène dans une perspective holistique. Cette approche lui permettait d'aborder tous les aspects de la migration, sauf si les Etats décidaient d'en limiter la perspective au couple migration et développement.

62. Un certain nombre de questions ont été posées à propos de **l'activité 9**. L'OIM allait-elle dans le sens de la stratégie en prenant de plus en plus la tête des opérations de réponse ou de prévention face aux déplacements internes ? Comment l'OIM envisageait-elle son rôle dans les situations d'après-crise ? Selon la stratégie, celui-ci devrait se limiter à la fourniture de services de migration. Comment cela cadrerait-il avec la fourniture d'une assistance technique dans des domaines tels que le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR), la stabilisation communautaire, les dédommagements pour expropriation et pertes de biens, ou encore la réforme du secteur de la sécurité ? Convenait-il que l'OIM participe à des activités contribuant à la stabilisation et au développement durable dans des situations d'après-crise ?

63. Le Directeur général a souligné que l'OIM entreprenait toutes les activités mentionnées en partenariat avec d'autres organisations. Selon lui, les diverses activités déployées dans les situations d'après-crise étaient justifiées, et il était prêt à les défendre toutes. Dans la République démocratique du Congo, il avait pu constater que sans les opérations de DDR, les combats se seraient poursuivis et, par conséquent, également les déplacements de personnes. A Aceh, en Indonésie, l'OIM avait contribué à la formation de la police ; en l'absence d'un service respectable de maintien de l'ordre, les déplacements se seraient poursuivis. L'OIM a

participé à des opérations de réforme du secteur de la sécurité dans plusieurs pays, et à des opérations de DDR dans 35 pays au moins, en étroite collaboration avec le Sous-Secrétaire général des Nations Unies à l'état de droit et aux institutions chargées de la sécurité.

64. A sa connaissance, l'OIM était la seule organisation internationale s'occupant des demandes de dédommagement pour expropriation et perte de biens. Il existait, selon lui, un lien indéniable entre ces activités et les mesures visant à empêcher des déplacements massifs forcés. La Colombie s'apprêtait actuellement à mettre en œuvre de nouveaux textes de lois dans ces domaines, et l'Administration répondrait positivement à toute demande d'aide adressée par ce pays. Tout en comprenant que les délégations ne partageraient peut-être pas toutes ce point de vue, il tenait néanmoins à ce qu'elles comprennent son approche.

65. Pour ce qui était de **l'activité 11 de la stratégie**, qui concernait l'aide à la mise au point et à la réalisation de programmes et d'expertises sur le trafic illicite de migrants et la traite des personnes "d'une manière conforme au droit international", une délégation a fait observer que le droit international en question était la Convention des Nations Unies de 2000 contre la criminalité transnationale organisée et ses deux protocoles de Palerme. Il était toutefois difficile de comprendre en quoi les activités de l'OIM énumérées au titre de l'activité 11 étaient "conformes" à cette Convention et à ses protocoles. En conséquence, il ne semblait pas y avoir de distinction entre l'activité 11 et l'activité 5, qui traitait de la migration irrégulière.

66. Une autre délégation a relevé qu'aucune organisation partenaire n'était mentionnée dans le contexte des activités 5 et 11.

67. Le Directeur général a indiqué qu'un certain chevauchement était probablement inévitable dans un document qui avait été négocié pendant plusieurs années. Cela dit, la migration irrégulière et le trafic illicite de migrants/la traite des êtres humains étaient des domaines que l'OIM jugeait très importants, et dans lesquels elle collaborait avec de nombreux partenaires.

68. Concernant **l'activité 12 de la stratégie**, une délégation a demandé quand et à quelles conditions l'OIM fournissait aux parties prenantes du secteur privé un soutien à l'élaboration de projets ainsi qu'un appui technique et stratégique à la formulation de politiques dans le domaine de la migration de main-d'œuvre. L'Administration a répondu que cet appui et ce soutien ont toujours été apportés après information des Etats Membres concernés ou à leur demande.

69. Le Président a suggéré de refléter le résultat de cette discussion dans un projet de résolution à approuver par le Conseil. Selon lui, ce projet devrait :

- Confirmer que la stratégie continuait de guider utilement les activités de l'OIM ;
- Rendre compte du consensus dégagé sur le fait que les paramètres énoncés dans la stratégie ainsi que dans le cadre juridique fourni par la Constitution et des résolutions de l'OIM permettaient de relever comme il convient les défis nouveaux et complexes de la migration ;
- Réaffirmer le rôle de l'OIM en tant qu'organisation mondiale chef de file pour des migrations ordonnées et respectueuses de la dignité humaine ;

- Encourager les Etats Membres à tirer pleinement parti du savoir-faire et des compétences spécialisées de l'Organisation en lui apportant un soutien politique et financier ;
- Demander au Directeur général de rendre régulièrement compte au Conseil de la mise en œuvre de la stratégie ;
- Mentionner la nécessité de resserrer les liens institutionnels et de travail avec les Nations Unies et d'autres partenaires.

70. Une délégation a estimé que toute mention de relations avec des institutions des Nations Unies devrait englober les notions de coopération et de renforcement de la coordination. Une autre a estimé que le verbe "guider" était trop faible, et a suggéré de rechercher un terme plus fort dans des textes précédents. Elle a aussi trouvé que l'expression "en lui apportant un soutien politique et financier" était vague et peut-être trop directive. Enfin, une troisième délégation a rappelé que de nombreux participants avaient évoqué la mise en œuvre de la stratégie par l'Administration, et que celle-ci devrait, par conséquent, être mentionnée dans le projet de résolution.

71. Le Président a ensuite distribué aux participants une copie papier du projet de résolution. Plusieurs Etats Membres ayant formulé d'autres observations sur son libellé, le Président a dit qu'il diffuserait une version modifiée par courrier électronique<sup>2</sup>.

72. Le Comité permanent a pris note du document MC/INF/302 (Examen de la stratégie de l'OIM) et a décidé de rendre compte de ses discussions sur la stratégie au Conseil.

## **VIII. DECLARATION D'UN REPRESENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL**

73. Le Président du Comité de l'Association du personnel a remercié l'Administration pour le temps et l'attention qu'elle accordait aux demandes du Comité. Celui-ci avait régulièrement coopéré avec le Bureau du Directeur général et la Division de la gestion des ressources humaines tout au long de la période considérée, si bien que des progrès avaient pu être accomplis sur des questions importantes.

74. Pour ce qui était de la protection du personnel, le Comité remerciait le Directeur général et le Département de la gestion des ressources d'avoir atténué les effets de l'instruction relative à la politique de contrats de l'OIM en reportant l'application des dispositions qui resserrait les conditions requises pour obtenir un contrat ordinaire dans le cas de 220 membres du personnel. Des plaintes concernant les conditions de travail, notamment des problèmes de harcèlement, l'insécurité de l'emploi et l'organisation des carrières, continuaient d'être adressées par des membres du personnel recrutés sur le plan international et localement. Si les difficultés soulevées par l'insécurité de l'emploi et l'organisation des carrières étaient peut-être inévitables dans un environnement dans lequel le financement des activités était assuré par le budget des projets, il était néanmoins indispensable que l'Organisation protège le moral de son personnel, ne serait-ce que par souci d'efficacité.

---

<sup>2</sup> Le projet de résolution a été envoyé par courrier électronique à l'ensemble des Etats Membres le 9 novembre.

75. Le Comité remerciait l'Administration pour l'octroi d'un budget additionnel destiné aux conseils juridiques fournis au personnel, afin de pallier l'insuffisance des fonds disponibles pour l'assurance juridique. Il était satisfait de la version révisée du Statut du personnel qui serait soumise au Conseil, sur laquelle il avait étroitement collaboré avec l'Administration. Il importait que le Règlement révisé, qui n'avait pas encore été communiqué au Comité pour examen, soit compatible avec le Statut du personnel révisé. Enfin, grâce à l'intervention personnelle du Directeur général, des mesures positives avaient été prises pour résoudre le problème de longue date de l'imposition du revenu des membres du personnel habitant en France.

76. En ce qui concernait le processus de rotation et la révision structurelle, le personnel soumis à l'exercice depuis 2008 avait été invité à répondre à une enquête en ligne anonyme réalisée par le Comité et la Division de la gestion des ressources humaines. Si le personnel de l'OIM comprenait la nécessité d'introduire des changements, l'importance de consulter et de communiquer suffisamment avec le personnel concerné avait été une fois de plus mise en lumière en août, lors de la restructuration effectuée au Siège. L'intervenant a souligné que l'Administration devait tenir compte des enseignements tirés de ce processus lors de la mise en œuvre de la réforme structurelle, de bien plus grande envergure, sur le terrain. Les membres du personnel craignaient tout particulièrement un manque de transparence et l'absence de concours pour pourvoir les nouveaux postes.

77. Le Comité avait apprécié l'esprit d'ouverture dont avaient témoigné les anciens directeurs du Département de la gestion des ressources et de la Division de la gestion des ressources humaines. Il les remerciait pour leur collaboration étroite et constructive, et se réjouissait à la perspective de nouer des relations comparables avec leurs successeurs.

78. Le représentant de la France a dit que, le 15 octobre, le Directeur général et l'Ambassadeur de la France avaient signé un accord d'exemption fiscale applicable à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM résidant en France, qu'ils travaillent en France ou au Siège. Cette mesure traduisait la volonté du Gouvernement français d'accompagner le développement de l'Organisation. Le Directeur général a remercié le Gouvernement français et son Ambassadeur, qui avait pris l'affaire en main et permis la conclusion d'un accord.

