S/29/12

Original : anglais
1er novembre 2021

COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES

Vingt-neuvième session

DÉCLARATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

DÉCLARATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

1. Bonjour, et bienvenue. Je salue tout particulièrement les Directrices générales adjointes de l'OIM, Ugochi Daniels et Amy Pope, qui sont à mes côtés sur ce podium.

2. Étant donné que nous aurons l'occasion de faire plus globalement le point sur les activités de l'OIM à la fin de novembre, à la 112e session du Conseil, je me concentrerai ce matin sur un certain nombre d'investissements et de réalisations clés et ferai quelques remarques sur le budget à venir.

3. À la même époque de l'année dernière, la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) battait son plein. Nos collègues du monde entier n'ont ménagé aucun effort en collaboration avec les gouvernements et les bénéficiaires – tels que des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays résidant dans des camps ou des migrants en détresse sans emploi ni logement – afin de parer aux conséquences les plus graves du virus.

4. Cette année, la situation nous incite à un certain optimisme – et ce n'est pas peu dire venant d'un Portugais : les campagnes de vaccination commencent lentement à faire effet, libérant peu à peu les communautés de l'emprise de la COVID-19. Toutefois, ces programmes progressent trop lentement dans de nombreuses régions du monde. Comme l'a signalé la Directrice exécutive adjointe de l'Alliance Gavi la semaine dernière lors du Dialogue international sur la migration, le nombre de résidents de pays à faible revenu ayant reçu au moins une dose de vaccin est infime – 4,5 % seulement au 20 octobre – contre plus de 62 % des résidents de pays développés.

5. Pour les personnes en voyage – migrants, réfugiés et personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays – l'accès au vaccin, y compris dans les pays développés, est encore plus difficile. Nous devons veiller à ce que tous les groupes soient pris en compte dans les programmes de vaccination, en particulier les plus vulnérables à l'infection, et aider les pays où les systèmes de santé fragiles compromettent l'efficacité de la riposte à la COVID-19 et la mise en œuvre des programmes de vaccination.

6. C'est notamment le cas dans les pays où aux conflits s'ajoutent des difficultés socioéconomiques à long terme, le changement climatique et des catastrophes, laissant les communautés dans un état de dévastation. Par suite du tremblement de terre qui a frappé Haïti en début d'année, plus de 38 000 personnes sont, aujourd'hui encore, déplacées à l'intérieur de leur propre pays, tandis qu'en Afrique subsaharienne, les inondations causées par la saison des pluies entraînent de nouveaux déplacements sur fond d'insécurité alimentaire généralisée. Les chiffres de l'insécurité alimentaire dans le monde sont très préoccupants.

7. Et rien ne nous inquiète plus à l'heure actuelle que la situation en Afghanistan. Disons-le, une vraie tempête se profile à l'horizon avec l'accélération de la crise économique, l'aggravation des incidences de la sécheresse et l'arrivée de l'hiver conjuguées au risque d'une nouvelle vague d'infection à la COVID-19 et à un système sanitaire au bord de l'effondrement. Nous devons tout faire pour éviter cet effondrement, pour faciliter l'accès aux services de santé et pour veiller à ce que les besoins de santé individuels et publics soient pris en considération dans notre riposte globale.

8. Nous devons de toute urgence répondre à la crise des déplacements dans le pays : à ce jour, plus de 60 000 nouveaux déplacements internes ont été enregistrés en 2021. L'OIM fournit déjà des services dans 19 provinces, notamment en distribuant des abris d'urgence et des articles non alimentaires, en assurant des services sanitaires, en offrant une aide en matière de protection aux frontières, ainsi qu'en menant des activités de réduction des risques de catastrophe, de stabilisation communautaire, de réintégration et d'assistance.

9. Il est de la plus haute importance que les principaux pays voisins restent ouverts puisque nous ne pouvons écarter l'éventualité que l'aggravation de la crise humanitaire entraîne d'importants flux d'émigration dans les mois à venir.