79. Le Directeur général a remercié le représentant du Comité de l'Association du personnel pour son rapport, et s'est félicité des relations fructueuses entre le Comité et l'Administration. Il a convenu que toutes les formes de harcèlement et d'abus de charge publique étaient inacceptables et appelaient une réponse immédiate. L'Administration était déterminée à œuvrer main dans la main avec le Comité pour faire en sorte que les lieux de travail de l'Organisation soient harmonieux. La sécurité de l'emploi dans une organisation dont les activités sont financées par le budget des projets était une question bien plus difficile et très délicate. Il se pouvait que les points de vue de l'Administration et du Comité sur le choix du bon moment dans ce domaine divergent, mais il lui semblait que tous deux étaient d'accord pour s'efforcer de donner au personnel la plus grande assurance possible.

80. La sécurité de l'emploi était tout particulièrement difficile à offrir au personnel national, qui était majoritaire. S'il était déraisonnable de faire des promesses sur cette question, il avait néanmoins l'intention de prendre des mesures à cet effet. En ce qui concerne le processus de nomination, l'Administration était attachée à une politique de transparence totale et était déterminée à faire en sorte que les personnes à la recherche de nouveaux postes aient connaissance des offres et puissent accéder à ces possibilités. En cas d'urgence, toutefois, il

pouvait arriver qu'il ne soit pas possible de recourir au mécanisme habituel d'avis de vacance de poste. Le favoritisme et les décisions arbitraires étaient chose peu courante dans la procédure de nomination, mais tout était mis en œuvre pour les éliminer complètement.

81. Le Comité permanent a pris note de la déclaration faite par le représentant du Comité de l'Association du personnel ainsi que des observations formulées par un Etat Membre et le Directeur général.

## **IX. RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES**

82. Présentant le document MC/INF/301 (Rapport sur la gestion des ressources humaines), l'Administration a signalé qu'un certain nombre de réformes avaient été décidées et lancées à l'échelle de l'Organisation durant la période considérée.

83. La mise en œuvre de la politique de rotation, qui allait entrer dans sa troisième année consécutive, avait déjà donné quelques-uns des résultats prévus. Ainsi, les postes de direction au Siège étaient pourvus, à l'heure actuelle, presque entièrement de hauts fonctionnaires nommés après plusieurs années de service dans les bureaux extérieurs. Il était devenu manifeste que des obstacles structurels ne permettaient pas de maintenir l'exercice de rotation dans sa forme actuelle. Aussi la direction, la gestion des ressources humaines et le Comité de l'Association du personnel avaient-ils engagé des consultations sur les moyens d'améliorer le processus de rotation. En outre, l'Administration et le Comité étaient en train de mener conjointement une enquête auprès du personnel pour obtenir des informations à cet égard.

84. Parmi les mesures prises dans le domaine des ressources humaines, il convenait de citer la finalisation de la version unifiée du Statut du personnel, qui avait été soumise au Comité permanent. Le système de perfectionnement des compétences professionnelles, qui était utilisé depuis 2006, était appliqué plus intensivement, depuis peu, sur instruction du Directeur général. Des préparatifs étaient en cours pour le remplacer, durant la période couverte par le prochain rapport, par un système d'évaluation et de notation du personnel plus moderne et plus souple.

85. La Division de la gestion des ressources humaines avait été associée à la mise en place de la nouvelle structure, et a apporté une aide à des déploiements d'urgence, notamment dans le contexte du tremblement de terre en Haïti et des récentes inondations au Pakistan.

86. Concernant les politiques et lignes directrices, des modifications avaient été apportées à la politique des contrats. Un changement d'orientation effectué peu avant la prise de fonctions du Directeur général actuel avait entraîné une hausse brutale du nombre de contrats de durée indéterminée, dits contrats ordinaires. L'Administration actuelle avait jugé cette politique non viable car elle risquait de se traduire par un dépassement des crédits de la provision pour indemnités dues à la cessation de service. C'est pourquoi, de nouvelles règles avaient été introduites en février 2010, en vertu desquelles le personnel devait justifier de dix années de service pour avoir droit à un contrat ordinaire. La sécurité de l'emploi à moyen terme avait été améliorée par l'introduction d'un contrat de durée déterminée de deux ans.

87. L'Organisation avait pris des mesures pour améliorer la sécurité et le bien-être du personnel, notamment en souscrivant au programme de mobilité du personnel et de double carrière des Nations Unies. L'Unité de médecine du travail de l'OIM proposait une formation spécialisée aux travailleurs humanitaires exposés à un environnement de travail éprouvant et,

en coordination avec le Groupe de gestion du stress traumatique des Nations Unies, fournissait des conseils en matière de gestion du stress et un appui médical à certains des bureaux plus particulièrement concernés. Un groupe interdépartemental de bien-être du personnel avaient été créé pour mettre en place des mesures visant à prévenir les problèmes relationnels du personnel. Des améliorations avaient été apportées au programme de formation des chefs de mission.

88. Une délégation a souligné l'utilité d'un rapport sur la gestion des ressources humaines et a espéré que l'Organisation poursuivrait cette pratique, en veillant toutefois à ménager davantage de temps pour permettre l'examen du document avant la réunion. Elle a demandé des précisions sur une phrase du paragraphe 2, à savoir, "la rotation a mis davantage encore en difficulté la capacité structurelle et financière de l'Organisation à absorber des changements". L'Administration a répondu que lors des deux premiers cycles de rotation, un certain nombre de personnes qui avaient occupé des postes financés par le budget de base ou par les revenus discrétionnaires, qui étaient des sources de financement sûres, avaient été mutées à des postes financés par les fonds des projets, qui pouvaient s'épuiser. La différence entre ces deux catégories de postes était particulièrement importante en période de crise économique, et le fait que tous les postes ne soient pas interchangeables rendait l'organisation des changements plus difficile.

89. La même délégation a voulu savoir quand le nouveau système de gestion des performances visé au paragraphe 3 b) serait mis en place, et s'il reposerait sur un modèle essayé et expérimenté ailleurs. L'Administration a répondu que l'Organisation s'appuyait sur des conseils d'experts pour associer des paramètres adaptés à une organisation professionnelle comme l'OIM à ceux utilisés par d'autres organisations, tout en tenant compte de facteurs propres à l'Organisation.

90. Cette même délégation avait une autre question encore à poser, qui concernait le paragraphe 8 du rapport, selon lequel seulement 33 fonctionnaires sur les 61 figurant sur une liste de rotation avaient effectivement été mutés en 2009. Le Directeur général a expliqué que le nombre de personnes remplissant les conditions requises pour faire l'objet d'une rotation étaient plus nombreuses que les postes à pourvoir. Le nombre de candidats au cours des deux premières années avait été particulièrement important, étant donné que la politique de rotation n'avait pas été systématiquement appliquée auparavant. La diminution du nombre de postes à pourvoir durant le troisième cycle, ainsi que celle du nombre de candidats, appelaient un examen plus poussé. L'Administration a indiqué que le processus de rotation se poursuivait et que le décalage évoqué par la délégation se réduirait avec le temps.

91. La même délégation a demandé à l'Administration d'expliquer pourquoi les chiffres concernant la rotation indiqués dans le corps du document ne coïncidaient pas avec ceux du tableau 17, qui faisaient apparaître une diminution du nombre de personnes soumises à rotation au fil des ans. L'Administration a précisé que le tableau 17 rendait compte de la mobilité générale du personnel. La Directrice générale adjointe a ajouté que les chiffres relatifs à la mobilité générale du personnel englobaient à la fois les membres du personnel dont la candidature à des postes vacants avait été retenue, et ceux qui avaient été mutés dans le cadre de la politique de rotation mise en place par l'actuel Directeur général, qui concernait les personnes ayant occupé un poste pendant plus de cinq ans ou, dans des circonstances spéciales, trois ans.

92. Enfin, cette délégation a demandé pourquoi, conformément au tableau 2, le nombre de fonctionnaires a décliné entre 2009 et 2010, et a demandé des informations sur l'utilisation des consultants par l'Organisation. L'Administration a expliqué que le nombre de fonctionnaires n'avait pas diminué mais que certains membres du personnel qui figuraient auparavant dans la catégorie des administrateurs avaient été déplacés dans la catégorie des fonctionnaires nationaux.

93. Le Directeur général a convenu que le rapport suivant devrait contenir des informations sur les consultants. Il a exprimé sa nette préférence pour le recours aux retraités de l'Organisation, qui étaient bien informés et ne demandaient qu'à travailler, plutôt que de faire appel à des consultants de sociétés de conseil coûteuses pour répondre à des besoins soudains ou ponctuels.

94. La délégation du Ghana a félicité l'Organisation d'encourager les donateurs à financer des experts associés originaires de pays en développement, comme indiqué au paragraphe 5, et a remercié le Gouvernement italien d'avoir financé dans ce contexte un ressortissant du Zimbabwe.

95. Le Comité permanent a pris note du document MC/INF/301 (Rapport sur la gestion des ressources humaines).

## **X. REVISION DU STATUT DU PERSONNEL**

96. Présentant le document MC/2300 (Révision du Statut du personnel), le Conseiller juridique a indiqué que la version révisée du Statut du personnel intégrait les deux statuts existants, celui applicable aux fonctionnaires et celui applicable aux employés en un seul document. Cette initiative s'inscrivait dans l'objectif général d'améliorer les structures et procédures administratives de l'OIM. Cette pratique d'appliquer un statut unique du personnel était courante dans des organisations qui avaient une structure et une politique de ressources humaines semblables à celles de l'OIM. La révision du Statut du personnel visait également à supprimer des dispositions obsolètes, à améliorer la logique interne du document, à harmoniser sa terminologie et à mettre l'accent sur les clauses essentielles.

97. Une fois que le Statut révisé serait approuvé, le Directeur général édicterait le Règlement de mise en œuvre. Ce document était le fruit d'une étroite collaboration entre la Division de la gestion des ressources humaines, l'Association du personnel et le Bureau des affaires juridiques, ainsi que l'aboutissement d'un long chemin. Les auteurs étaient satisfaits du résultat obtenu, qui semblait suffisamment clair et précis pour qu'il ne soit pas nécessaire de donner des explications.

98. L'annexe II était assortie de commentaires explicatifs à l'appui des changements proposés. L'intervenant a attiré l'attention sur quatre points. Tout d'abord, le Statut unifié corrigeait une anomalie. Depuis le début des années 50, il existait un statut séparé pour les employés, qui avait été progressivement modifié, notamment en 1989, pour être rapproché de celui applicable aux fonctionnaires. La dernière modification concernait le système de sécurité sociale, qui était désormais applicable à tous les membres du personnel depuis 2007. En deuxième lieu, le Statut unifié établissait fermement le fait que tous les membres du personnel appartenaient à la même organisation et avaient des responsabilités internationales du fait de

leur engagement par et pour l'Organisation, quel que soit leur lieu d'affectation ou leur grade. Troisièmement, comme indiqué au paragraphe 15 du document MC/2300, les changements proposés étaient peut-être susceptibles d'avoir des répercussions financières mineures, qui pourraient toutefois être absorbées par l'allocation au titre de la partie administrative du budget ou par les projets de la partie opérationnelle. Enfin, au cas où le Comité permanent devait recommander que le Conseil approuve le Statut du personnel, un projet de résolution serait établi en vue de son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2011, de façon que puisse être rédigé le Règlement d'application qu'édicterait le Directeur général.

99. Le Comité permanent a pris note du projet de révision du Statut du personnel reproduit dans le document MC/2300, et a recommandé qu'il soit approuvé par le Conseil.

## **XI. ECHANGE DE VUES SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN MATIERE DE GESTION DES MIGRATIONS**

100. Présentant le document SCPF/52 (Renforcement des capacités en matière de gestion des migrations), l'Administration a défini le renforcement des capacités comme un processus consistant à mettre en place les moyens nécessaires à une gestion globale des migrations pour aider les organes gouvernementaux en place et appuyer les politiques et objectifs nationaux plus vastes. Les aspects fondamentaux de la gestion des migrations devaient être envisagés dans le contexte de la sécurité et de la souveraineté des Etats. Bien que, souvent, la gestion des migrations ait été davantage dictée par les événements que fondée sur une approche préventive, les pouvoirs publics étaient de plus en plus conscients de la nécessité d'adopter des politiques migratoires tournées vers l'avenir. L'OIM visait à aider les Etats à développer une vision générale ainsi qu'une approche holistique de la gestion des migrations.

101. L'OIM aidait les Etats à développer leur capacité à gérer toutes les étapes du cycle migratoire, à savoir le départ du pays d'origine, le transit ou l'entrée, le séjour permanent ou temporaire et le retour dans le pays d'origine, ainsi que des questions transversales telles que la santé, les droits et la sécurité des personnes ainsi que la sécurité nationale. Les bureaux de l'OIM à travers le monde fournissaient aux gouvernements des conseils et une aide au renforcement des capacités, tandis que le Siège de l'Organisation à Genève analysait la migration sous ses divers angles, tous les domaines étant en définitive interdépendants et devant, de ce fait, être pris en considération lors de l'élaboration des différents projets de renforcement des capacités.

102. Le Département de la gestion des migrations et celui des opérations et des situations d'urgence s'occupaient de tous les aspects de la migration et de la mobilité et se complétaient l'un l'autre, en ce que le premier s'intéressait plus particulièrement aux aspects à long terme du phénomène migratoire, tandis que le second s'occupait essentiellement des aspects à court terme et liés aux situations d'urgence. L'OIM apportait un appui en matière de renforcement des capacités dans des domaines tels que la migration de main-d'œuvre, l'intégration et la santé des migrants. Etant donné que les flux migratoires continueraient d'augmenter et de gagner en complexité, l'Organisation s'attendait à ce que le besoin de développer et d'actualiser les capacités, et d'appliquer des politiques souples d'un bout à l'autre du continuum migratoire ne diminuerait pas. Elle continuerait à fournir des informations, des conseils et une assistance appropriés pour aider les gouvernements à atteindre leurs objectifs concernant la migration, notamment dans le cadre de ses activités de renforcement des capacités.

103. Plusieurs Etats Membres ont souligné la nature dynamique du renforcement des capacités et ont convenu qu'il consistait souvent à doper des structures et des capacités existantes. Même les pays possédant une vaste expérience de gestion des migrations pouvaient tirer profit d'un renforcement des capacités pour relever de nouveaux défis. Deux délégations ont rappelé que l'OIM n'était pas seule à détenir des compétences spécialisées dans le domaine de la gestion des migrations, et que les Etats possédaient également des connaissances techniques en la matière. De fait, elle puisait dans leurs connaissances pour déployer ses activités de renforcement des capacités. L'une des deux délégations a laissé entendre que le document aurait pu accorder une place plus grande au droit international et à l'importance de la coopération entre les Etats dans des domaines tels que la réadmission. L'autre a voulu savoir quelle stratégie l'Organisation appliquait pour susciter un vif intérêt des institutions d'accueil et des donateurs et pour obtenir leur soutien.

104. Un représentant a mis en relief le rôle joué par les processus consultatifs régionaux en matière de sensibilisation aux besoins de renforcement des capacités, et d'identification des stratégies permettant aux Etats d'atteindre leurs objectifs d'immigration.

105. Un Etat Membre a souscrit au point de vue exposé dans le document, selon lequel la gestion des migrations ne concernait pas uniquement les services chargés de l'immigration et de la migration. Il était fondamental que les gouvernements appliquent une politique cohérente et que leurs services de migration collaborent étroitement avec d'autres secteurs, notamment ceux de la sécurité, du maintien de l'ordre, de la santé et du travail, dans le contexte plus vaste du développement. En particulier, il fallait que les politiques et les programmes tiennent également compte des besoins de protection, ainsi que de la responsabilité incombant à chaque gouvernement de se conformer aux obligations internationales relatives aux droits de l'homme, ce que le document n'avait pas suffisamment mis en relief. C'est pourquoi, les mesures de renforcement des capacités devaient également viser à faire en sorte que les autorités de police, le personnel chargé de la sécurité des frontières et le personnel civil des services d'immigration reçoivent tous la même formation concernant les obligations relatives aux droits de l'homme et les besoins de protection.

106. Le représentant de l'Union européenne a fait observer que les objectifs du Millénaire pour le développement ne mentionnaient pas la migration, ce qui expliquait peut-être pourquoi la gestion des migrations restait relativement sous-développée par rapport à d'autres secteurs de gouvernement. Il importait que le renforcement des capacités s'appuie, pour commencer, sur une base de connaissances qui servirait ensuite à mettre en place un cadre logique permettant aux autorités nationales d'utiliser avec efficacité les capacités nationales dans un contexte national. L'Union européenne avait entrepris d'élaborer et de promouvoir des outils particuliers pour permettre aux gouvernements et régions partenaires de dialoguer avec elle et ses Etats membres en vue de trouver des solutions politiques optimales sur la question des migrations. Un grand nombre de ces outils, qui comprenaient des profils migratoires, des partenariats sur la mobilité et des plates-formes de coopération, étaient élaborés en coopération avec l'OIM ou mis en application avec son aide. A titre d'exemple, il a cité la coopération avec les Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), qui consistait, de la part de l'Union européenne et du Secrétariat ACP, à soutenir la création d'un réseau d'observatoires nationaux aux fins de collecte et d'analyse de données, le renforcement des capacités institutionnelles et la promotion de contributions proactives de la société civile au dialogue sur la migration en constante évolution. L'Union européenne apprécierait que l'observatoire ACP participe à la rédaction de profils migratoires afin de renforcer la formulation et la mise en œuvre de politiques fondées

sur des faits. Cependant, il allait sans dire que l'élaboration des politiques restait de la compétence de chaque gouvernement national.

107. Un représentant a demandé à quel point du continuum migratoire se situait l'essentiel des activités de renforcement des capacités déployées par l'OIM, et s'est enquis du transfert de connaissances concernant les nouveaux défis tels que le changement climatique et les pandémies. Un autre a voulu savoir comment les Etats Membres et les parties prenantes seraient consultés pour définir les besoins en matière de renforcement des capacités des pays. Comment l'OIM prévoyait-elle de mobiliser leurs capacités pour contribuer au programme, selon quel calendrier et quel plan cadre ? Comment le programme de renforcement des capacités serait-il financé, et les organisations internationales seraient-elles associées à sa mise en œuvre ?

108. L'Administration a confirmé que les activités de renforcement des capacités de l'OIM étaient menées à la demande des Etats Membres et en coopération avec eux. Les autres partenaires stratégiques de l'Organisation étaient, outre des institutions des Nations Unies œuvrant dans des domaines tels que la santé, la lutte contre la traite et la migration de main-d'œuvre, des organisations de la société civile. Si le respect des droits des migrants était l'un des fondements de ses activités de renforcement des capacités, elle devait toutefois aussi veiller à agir dans les limites de la souveraineté des Etats.