10. Le plan d'action global de l'OIM pour l'Afghanistan et les pays voisins rend compte du profond ancrage de la mobilité dans la région. Il vise à répondre aux besoins humanitaires accrus dans la région, tout en aidant les pays voisins à se préparer ; et tient compte des facteurs de migration et de déplacement tout en renforçant les capacités permettant d'assurer un redressement socioéconomique et un développement durable à l'avenir. Nous continuerons d'œuvrer en coordination étroite avec nos collègues des Nations Unies et invitons instamment nos États Membres à rester engagés, que ce soit sur le plan financier ou diplomatique, afin de garantir le bien-être de la population afghane, et surtout, des femmes et des filles, dont la situation est critique.

Cadre de gouvernance interne

11. À la fin du mois de juin dernier, l'OIM employait un peu plus de 24 000 personnes, dont 16 922 membres du personnel et quelque 7 500 non-membres du personnel.

12. À la veille du 70e anniversaire de l'OIM, une occasion nous est offerte de faire le bilan de la croissance de l'Organisation. Une croissance stimulée non seulement par la reconnaissance de la nécessité d'une coopération internationale plus solide que jamais pour gérer la migration et la mobilité – et autonomiser les migrants – mais aussi par les difficultés importantes auxquels continuent de se heurter les migrants, les populations déplacées et autres personnes en voyage.

13. Pour gérer la croissance de l'Organisation, nous avons notamment renforcé notre Cadre de gouvernance interne.

14. Depuis les dernières informations communiquées au Comité permanent, le processus de réorganisation du mode de fonctionnement est entré dans sa dernière phase, à savoir la sélection de la future plateforme de planification des ressources d'entreprise. Nous examinons actuellement les solutions proposées en vue de faire un choix d'ici à la fin de l'année 2021 et de mettre en œuvre la réforme au début de 2022.

15. Comme vous le savez, l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement représente un investissement financier important de notre part, estimé à 56 millions de dollars É.-U. sur quatre ans. Le budget pour 2022 s'élève à 21 millions de dollars É.-U., et nous avons alloué 6,5 millions de dollars É.-U. additionnels cette année pour couvrir une partie des coûts déjà prévus en 2022. Bien que les fonds restants requis pour 2022 doivent encore être identifiés, je suis de plus en plus confiant que nous parviendrons à obtenir le financement nécessaire pour 2022 et au-delà en recourant tout à la fois à des fonds à affectation spéciale, à des fonds sans affectation spéciale et à des fonds provenant de la réserve de revenus de soutien opérationnel (RSO).

16. À cet égard, je saisis cette occasion pour remercier les États Membres, dont, récemment, les Gouvernements des États-Unis d'Amérique et de l'Australie, qui ont versé des fonds essentiels sans affectation spéciale ou à affectation relativement non contraignante à ce jour.

17. La mise en œuvre de cette réforme n'est pas qu'une question de financement et d'exécution. Pour appuyer les stratégies de transformation du Cadre de gouvernance interne, l'OIM a formulé une stratégie de gestion du changement, qui privilégie une approche centrée sur les besoins des personnes et qui autonomise le personnel en lui donnant les outils et les ressources dont il a besoin au travail, notamment par la formation, la communication et une mobilisation accrue sur le terrain.

18. En parallèle, une nouvelle politique et une nouvelle structure de délégation de pouvoir sont en cours d'élaboration. La politique vise à améliorer la réactivité et la souplesse de l'Organisation en apportant des précisions indispensables sur les voies hiérarchiques, les rôles et les responsabilités, tout en instituant de solides mécanismes de conformité pour garantir la responsabilité. L'efficacité sera ainsi renforcée grâce à la rationalisation des contrôles et des droits de décision.

19. La Directrice générale adjointe Amy Pope présentera de façon plus détaillée au cours de notre réunion le travail que nous avons accompli sur le Cadre stratégique de résultats, afin de mesurer les progrès enregistrés en vue des priorités stratégiques de l'Organisation. Pour résumer, le Cadre est mis en œuvre dans toute l'Organisation, et nous nous efforcerons de faire en sorte qu'il soit pleinement incorporé en 2022 et qu'il soit intégré dans les principaux processus de gestion des projets et d'établissement de rapports, notamment dans PRIMA, ce qui nous permettra de regrouper nos résultats institutionnels de manière plus solide et de dresser un tableau plus complet des réalisations de l'Organisation.