109. Le Comité permanent a pris note du document SCPF/52 (Renforcement des capacités en matière de gestion des migrations).

## **XII. SOUTIEN AUX ETATS MEMBRES EN DEVELOPPEMENT ET A CEUX DONT L'ECONOMIE EST EN TRANSITION – FONDS 1035**

110. L'Administration a présenté le document SCPF/51 (Soutien aux Etats Membres en développement et à ceux dont l'économie est en transition (Rapport d'activité pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2010)). Au total, 5,8 millions de dollars E.-U. avaient été mis à la disposition du Fonds 1035 en 2010, dont 1,4 million provenant des revenus discrétionnaires et 23 486 dollars E.-U. correspondant à des crédits non utilisés provenant de projets clôturés, qui avaient été alloués à la première ligne. Le montant mis à la disposition de la deuxième ligne s'élevait à 4,3 millions de dollars E.-U. de revenus discrétionnaires (comprenant les contributions volontaires versées par les Gouvernements de la Belgique et des Etats-Unis d'Amérique), 20 087 dollars E.-U. de crédits non utilisés provenant de projets clôturés, et deux contributions versées à la fin de 2009 et reportées en 2010 s'élevant respectivement à 50 000 euros versés par le Gouvernement de l'Italie et à 124 000 dollars E.-U. versés par le Gouvernement de l'Autriche).

111. Au 30 septembre 2010, 93 % des fonds disponibles avaient été alloués à 24 projets nationaux et à 9 projets régionaux. Les 7 % restant avaient été alloués à titre provisoire, dans l'attente de la finalisation des descriptifs de projet. La liste des Etats Membres remplissant les conditions requises avait changé depuis 2009, la Croatie figurant désormais sur la liste des pays à revenu élevé établie par la Banque mondiale, ce qui l'excluait du droit de bénéficier d'un financement au titre du Fonds 1035.

112. Le Bureau de l'Inspecteur général de l'OIM procéderait à la troisième évaluation du Fonds 1035 durant le quatrième trimestre de 2010 et le premier trimestre de 2011. Cet exercice consisterait plus particulièrement à examiner les critères et les lignes directrices régissant

l'approbation des projets au titre de la deuxième ligne de financement, ainsi qu'à analyser le fonctionnement, les résultats et les incidences du Fonds.

113. Le GRULAC a remercié l'Administration d'avoir communiqué la traduction du document en temps opportun. Il était important de rappeler à quel point il était fondamental, pour les pays en développement et ceux dont l'économie était en transition, de pouvoir bénéficier de fonds qui leur permettaient de renforcer leurs institutions nationales et régionales, de mener des activités d'intégration et de protection des migrants, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des programmes, ainsi que d'effectuer des recherches et des études de faisabilité. Le GRULAC remerciait les Membres qui avaient versé des contributions au Fonds 1035 et encourageait les autres à suivre leur exemple. D'autres Etats Membres se sont joints au GRULAC pour demander que les résultats de l'évaluation conduite par le Bureau de l'Inspecteur général soient communiqués au Comité permanent.

114. Deux délégations ont souligné l'importance que revêtait le Fonds en tant que mécanisme de financement rapide et souple. L'une d'elles a voulu savoir pourquoi les taux d'allocation à des projets en Afrique et au Moyen-Orient restaient faibles, et comment ce déséquilibre pouvait être corrigé. Par l'entremise de ses bureaux extérieurs, l'OIM devrait continuer à apporter aux pays qui en font la demande une assistance en matière de conception, d'élaboration et de présentation de projets au Fonds.

115. L'Administration a répondu que l'année n'était pas encore achevée et que tout était fait pour s'assurer que les fonds soient alloués équitablement à toutes les régions géographiques. Les différences qui subsistaient étaient relativement minimales (2 ou 3 %), et étaient dues, pour l'essentiel, à des projets qui ne figuraient pas dans les statistiques pour des raisons techniques.

116. Le Comité permanent a pris note du document SCPF/51.

### **XIII. SOIXANTIEME ANNIVERSAIRE DE L'OIM**

117. Présentant ce point, le Directeur général a annoncé que l'OIM célébrerait son soixantième anniversaire en 2011 en même temps que plusieurs autres organisations, dont le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et la Commission internationale catholique pour la migration (CICM). Un comité d'organisation chargé de préparer une commémoration appropriée et digne de ce nom dans les limites du budget de l'OIM avait été institué au Siège. Tous les bureaux régionaux et bureaux de pays seraient invités à célébrer cet événement sur le terrain. Un slogan et thème, *Des migrations dans l'intérêt de tous*, ainsi qu'un logo spécial avaient été adoptés pour l'occasion.

118. L'Administration a précisé que divers outils de communication seraient utilisés pour cette commémoration : le logo, des affiches rappelant que la migration avait pour enjeu la sécurité, la santé, le dialogue et la sortie de la crise, ainsi qu'un livre grand format présentant des visages de la migration et l'histoire de l'Organisation. Des publications et des ateliers à l'échelle régionale traiteraient du thème général, et des manifestations spéciales seraient organisées en collaboration avec les bureaux extérieurs et les gouvernements pour célébrer l'esprit de coopération de longue date entre l'Administration et les Etats Membres. La date d'anniversaire effective était le 5 décembre (1951).

119. Une délégation a demandé si cette commémoration se ferait en commun avec d'autres organisations. L'Administration a répondu que l'OIM s'efforcerait de nouer des partenariats

avec les organisations qui célébraient le même anniversaire, mais que chacune d'elles organiserait sa propre commémoration.

120. Si certaines délégations souscrivaient à l'approche modeste adoptée par l'Administration en matière de dépenses, une autre a souligné que sa conduite ne devait pas être motivée exclusivement par des considérations financières car l'Organisation risquerait ainsi de rater une occasion d'améliorer sa visibilité. Une célébration sobre pourrait être appropriée au Siège, mais il conviendrait que les bureaux extérieurs fassent un effort en direction des populations. Une autre délégation a laissé entendre que cet anniversaire pourrait être l'occasion, pour l'OIM, d'attirer l'attention sur les résultats obtenus au cours des soixante dernières années, et de préciser ses intentions pour l'avenir. Cependant, il conviendrait que les Etats Membres aient une idée claire de ses orientations et qu'il leur soit proposé comment ils pourraient contribuer à la commémoration, individuellement ou à l'échelle régionale.

121. L'Administration a accueilli ces observations avec satisfaction et a souligné que le soixantième anniversaire devait également offrir au personnel de l'OIM l'occasion de se sentir fier de ce que l'Organisation avait été, était et serait. Elle a confirmé par ailleurs que le Siège produisait un ensemble d'outils de communication pour les bureaux extérieurs afin qu'ils puissent, pour célébrer le soixantième anniversaire, rechercher des partenariats auprès de leurs interlocuteurs nationaux et locaux. Toutes suggestions des Etats Membres quant à la façon de célébrer au mieux cet anniversaire étaient accueillies favorablement par l'Administration et seraient transmises aux bureaux extérieurs. L'Administration les consulterait sur les questions pertinentes le moment venu.

122. Une certaine confusion subsistait sur la question de savoir si l'anniversaire serait marqué par une réunion ministérielle qui se tiendrait durant la session du Conseil de 2011 et si, dans l'affirmative, elle allait être en conflit avec une réunion de haut niveau au HCR. En outre, le déplacement d'un ministre aux fins d'assister à une réunion en l'espace de quelques mois serait lourd à organiser. Peut-être serait-il plus raisonnable de faire en sorte que les réunions se suivent. L'Administration a répondu que la célébration de l'anniversaire était toujours au stade de la planification et que de tels facteurs seraient pris en considération. Le Directeur général tenait à marquer l'événement par une réunion extraordinaire qui dépasse le cadre de la session ordinaire du Conseil, mais ceci dépendrait de l'appui des Etats Membres.

#### **XIV. INFORMATIONS ACTUALISEES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME STRUCTURELLE**

123. Evoquant le document SCPF/54 (Résumé du plan de mise en œuvre de la réforme structurelle), la Directrice générale adjointe a dit que, sous la supervision du Comité directeur de la réforme structurelle et de l'Equipe de mise en œuvre au Siège, une nouvelle structure avait été mise en place en août 2010 qui consistait en quatre nouveaux départements, huit bureaux régionaux et deux bureaux spéciaux de liaison. Par ailleurs, les attributions de tous les départements avaient été établies, les voies hiérarchiques au Siège avaient été redéfinies, les membres du personnel du Siège dont les postes avaient été déplacés vers d'autres unités avaient été identifiés, et les bureaux réattribués. Ces changements avaient été effectués d'une manière très ouverte et transparente. Il convenait que les Etats Membres soient conscients du fait que les préoccupations exprimées par le Comité de l'Association du personnel ne se rapportaient pas à la mise en œuvre de la réforme mais aux conditions du déménagement. A la demande des Etats Membres, un organigramme révisé leur avait été adressé deux semaines auparavant.

124. Le Groupe de travail sur l'approbation des projets avait été créé pour veiller à la production de descriptifs de projet de qualité et pour normaliser les procédures mises en œuvre au sein de l'OIM et des nouveaux bureaux régionaux, qui seraient désormais responsables de l'approbation des projets. Le Groupe de travail avait élaboré six projets de modules d'un guide pratique pour la gestion des projets consacrés aux points suivants : conceptualisation, élaboration d'une proposition, examen et approbation d'un projet, mise en œuvre et suivi du projet, établissement de rapports et évaluation, et gestion des connaissances. Ce guide comprendrait en outre de nouveaux modèles relatifs à la proposition de projets et à leur approbation. Le Groupe de travail réalisait ses travaux en consultation avec le Groupe de référence et le Groupe de spécialistes, les départements s'occupant de l'élaboration des projets et l'Equipe de mise en œuvre dans les bureaux extérieurs. Le Groupe de référence, qui était ouvert à tous les membres du personnel, fournissait des suggestions et un appui au Groupe de travail à mesure qu'étaient élaborés les projets. Le Groupe de travail avait pour but de réaliser les activités suivantes : achever le guide pratique en mars 2011, expérimenter le guide sur le terrain, élaborer une stratégie de formation en coordination avec l'Equipe de mise en œuvre dans les bureaux extérieurs, concevoir un programme modulaire, des cours et du matériel didactique à partir du guide pratique avec l'aide d'un spécialiste de la formation, et réaliser une formation test.

125. L'Equipe de mise en œuvre dans les bureaux extérieurs, qui était présidée par la Directrice générale adjointe, avait été créée pour appliquer la réforme dans les bureaux extérieurs. Composée de différents membres du Siège et des bureaux extérieurs, elle travaillait en étroite consultation avec ses groupes de spécialistes et de référence propres. Ses tâches principales étaient les suivantes : orienter et superviser la mise en place des nouveaux bureaux régionaux, bureaux spéciaux de liaison, bureaux de pays à fonctions de coordination et bureaux de pays à fonctions de mobilisation des ressources ; fournir des orientations et superviser la conversion des actuelles missions à fonctions régionales et missions spéciales de liaison en bureaux de pays ; et orienter et superviser le transfert de la fonction d'approbation des projets aux nouveaux bureaux régionaux.

126. Une première réunion sur place de l'Equipe de mise en œuvre dans les bureaux extérieurs avait eu lieu en août pour examiner les difficultés de la restructuration des bureaux extérieurs. Si tout se passait comme prévu, les attributions et les voies hiérarchiques des structures hors Siège seraient définies à la fin de l'année. Le guide pratique contiendrait des lignes directrices générales pour les activités menées au Siège et dans les bureaux extérieurs. Cependant, l'élaboration des politiques et la prise de décision resteraient du ressort du Siège. Le Comité de formulation et de coordination des politiques, composé des huit directeurs régionaux, veillerait également à la cohérence au sein de l'Organisation. En conclusion, la Directrice générale adjointe a invité les Etats Membres à faire part de leurs idées sur la mise en œuvre de la réforme dans les bureaux extérieurs, en particulier en ce qui concernait les fonctions de coordination.

127. Un certain nombre d'Etats Membres ont félicité l'Administration pour la transparence avec laquelle la réforme structurelle avait été mise en œuvre à ce jour, remerciant parfois plus particulièrement la Directrice générale adjointe pour le dynamisme avec lequel elle dirigeait ce processus.

128. Deux représentants ont noté avec satisfaction que le Groupe de travail sur l'approbation des projets examinerait l'ensemble du cycle de gestion des projets, et ont exprimé l'espoir que la coordination au sein de l'Organisation et avec les Etats Membres s'en trouverait améliorée.

Deux représentants ont demandé si, à l'avenir, les projets seraient rédigés sur la base de principes de gestion axés sur les résultats. La délégation de l'Italie a demandé des précisions sur la formation, et a rappelé que le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie), avec lequel l'OIM avait collaboré par le passé, avait d'excellentes installations. L'Italie avait déjà laissé entendre, précédemment, qu'il faudrait peut-être doter les bureaux de pays dont l'implantation était stratégique de fonctions de coordination et de mobilisation des ressources. Elle était maintenant prête à soumettre des propositions plus concrètes à cet égard.

129. Une délégation a remercié l'Administration de distribuer un répertoire actualisé des fonctionnaires, comme demandé lors des consultations informelles. Elle espérait, ainsi qu'une autre délégation, que l'Administration examinerait les moyens d'évaluer au mieux le processus de réforme structurelle dans deux ou trois ans, non pas dans le but de procéder à une nouvelle restructuration mais pour dégager les insuffisances et perfectionner les structures, fonctions et programmes existants. Le Comité de formulation et de coordination des politiques semblait bien placé pour définir le cadre d'une telle évaluation, qui pourrait éventuellement être réalisée avec l'aide de retraités de l'OIM, comme l'avait suggéré le Directeur général.

130. La délégation de l'Algérie a fait observer que les pays couverts par le Bureau régional du Caire avaient changé, et a voulu savoir pourquoi. Comment l'Administration entendait-elle fixer les attributions des bureaux de pays à fonctions de coordination ? Engagerait-elle d'abord des consultations avec les pays de la région, individuellement ou collectivement ? Elle a rappelé que, dans la résolution n° 1186 du 26 novembre 2009, le Conseil avait invité le Directeur général à procéder à la réforme structurelle "en tenant compte des positions exprimées par les Etats Membres et de la nécessité de respecter les spécificités, intérêts et priorités de chaque région en matière migratoire, en consultation avec les Etats Membres".

131. La Directrice générale adjointe a dit que le guide pratique serait mis à la disposition des Etats Membres dès qu'il serait achevé. Cet ouvrage et, de fait, toute l'action de l'OIM, étaient axés sur les résultats, dans la mesure où des projets voués à l'échec ne pouvaient pas attirer les fonds de donateurs. L'Unité de perfectionnement et de formation du personnel avait engagé une réflexion approfondie sur les modalités de la formation basée sur le guide pratique, afin de toucher le plus grand nombre de membres du personnel possible, à commencer dans les bureaux régionaux.

132. Une grande attention était également portée aux pays desservis par les bureaux régionaux, afin de les répartir uniformément entre eux et de faire en sorte que chaque région soit intégralement couverte par un bureau régional. Ces raisons expliquent pourquoi, par exemple, l'Afghanistan, le Pakistan et la République islamique d'Iran ont été rattachés au bureau régional pour l'Asie et le Pacifique.

133. La résolution du Conseil n° 1186 invitait également le Directeur général à "informer régulièrement les organes directeurs des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la révision structurelle et de son efficacité, afin de procéder à des ajustements en tant que de besoin", sans toutefois fixer un calendrier pour une évaluation. L'Administration procéderait à une évaluation une fois que la réforme structurelle serait intégralement mise en place, et après un certain temps de fonctionnement.

134. Les Etats Membres continueraient à être invités à des séances d'information ou de consultation au cours desquelles ils étaient encouragés à formuler des suggestions sur des

questions qui les préoccupaient plus particulièrement. La prochaine séance de ce genre serait sans doute consacrée aux attributions.

135. Le Comité permanent a pris note du document SCPF/54 (Résumé du plan de mise en œuvre de la réforme structurelle).

## **XV. AUTRES QUESTIONS**

136. Le Directeur général a fait savoir que quatre Etats avaient demandé à devenir Membres de l'Organisation, à savoir le Lesotho, la République centrafricaine, le Timor-Leste et le Botswana. Les demandes seraient présentées à la session suivante du Conseil.

137. Le Conseiller juridique a rappelé que la demande d'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) présentée par l'OIM avait été acceptée avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Il a souligné que l'Organisation devait, de toute urgence, créer un Comité des pensions du personnel composé d'un membre nommé par l'organe directeur de l'Organisation, c'est-à-dire le Conseil de l'OIM, de membres nommés par le Directeur général, ainsi que de membres représentant le personnel. En principe, ce Comité se réunissait une fois par an et était, en particulier, chargé de soumettre une recommandation à la CCPPNU à New York lorsque se présentait une demande de pension d'invalidité. Il a suggéré que le Comité permanent recommande au Conseil qu'il nomme son Rapporteur membre du Comité des pensions du personnel.

138. Le Comité permanent a recommandé au Conseil qu'il nomme son Rapporteur membre du Comité des pensions du personnel.



---

IOM International Organization for Migration  
OIM Organisation Internationale pour les Migrations  
OIM Organización Internacional para las Migraciones

## **Seventh Standing Committee on Programmes and Finance**

**(2-3 November 2010)**

Conference Room XVI, Palais des Nations

### **Final List of Participants**

|                             |        |                    |
|-----------------------------|--------|--------------------|
| Member States               | (p.1)  | (127 participants) |
| International Organizations | (p.13) | (1 participant)    |

Total number of pages: 14 (including this page)

Total number of participants: 128

---

## MEMBERS

### AFGHANISTAN

**NOORI Obaid Khan, Mr.**

Permanent Mission of the Islamic Republic of Afghanistan  
Chargé d'affaires a.i.  
First Secretary

**SALEHI Liaqat Ali, Mr.**

Permanent Mission of the Islamic Republic of Afghanistan  
Third Secretary

### ALBANIE

**QERIMAJ Sejdi, S.E. M.**

Mission permanente de la République d'Albanie  
Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire  
Représentant permanent

**MILO Inid, Mme**

Mission permanente de la République d'Albanie  
Premier secrétaire

### ALGÉRIE

**CHEBIHI Boualem, M.**

Mission permanente de la République algérienne démocratique  
et populaire  
Représentant permanent adjoint  
Ministre conseiller

**IGHIL Zakia, Mme**

Mission permanente de la République algérienne démocratique  
et populaire  
Secrétaire diplomatique

### ARGENTINA

**CAVALERI Paulo Alejandro, Sr.**

Misión Permanente de la República Argentina  
Consejero

### AUSTRALIA

**MATTHEWS John, Mr.**

Permanent Mission of Australia  
Minister Counsellor (Immigration)