Budget, besoins essentiels et réaménagements structurels

20. La partie administrative du budget pour 2021 reste inchangée à 53 millions de francs suisses, tandis que la partie opérationnelle est passée de 1,78 milliard de dollars É.-U. à 2,31 milliards de dollars É.-U., en raison des fonds additionnels reçus pour des projets en cours et de nouvelles activités. Les revenus de soutien opérationnel projetés devraient s'élever à 135,7 millions de dollars É.-U. à la fin de l'année. Nous avons alloué 5,7 millions de dollars É.-U., prélevés sur la réserve de RSO, aux initiatives qu'il est proposé de mettre en œuvre pour renforcer l'Organisation de différentes manières.

21. La partie administrative du budget pour 2022, établie sur la base d'une croissance nominale zéro, comme en 2021, s'élève à 53,59 millions de francs suisses. La partie opérationnelle du budget pour 2022, établie sur la base des crédits escomptés, est estimée à 1,2 milliard de dollars É.-U., soit une hausse de 30 % par rapport au montant projeté à la même époque de l'année dernière. Le budget des RSO prévu pour 2022 s'élève à 136 millions de dollars É.-U. et tient compte des tendances actuelles et escomptées.

22. Comme je l'ai indiqué à la dernière réunion du Comité permanent en juin, j'ai pris un certain nombre de mesures visant à rationaliser les structures de gestion au Siège, à incorporer les nouvelles fonctions de direction et à promouvoir une culture du partage et de l'échange dans l'ensemble de l'Organisation. Pour l'Administration, ces mesures doivent être le début d'un processus dynamique de réaménagement structurel qui réponde aux priorités immédiates de la haute direction et qui serait progressivement reflété dans les structures régionales et hors Siège de l'OIM.

23. Il est rendu compte de ces changements dans un document plus exhaustif présentant la manière dont le modèle de financement de base de l'OIM pourrait être remis à plat et identifiant les besoins de réforme budgétaire et les options en la matière (document WG/BR/2021/3), dont je rappellerai ici les éléments clés.

24. Nous avons précédemment estimé à 34,8 millions de dollars É.-U. le coût total de l'élargissement de notre structure de base sur le terrain et du renforcement de la direction, de la représentation et de la gestion des ressources dans les bureaux de pays.

25. L'Administration a examiné avec soin les structures de base existantes au Siège et identifié un certain nombre de domaines où une consolidation s'impose, qui correspondent à la structure organisationnelle actualisée et dont le coût total s'élève à 11,86 millions de dollars É.-U.. Un montant

additionnel de 0,64 million de dollars É.-U. a été identifié pour renforcer le Bureau de l'Inspecteur général et, plus globalement, le système d'administration interne de la justice.

26. Enfin, à la suite d'une enquête menée pour quantifier le coût de participation aux mécanismes de coordination des Nations Unies sur le terrain, notant que le coût et la portée de cette participation varient selon l'endroit, nous avons identifié des besoins additionnels chiffrés à quelque 6 millions de dollars É.-U. par an. Il s'agit notamment des dépenses liées à la participation aux équipes de pays des Nations Unies, à l'intégration de la migration dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les analyses communes de pays, à la mise en œuvre des stratégies relatives aux activités d'appui, et à la contribution aux coûts communs des bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

27. Comme je l'ai dit à maintes reprises, la politique de croissance nominale zéro entraîne des contractions importantes en termes réels, car l'augmentation statutaire progressive des dépenses de personnel et le coût des biens et des services nécessaires à la gestion de l'Organisation et à la fourniture de services à nos bénéficiaires ont dû être couverts par un budget fixe pendant longtemps. Pour remédier à cette situation, l'Administration a dû déplacer 43 postes de cette partie du budget entre 2020 et 2022. Néanmoins, les effets à long terme de l'inflation et la viabilité des fonctions essentielles continuent d'être un sujet de préoccupation majeur. Les augmentations statutaires annuelles basées sur la structure actuelle s'élèvent à 6,6 millions de dollars É.-U..

28. Le dernier élément, qui consiste en un examen des structures et des besoins des bureaux régionaux, s'achèvera dans les semaines à venir. L'identification des coûts de fonctionnement additionnels dépendra des conclusions de l'examen de l'emplacement géographique et de la configuration des bureaux régionaux, étant donné que l'OIM envisage d'aligner ses structures régionales sur celles d'organisations comparables du système des Nations Unies.