### AUSTRIA

**STROHAL Christian, H.E. Mr.**

Permanent Mission of Austria  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**JAMEK Eveline, Ms.**

Permanent Mission of Austria  
First Secretary

**GOGER Catherine, Ms.**

Permanent Mission of Austria  
Adviser

## MEMBERS

### AZERBAIJAN

**MIKAYILLI Habib, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Azerbaijan  
Second Secretary

**SHIRINOV Rashad, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Azerbaijan  
Attaché

### BANGLADESH

**TALHA Khondker, Mr.**

Permanent Mission of the People's Republic of Bangladesh  
Counsellor

### BELARUS

**TARANDA Andrei, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Belarus  
Counsellor

### BELGIQUE

**KEPPENS Soja, Ms.**

Ministère des Affaires étrangères, Bruxelles  
Attaché

**MINEUR Dominique, Mme**

Mission permanente de la Belgique  
Premier secrétaire

### BRAZIL

**DRUMMOND Otávio, Mr.**

Permanent Mission of Brazil  
Second Secretary

**FONTOURA Camila, Ms.**

Permanent Mission of Brazil  
Intern

**PANTOJA Marina, Ms.**

Permanent Mission of Brazil  
Intern

### CANADA

**COLLINGE Dominique, Mr.**

Permanent Mission of Canada  
Minister Counsellor

### CHILE

**VERDUGO FUENTES Ximena Adriana, Sra.**

Misión Permanente de Chile  
Primera Secretaria

## MEMBERS

### COLOMBIA

**ARANGO OLMOS Alicia, Excma. Sra.**

Misión Permanente de Colombia  
Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria  
Representante Permanente

**MENDOZA AGUDELO Adriana, Sra.**

Misión Permanente de Colombia  
Ministro Plenipotenciario

### COSTA RICA

**GULLERMET-FERNÁNDEZ Christian, Excmo. Sr.**

Misión Permanente de la República de Costa Rica  
Embajador  
Representante Permanente Alterno

**VEGA Mario, Sr.**

Misión Permanente de la República de Costa Rica  
Consejero

### COTE D'IVOIRE

**KOUADIO Kouakou, M.**

Mission permanente de la République de Côte d'Ivoire  
Premier conseiller

### CYPRUS

**SPATHI Myrianthi, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Cyprus  
Second Secretary

### DENMARK

**LEGARTH Katrine, Ms.**

Permanent Mission of Denmark  
Intern

### ECUADOR

**VIVAR María Del Carmen, Sra.**

Misión Permanente de la República del Ecuador  
Tercer Secretario

### EGYPT

**HASSAN Amr Roshdy, Mr.**

Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt  
Counsellor

### ESPAÑA

**GARCÍA GÓMEZ Láura, Sra.**

Misión Permanente de España  
Consejera

## MEMBERS

### FINLAND

**LAHELMA Ville, Mr.**

Permanent Mission of Finland  
Second Secretary

**ARVOLA Jami, Mr.**

Permanent Mission of Finland  
Intern

### FRANCE

**SEYTRE Jean-Paul, M.**

Mission permanente de la France  
Conseiller (Affaires humanitaires)

**RIPERT Marie, Mlle**

Mission permanente de la France  
Attachée (Affaires humanitaires)

### GABON

**LOUZET Adèle Patricia, Mme**

Mission permanente de la République gabonaise  
Premier secrétaire

### GERMANY

**HEINJÖRG Herrmann, Mr.**

Permanent Mission of Germany  
Counsellor (Budget and Finance)

**STEPPAN Michael, Mr.**

Permanent Mission of Germany  
First Secretary

### GHANA

**AMOAH Mercy Yvonne, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Ghana  
Minister  
Deputy Permanent Representative

### GREECE

**BENIATOGLOU Evgenia, Ms.**

Permanent Mission of Greece  
First Secretary

**KYRKOPOULOS Panagiotis, Mr.**

Permanent Mission of Greece  
Intern

### GUATEMALA

**MARTÍNEZ ALVARADO Carlos Ramiro, Excmo. Sr.**

Misión Permanente de Guatemala  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente

**CARRILLO FABIÁN Ana Isabel, Sra.**

Misión Permanente de Guatemala  
Segundo Secretario

## MEMBERS

### HUNGARY

**SZÉKELY Levente, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Hungary  
Minister Plenipotentiary  
Deputy Permanent Representative, Chargé d'affaires a.i.

**MAGYARI Ákos, Mr.**

Ministry of Interior, Budapest  
Legal Expert

**MAGYAR Milán, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Hungary  
Third Secretary

### INDIA

**GOPINATHAN Achamkulangare, H.E. Mr.**

Permanent Mission of India  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**BHATTACHARYA Kheya, Ms.**

Permanent Mission of India  
Deputy Permanent Representative

**BHANDARI Rachita, Ms.**

Permanent Mission of India  
Second Secretary

### IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF)

**KHOUBKAR Mahmoud, Mr.**

Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran  
Second Secretary

### IRELAND

**HANNIFFY Mark, Mr.**

Permanent Mission of Ireland  
Second Secretary

**RYAN Marissa, Ms.**

Permanent Mission of Ireland  
Attaché

### ITALIE

**ZAPPIA Maria Angela, Mme**

Mission permanente de l'Italie  
Ministre conseiller

**ROSSETTI Federica, Mlle**

Mission permanente de l'Italie  
Stagiaire

### JAPAN

**KITAJIMA Shinichi, H.E. Mr.**

Permanent Mission of Japan  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**MIZUNO Mitsuaki, Mr.**

Permanent Mission of Japan  
First Secretary

## MEMBERS

### JORDAN

**MADI Shehab A., H.E. Mr.**

Permanent Mission of the Hashemite Kingdom of Jordan  
Ambassador  
Permanent Representative

**MAHMOUD AHMAD NIMRAT Muhib, Mr.**

Permanent Mission of the Hashemite Kingdom of Jordan  
Deputy Permanent Representative  
Counsellor

**EL TAWEEL Salma, Ms.**

Permanent Mission of the Hashemite Kingdom of Jordan  
Second Secretary

### KENYA

**WAMOTO Peter M., Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Kenya  
Principal Counsellor

### LATVIA

**MAŽEIKS Jānis, H.E. Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Latvia  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**ROMANOVSKIS Valerijs, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Latvia  
Deputy Permanent Representative  
First Secretary

### LIBYAN ARAB JAMAHIRIYA

**MAGHADMI Hussin Y. B., Mr.**

Permanent Mission of the Socialist People's Libyan  
Arab Jamahiriya  
First Secretary

### LITHUANIA

**STANIULIS Darius, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Lithuania  
Minister Counsellor

### MADAGASCAR

**RAVOKATRASOLOFO Harivola Mirana, Mme**

Mission permanente de la République de Madagascar  
Attaché

### MALTA

**MILLER Nicole, Ms.**

Permanent Mission of Malta  
Counsellor

## MEMBERS

### MAROC

**SAMRI Azzouz, M.**

Mission permanente du Royaume du Maroc  
Ministre Plenipotentiaire

### MÉXICO

**MALFAVÓN Miguel, Sr.**

Misión Permanente de México  
Consejero

**LASCURAÍN SÁNCHEZ DE TAGLE Sofia, Sra.**

Misión Permanente de México  
Asistente

### NAMIBIA

**NGHINAMUNDOVA Selma, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Namibia  
First Secretary

### NEPAL

**DHUNGANA Bhrigu, Mr.**

Permanent Mission of the Federal Democratic Republic  
of Nepal  
Deputy Permanent Representative  
Counsellor

**ODARI Hari Prasad, Mr.**

Permanent Mission of the Federal Democratic Republic  
of Nepal  
Second Secretary

### NETHERLANDS

**KNOBEN Irene, Ms.**

Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands  
First Secretary

### NEW ZEALAND

**GRIGG Ross, Mr.**

New Zealand High Commission, London  
Regional Manager (Europe/Africa/Americas)

### NICARAGUA

**ARANA VIZCAYA Jenny, Sra.**

Misión Permanente de Nicaragua  
Primer Secretario

### NORWAY

**ABELSEN Annette, Ms.**

Permanent Mission of Norway  
Counsellor

## MEMBERS

### PAKISTAN

**KHAN Mohammad Aamir, Mr.**

Permanent Mission of the Islamic Republic of Pakistan  
First Secretary

### PANAMÁ

**NAVARRO BRIN Alberto, Excmo. Sr.**

Misión Permanente de Panamá  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente

**MENDOZA Alejandro, Sr.**

Misión Permanente de Panamá  
Consejero

### PERÚ

**ZEVALLOS AGUILAR Inti, Sr.**

Misión Permanente del Perú  
Segundo Secretario

### PHILIPPINES

**GARCIA Evan P., H.E. Mr.**

Permanent Mission of the Philippines  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**GARCIA III Jesus Enrique G., Mr.**

Permanent Mission of the Philippines  
Second Secretary

**IMSON Manuel G., Mr.**

Permanent Mission of the Philippines  
Attaché

**DELA CRUZ Hossana P., Ms.**

Permanent Mission of the Philippines  
Attaché

### POLAND

**POLOMSKA Malgorzata, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Poland  
First Secretary (Humanitarian Affairs)