29. Cependant, à la suite de la réunion du groupe de travail qui s'est tenue la semaine dernière, je constate avec préoccupation que nos discussions n'ont guère avancé. À mon sens, la réforme budgétaire doit tenir compte du mode de fonctionnement fondamental de l'OIM et des contraintes qui lui sont imposées, comme l'illustre bien le rapport 2017-2018 du MOPAN (Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales) qui, soit dit en passant, a été réalisé sous la direction des pays donateurs. Les ressources que nous mobilisons dans le cadre de nos projets ne sont pas fongibles, mais réservées à des fins très particulières. Elles représentent 94 % de notre budget, ce qui est le niveau le plus élevé au sein du système des Nations Unies.

30. Par ailleurs, si les États Membres imposent à l'OIM des exigences toujours plus grandes en matière de direction stratégique, de structure de gestion, d'établissement de rapports et de responsabilité – exigences que je compte vivement satisfaire –, ils doivent aussi comprendre que ces fonctions fondamentales et, de fait, essentielles ont un coût qui ne peut être simplement couvert par les milliers de projets qui constituent le budget opérationnel de l'OIM.

31. Rapporté à des dépenses annuelles chiffrées à près de 2,3 milliards de dollars É.-U., le montant de l'investissement en jeu pour l'Organisation est relativement faible, à 60 millions de dollars É.-U.. Au vu du grand nombre d'opérations critiques et sensibles que les États Membres nous ont confiées, j'escompterais de leur part une attitude similaire en matière d'évaluation des besoins essentiels de l'Organisation.

32. Le modèle de l'OIM a ses avantages, je n'en ai jamais douté. Comme je vous l'ai déjà dit à maintes reprises, nous ne comptons pas nous en écarter. Mais il a été sollicité à de tels extrêmes qu'il n'est plus viable à ce stade, quelle que soit la créativité dont nous pourrions faire preuve pour trouver d'autres moyens de faire plus avec moins.

33. Comme vous pouvez l'imaginer, je ne prône pas une réforme budgétaire en mon propre nom. Je la prône au nom des milliers de membres du personnel qui œuvrent sans relâche au service de l'OIM, dans des conditions souvent difficiles et éprouvantes, et qui sont en permanence exposés aux aléas des financements de projets. Je ne peux les protéger à moins d'arriver à vous convaincre de considérer l'OIM – et son personnel – comme une ressource digne d'investissement, qu'il convient de préserver.

Engagements institutionnels

34. Mesdames et Messieurs les délégués, pour finir, je voudrais souligner les efforts continus que nous fournissons pour honorer nos engagements institutionnels dans les domaines de l'inclusion du handicap, de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et des sexospécificités, et attirer l'attention sur le débat que nous continuons de mener en interne sur le racisme et la diversité.

35. L'OIM a poursuivi ses efforts en matière d'inclusion du handicap, conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, en créant un réseau de l'OIM pour l'inclusion du handicap et en continuant de participer à des forums mondiaux sur cette question. Elle a lancé un cours de formation en ligne destiné au personnel de l'OIM, axé sur la notion de handicap, la vulnérabilité, les données et l'interaction avec des personnes présentant un handicap. Sur le terrain, l'Organisation œuvre avec un certain nombre de pays – notamment le Bangladesh, l'Éthiopie, l'Iraq, le Mozambique, le Nigéria, le Soudan du Sud et la Turquie – pour prêter assistance à des personnes présentant un handicap, notamment par l'intermédiaire d'organisations partenaires.

36. Depuis la nomination d'un coordonnateur principal pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel (PSEA/SH) au sein du Bureau du Directeur général à la fin de 2020, l'équipe spéciale interne chargée de cette question a adopté une stratégie visant à aider l'OIM à honorer ses engagements à tous les niveaux de l'Organisation. Cette stratégie définit cinq domaines prioritaires, dont la direction et la culture organisationnelle, la responsabilité institutionnelle et la transparence, et la fourniture d'une aide aux victimes accessible et de qualité.

37. L'OIM a également contribué aux efforts fournis à l'échelle du système, notamment à la formation de coordonnateurs PSEA pouvant être déployés par l'intermédiaire du Comité permanent interorganisations (IASC) et sur la base du fichier d'experts du Conseil norvégien pour les réfugiés. Elle a, en outre, dirigé les efforts récents du IASC visant à actualiser le mandat des coordonnateurs PSEA.