**PARTYRT Ewelina, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Poland  
Observer

**KAZIMIERCZUK Kamil, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Poland  
Intern

### PORTUGAL

**RAMALHEIRA Filipe, M.**

Mission permanente du Portugal  
Premier secrétaire

## MEMBERS

### REPUBLIC OF KOREA

**LEE Joo-Il, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Korea  
First Secretary

### REPUBLIC OF MOLDOVA

**MARTINIUC Cristina, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Moldova  
First Secretary

### REPÚBLICA DOMINICANA

**HERNÁNDEZ SÁNCHEZ Homero Luis, Excmo. Sr.**

Misión Permanente de la República Dominicana  
Embajador  
Representante Permanente

**MERCEDES GRACIANO Juan Manuel, Sr.**

Misión Permanente de la República Dominicana  
Ministro Consejero

### ROUMANIE

**PIRONEA Flavio, M.**

Mission permanente de la Roumanie  
Deuxième secrétaire

### RWANDA

**KAYITAYIRE Alphonse, M.**

Mission permanente de la République du Rwanda  
Premier conseiller

### SÉNÉGAL

**NDAO El Hadji Aly, M.**

Mission permanente de la République du Sénégal  
Premier secrétaire

### SERBIA

**ZVEKIĆ Uglješa, H.E. Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Serbia  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**DJURIČKOVIĆ-TUVIĆ Jelisaveta, Ms.**

Permanent Mission of the Republic of Serbia  
Deputy Permanent Representative  
Minister Counsellor

### SIERRA LEONE

**LUY Edouard-Emile, H.E. Mr.**

Consulate General of the Republic of Sierra Leone, Geneva  
Honorary Consul

## MEMBERS

### SLOVAKIA

**FRIČ Anton, Mr.**

Permanent Mission of the Slovak Republic  
First Secretary

### SOUTH AFRICA

**FICK Johan, Mr.**

Permanent Mission of South Africa  
Minister (Immigration and Civic Affairs)

**TIBA Bethwell, Mr.**

Permanent Mission of South Africa  
First Secretary (Humanitarian Affairs)

### SRI LANKA

**JAUHAR U. L. M., Mr.**

Permanent Mission of the Democratic Socialist Republic  
of Sri Lanka  
Minister

### SUISSE

**KAESER Philippe, M.**

Mission permanente de la Suisse  
Conseiller (Affaires humanitaires)

**ILIAS Fouad, M.**

Mission permanente de la Suisse  
Stagiaire

### SWEDEN

**CARLSSON Johan, Mr.**

Permanent Mission of Sweden  
First Secretary

**BROBERG Eva Maria, Ms.**

Permanent Mission of Sweden  
Intern

### THAILAND

**HANLUMYUANG Thararut, Ms.**

Permanent Mission of Thailand  
First Secretary

### TUNISIE

**JEMAL Abdelwahèb, S.E. M.**

Mission permanente de la Tunisie  
Ambassadeur  
Représentant permanent

**BEL KEFI Mohamed, M.**

Mission permanente de la Tunisie  
Conseiller

**BDIOUI Mohamed Abderraouf, M.**

Mission permanente de la Tunisie  
Conseiller

## MEMBERS

### TURKEY

**ARSEHIT Fatma, Ms.**

Permanent Mission of Turkey  
Third Secretary

**ÖZBEK Yasar, Mr.**

Permanent Mission of Turkey  
Legal Counsellor

### UGANDA

**EDULE Oscar, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Uganda  
Second Secretary

### UKRAINE

**YEHOROV Denys, Mr.**

Permanent Mission of Ukraine  
Second Secretary

### UNITED KINGDOM

**JOO-THOMSON Jonathan, Mr.**

Permanent Mission of the United Kingdom of Great Britain  
and Northern Ireland  
First Secretary

### UNITED REPUBLIC OF TANZANIA

**LUMBANGA Matern Y. C., H.E. Mr.**

Permanent Mission of the United Republic of Tanzania  
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary  
Permanent Representative

**KAGANDA Deusededit B., Mr.**

Permanent Mission of the United Republic of Tanzania  
First Secretary

### UNITED STATES OF AMERICA

**DIGIOVANNA David, Mr.**

Permanent Mission of the United States of America  
Refugee and Migration Affairs  
Deputy Counselor

**HORN ALBUJA Melissa, Ms.**

Permanent Mission of the United States of America  
Refugee and Migration Affairs  
Refugee Affairs Officer

**DEVOY Shanna, Ms.**

Department of State, Washington, D.C.  
Bureau of Population, Refugees and Migration  
Program Analyst, Office of Multilateral Coordination  
and External Relations

## MEMBERS

### VENEZUELA (REPÚBLICA BOLIVARIANA DE)

**ARIAS PALACIO Juan, Excmo. Sr.**

Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela  
Embajador  
Representante Permanente Alterno

**MEZA RIVAS Milton José, Sr.**

Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela  
Consejero

### VIET NAM

**NGUYEN Xuan Ang, Mr.**

Permanent Mission of the Socialist Republic of Viet Nam  
Counsellor

**DAO Vinh, Mr.**

Permanent Mission of the Socialist Republic of Viet Nam  
Counsellor

### YEMEN

**AL-QUTAISH Omer, Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Yemen  
Second Secretary

### ZIMBABWE

**MUNHUNDIRIPO Francis T., Mr.**

Permanent Mission of the Republic of Zimbabwe  
Counsellor

## OBSERVERS

### INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

#### EUROPEAN UNION

**SCHMIDT Soenke, Mr.**  
First Counsellor

Annexe II

**SEPTIEME SESSION DU  
COMITE PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES**

2-3 novembre 2010

ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Déclaration du Directeur général
3. Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2010
4. Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget
5. Programme et Budget pour 2011
6. Rapport d'étape du Groupe de travail sur la réforme budgétaire
7. Examen de la stratégie de l'OIM
8. Déclaration d'un représentant de l'Association du personnel
9. Rapport sur les ressources humaines
10. Révision du Statut du personnel
11. Echange de vues sur le renforcement des capacités en matière de gestion des migrations
12. Soutien aux Etats Membres en développement et à ceux dont l'économie est en transition – Fonds 1035
13. Soixantième anniversaire de l'OIM
14. Informations actualisées sur la mise en œuvre de la réforme structurelle
15. Autres questions

Annexe III

**DECLARATION DU DIRECTEUR GENERAL**

**I. INTRODUCTION**

1. Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur et un plaisir renouvelés de rencontrer les délégations des Etats Membres de l'OIM à l'occasion de cette septième session du Comité permanent des programmes et des finances (CPPF).
2. Permettez-moi tout d'abord, au nom de mes collègues, de remercier sincèrement notre Président, M. l'Ambassadeur Kitajima (Japon), pour l'efficacité avec laquelle il dirige le Conseil et le Comité permanent, assisté dans cette tâche par MM. les Ambassadeurs Jazaïry (Algérie) et Strohal (Autriche), respectivement premier et second Vice-Présidents, et par le Rapporteur, Mme Mendoza (Colombie), qui forment le Bureau des organes directeurs de l'OIM.

**II. REMARQUES LIMINAIRES**

3. Le contexte dans lequel s'inscrivent les réunions de nos organes directeurs, y compris cette session du CPPF, est à la fois sombre et prometteur. En effet, cette année a été marquée par des tragédies humaines en Haïti, au Pakistan et ailleurs, tandis que l'attitude de l'opinion publique à l'égard des migrants est de plus en plus hostile.
4. Dans le même temps, les gouvernements et les organisations portent une attention accrue au phénomène migratoire, même si, souvent, ils s'attachent davantage aux difficultés qu'il pose qu'aux chances qu'il offre.
5. Outre le quatrième Forum mondial sur la migration et le développement qui se tiendra le mois prochain au Mexique, le 60<sup>e</sup> anniversaire de notre Organisation, en 2011, offrira une occasion unique de dresser un bilan et de nous préparer et nous placer dans la perspective du deuxième Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui aura lieu en 2013.
6. Comme nous l'avons indiqué aux Membres dans d'autres enceintes, les changements survenus dans l'équipe de direction, au Siège, ont été menés à bien. En outre, le nouvel organigramme vous a été communiqué, ainsi que les numéros de téléphone des hauts responsables. Nous sommes déterminés à continuer à collaborer étroitement avec vous en toute transparence, et j'ai donné à notre personnel l'instruction de poursuivre, en les renforçant, nos relations de coopération et de partenariat avec l'ensemble de nos partenaires.

**III. POINTS DE L'ORDRE DU JOUR**

7. Ma présentation des points inscrits à l'ordre du jour sera brève, puisqu'un exposé plus détaillé sera fait ultérieurement point par point. Après quoi, moi-même et d'autres membres de l'équipe de direction répondront à vos questions, observations ou critiques particulières.

### **Point 3 : Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2010**

8. Dans la réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2010, la partie administrative du budget reste inchangée à 39 388 000 francs suisses. En revanche, le budget des opérations a augmenté, passant de 896,4 millions de dollars E.-U. à 1,2 milliard de dollars E.-U.. Depuis plusieurs années, maintenant, le budget de l'Organisation reste à un niveau relativement constant, aux alentours d'un milliard de dollars E.-U., ce qui souligne la nécessité de renforcer les structures administratives de base de l'Organisation pour soutenir ses activités de projet, tout en mettant en place des mesures de contrôle interne appropriées destinées à garantir l'obligation redditionnelle, la transparence et la protection des avoirs. Selon moi, la nouvelle structure et les discussions en cours sur la réforme budgétaire permettront de répondre aux besoins structurels de l'Organisation.