38. L'OIM s'apprête à revoir sa Politique relative à l'égalité entre les sexes sur la base d'une évaluation interne récente, afin de veiller à continuer non seulement de contribuer à la réalisation de l'objectif de développement durable 5 et au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, mais aussi de renforcer les dispositifs relatifs à la problématique hommes-femmes dans toute l'Organisation tout en restant un acteur opérationnel réactif.

39. Au sein de ses effectifs, l'OIM a atteint la parité hommes-femmes dans les catégories du personnel recruté sur le plan national et international à l'échelle de l'Organisation. En 2020, les femmes constituaient 47 % du personnel recruté sur le plan international. Nous avons atteint un équilibre entre les sexes aux grades P-2 et P-3, et nous nous en rapprochons aux grades P-4 et P-5. Au niveau des directeurs, des améliorations peuvent encore être apportées puisque les femmes occupent seulement 32 % des postes de grade D-1 et 35 % des postes de grade D-2, mais des mesures spéciales sont en place pour remédier à cette situation. Parmi le personnel recruté sur le plan national, la parité hommes-femmes est assurée aux grades G-3 à G-6. Plus notable encore, le nombre de femmes au niveau de directeur général adjoint a doublé cette année, et je peux d'ores et déjà constater les retombées significatives de leur direction à l'OIM.

40. Dans le cadre d'une collaboration entre le Comité de l'Association mondiale du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines et le Bureau du Directeur général, l'OIM a chargé des consultants externes de procéder à un examen approfondi de l'équité raciale au sein de l'Organisation à la faveur d'enquêtes et d'entretiens avec le personnel, dans le prolongement du débat associant l'ensemble de l'Organisation qui a été engagé en 2020 et s'est poursuivi en 2021. Cet exercice débouchera sur une stratégie quinquennale en matière d'égalité et d'équité raciales, qui viendra compléter les mesures existantes visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Conclusion

41. Mesdames et Messieurs les délégués, nous avons de nombreuses questions à examiner au cours des deux prochains jours et beaucoup de travail à accomplir. L'action que nous menons ensemble pour faire de l'OIM une organisation résiliente ne résulte pas d'une volonté d'autoglorification. La réforme institutionnelle ne peut être une fin en soi. Il s'agit d'une entreprise à long terme visant à faire en sorte que l'OIM puisse répondre aux besoins complexes accrus des migrants. Des besoins qui, selon toute probabilité, ne feront qu'augmenter à l'avenir, en grande partie en raison du changement climatique et de la dégradation de l'environnement.

42. Rien qu'en 2020, plus de 30 millions de personnes ont été déplacées à l'intérieur de leur propre pays par des catastrophes, dans des pays en développement dans l'immense majorité des cas. En parallèle, la Banque mondiale estime à plus de 216 millions le nombre de migrants climatiques internes en 2050 dans six régions, dont près de 40 % se trouveront en Afrique subsaharienne. Elle vient d'identifier 30 pays extrêmement vulnérables au changement climatique. Il est tout aussi important de noter que ces estimations diminueront de 80 % si nous parvenons à réduire fortement les émissions de gaz à effet de serre à l'échelle mondiale et à prendre des mesures d'adaptation appropriées.

43. Dans une semaine, les dirigeants se réuniront à Glasgow à l'occasion de la 26e Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP 26). L'OIM appelle la communauté internationale à reconnaître l'importance de la mobilité humaine due au changement climatique dans toutes les politiques pertinentes, en accord avec les données factuelles disponibles sur le climat et la migration. Nous devons renforcer les moyens, les interventions et les mesures d'adaptation au changement climatique, afin de prévenir et de réduire les déplacements et d'accroître la résilience des populations. Une attention plus grande doit être portée aux pays et aux personnes les plus vulnérables, et l'accent doit être mis sur une mobilisation plus inclusive de toute la société, associant des partenaires publics et privés, ainsi que les personnes déplacées et les communautés touchées.

44. L'OIM doit elle-même se renforcer pour pouvoir aider les communautés les plus à risque et celles qui sont déjà confrontées à des changements. Je suis certain que vous continuerez d'accorder votre confiance à l'OIM comme vous le faites depuis déjà près de 70 ans, et que vous nous aiderez à défendre la cause des migrants et de la migration au cours des 70 prochaines années au moins – restons modestes.