### **Point 4 : Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget**

9. Le point suivant de l'ordre du jour, qui concerne les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget, est une question importante que j'ai régulièrement portée à votre attention et que je m'efforce activement de résoudre. Au 30 septembre 2010, le total des contributions assignées restant dues pour 2009 et les années précédentes s'élève à 5 256 832 francs suisses, dont 1 504 133 francs suisses correspondent au solde des plans de remboursement.

10. A l'heure actuelle, 17 Etats Membres tombent sous le coup de l'article 4 de la Constitution. Tout au long de cette année et des années précédentes, je me suis personnellement employé, de manière concertée, à parvenir à un règlement des montants restant dus. Mes collègues aux différents niveaux de l'Organisation continuent eux aussi de suivre cette question avec leurs interlocuteurs respectifs des Etats Membres en retard de paiement. Je félicite les Etats Membres qui font des efforts pour régler leurs arriérés. Cependant, les sommes restant dues sont considérables. C'est pourquoi, j'invite instamment les pays concernés à coopérer avec l'Administration pour conclure un plan de remboursement, y compris en monnaie locale.

### **Point 5 : Programme et Budget pour 2011**

11. Le Programme et Budget pour 2011 est établi alors que j'arrive à la moitié de mon mandat actuel de Directeur général. Je constate avec satisfaction que l'Organisation continue de fournir à des gouvernements et à d'autres partenaires de plus en plus nombreux et variés un large éventail de services de migration, essentiellement dans le cadre des projets présentés dans le budget.

12. Les ressources de base ont été adaptées à la nouvelle structure, et la partie administrative du budget est maintenue au même niveau qu'en 2010, soit 39 388 000 francs suisses.

13. La partie opérationnelle du budget, établie sur la base des crédits escomptés à ce jour, est estimée à 619 millions de dollars E.-U.. Ce montant sera revu ultérieurement pour tenir compte du niveau d'activités mises en œuvre par l'Administration. Les prévisions de revenus discrétionnaires de 43,7 millions de dollars E.-U. ont été établies sur la base d'une moyenne triennale. Des fonds supplémentaires seront nécessaires, au cours de l'année, pour que ce montant puisse être entièrement atteint.

14. Bien qu'ils ne figurent pas dans le budget de cette année, il est important, à mon sens, d'attirer une fois de plus l'attention sur les domaines clés qui sont normalement couverts par le budget de base d'autres organisations mais exclus du budget de l'OIM. Il s'agit de la sûreté et de la sécurité du personnel, des dépenses de maintenance de PRISM, des responsabilités de l'OIM au sein d'un groupe sectoriel, et de l'augmentation des dépenses statutaires liées à la structure de base. Certaines autres fonctions ont été ajoutées qui, depuis toujours, sont insuffisamment financées et demandent à être renforcées. J'ose espérer que ces points seront pris en considération, en vue d'une solution, dans le cadre des discussions en cours sur la réforme budgétaire.

#### **Point 6 : Rapport d'étape du Groupe de travail sur la réforme budgétaire**

15. En ce qui concerne le rapport d'étape du Groupe de travail sur la réforme budgétaire, je me félicite des progrès accomplis à ce jour sous la direction de M. l'Ambassadeur Kitajima. Le mandat adopté par le Groupe de travail constitue, je pense, un canevas approprié pour guider ses travaux et déboucher sur des recommandations claires aux fins d'adoption et de mise en œuvre par les Etats Membres et l'Administration. Celle-ci est prête à apporter un appui sans réserve aux délibérations du Groupe.

#### **Point 7 : Examen de la stratégie de l'OIM**

16. Je me réjouis de cet examen de la stratégie de l'OIM, trois ans après son adoption. Le document d'information préparé par l'Administration est divisé en quatre parties : a) un aperçu des tendances et événements majeurs sur la scène migratoire depuis l'adoption de la stratégie, en 2007 ; b) les changements internes ; c) un résumé des activités déployées par l'OIM pour mettre en œuvre chacun des douze points de la stratégie, et une liste des difficultés actuelles ; et d) un aperçu des perspectives qui se présentent pour la mise en œuvre de la stratégie dans les années à venir. Dans ce contexte, je vous invite à évaluer l'efficacité de la stratégie et à suggérer les rééquilibrages qui, selon vous, permettraient de mieux répondre à vos besoins en matière de migration.

#### **Point 8 : Déclaration d'un représentant de l'Association du personnel**

17. Pour ce qui est de la déclaration d'un représentant du Comité de l'Association du personnel (SAC), je tiens à réaffirmer ma détermination à entretenir d'étroites relations de travail avec le Comité. L'Administration a coopéré avec le SAC sur un certain nombre d'initiatives visant à améliorer les conditions de service du personnel, et ses relations avec lui ne cessent de se développer. Malgré certaines divergences de vues qui n'ont rien d'anormal, j'estime que, le plus souvent, nous avons été capables de trouver un terrain d'entente dans l'intérêt du personnel. Je continuerai à œuvrer étroitement et régulièrement avec le Comité pour répondre aux préoccupations des membres du personnel, et à veiller à ce que ceux-ci travaillent dans les meilleures conditions possibles dans le monde entier.

#### **Point 9 : Rapport sur les ressources humaines**

18. Le Rapport sur la gestion des ressources humaines contient diverses informations sur les politiques du personnel et les services en la matière, et donnent un aperçu statistique de la dotation en effectifs. Ces données statistiques mettent en lumière les efforts déployés par l'Administration pour remédier aux déséquilibres entre les nationalités et les sexes parmi les membres du personnel de l'OIM. Je suis déterminé à mettre en place un système équitable et transparent et à offrir au personnel des possibilités de formation et de perfectionnement

professionnel. Je suis heureux de vous informer que les premières dispositions ont été prises en vue de l'élaboration d'un nouveau système intégré d'évaluation du comportement professionnel. Par ailleurs, je saisis cette occasion pour vous annoncer que le nouveau directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, M. Michael Emery, a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> novembre.

#### **Point 10 : Révision du Statut du personnel**

19. En ce qui concerne le point suivant de l'ordre du jour, la révision du Statut du personnel, je me félicite des efforts déployés en collaboration par le SAC et l'Administration pour proposer des amendements ; pour cela, il a fallu de longs mois de dialogue et d'examen de diverses questions interdépendantes. Cette version révisée du Statut du personnel vise à supprimer les différences entre les fonctionnaires et les employés et à harmoniser autant que possible les prestations et les conditions d'emploi des deux catégories de personnel.

#### **Point 11 : Echange de vues sur le renforcement des capacités en matière de gestion des migrations**

20. Sur la question du renforcement des capacités en matière de gestion des migrations, nous devons mieux comprendre et saisir plus précisément le lien entre le phénomène migratoire et les autres politiques nationales pour pouvoir gérer les migrations avec efficacité. La multiplicité des liens entre la migration et les intérêts plus vastes des Etats appelle un resserrement de la collaboration avec les organismes gouvernementaux et les autres parties prenantes sur ces questions. Le renforcement des capacités peut faciliter la défense des droits et l'élaboration de politiques. L'Administration attend avec impatience vos points de vue sur la façon de renforcer les capacités pour tirer profit des avantages de la migration.

#### **Point 12 : Soutien aux Etats Membres en développement et à ceux dont l'économie est en transition – Fonds 1035**

21. Le point de l'ordre du jour concernant le Soutien aux Etats Membres en développement et à ceux dont l'économie est en transition – Fonds 1035 correspond à un rapport d'activité pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2010. Le Fonds 1035 reste un important mécanisme de financement qui permet de mettre en œuvre des projets de renforcement des capacités dans le domaine de la migration. Je me réjouis de l'intérêt que portent toutes les délégations à l'administration du Fonds et de toutes les contributions volontaires dont il a bénéficié. Que soient ici remerciés l'ensemble des gouvernements qui ont participé au financement de ce dispositif.

#### **Point 13 : Soixantième anniversaire de l'OIM**

22. En ce qui concerne le soixantième anniversaire de l'OIM, qui est le point suivant de l'ordre du jour, nous sommes tous conscients que les défis migratoires actuels sont bien différents de ceux qui se posaient il y a 60 ans, lors de la création de l'OIM. A l'occasion de cet important jalon dans l'histoire de l'Organisation, il est fondamental de réfléchir au rythme des changements et à la nature de certaines questions émergentes, telles que l'évolution du climat, et d'autres questions lourdes de conséquences qui se rapportent à la migration. Nous nous réjouissons à la perspective du 60<sup>e</sup> anniversaire de l'Organisation, que nous célébrerons par une série d'événements tout au long de 2011, afin de mettre en relief les dimensions planétaires de la migration et d'examiner des moyens novateurs permettant de gérer ce phénomène avec plus d'efficacité.

**Point 14 : Informations actualisées sur la mise en œuvre de la réforme structurelle**

23. Enfin, en vous communiquant ces informations actualisées sur la mise en œuvre de la réforme structurelle, j'ai le plaisir de vous informer que le processus avance comme prévu, et que la restructuration du Siège a été menée à terme en août 2010. La plupart des transformations qu'il est prévu d'apporter aux bureaux extérieurs seront mises en œuvre en 2011. Pour répondre aux préoccupations exprimées par certaines délégations quant aux incidences des changements structurels sur l'élaboration et la mise en œuvre des projets, des dispositions appropriées ont été prises concernant les principales étapes du cycle du projet, depuis sa conceptualisation jusqu'à sa mise en œuvre générale, en passant par son élaboration et son approbation.

**IV. CONCLUSION**

24. Mesdames et Messieurs les délégués, je me réjouis à la perspective de discussions constructives sur tous ces points. Nous continuerons à vous consulter activement sur tous les domaines d'activité de l'Organisation.