



# Conseil d'administration

341<sup>e</sup> session, Genève, mars 2021

Section du programme, du budget  
et de l'administration

PFA

## Procès-verbaux de la Section du programme, du budget et de l'administration

### Table des matières

|   | Page |
|---|------|
| Segment du programme, du budget et de l'administration .....  | 5    |
| 1. Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées<br>par le Directeur général (GB.341/PFA/1) .....                | 5    |
| Vue d'ensemble, résultats facilitateurs et projet de budget.....  | 5    |
| Résultats stratégiques .....  | 12   |
| Réponse du Bureau.....  | 18   |
| Décision .....  | 25   |
| 2. Les effets du COVID-19 sur l'exécution du programme et budget pour 2020-21<br>(GB.341/PFA/2) .....                             | 25   |
| Décision .....  | 29   |
| 3. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège<br>(GB.341/PFA/3(Rev.1) et GB.341/PFA/3(Add.1) .....            | 29   |
| Décision .....  | 30   |
| Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen<br>de la question par correspondance.....                        | 30   |
| 4. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence<br>internationale du Travail (GB.341/PFA/4)..... | 31   |
| Décision .....  | 31   |
| 5. Programme et budget pour 2018-19: Compte du budget ordinaire<br>et Fonds de roulement au 31 décembre 2019 (GB.341/PFA/5) ..... | 31   |

|   |   |    |
|---|---|----|
| 6.  | Programme et budget pour 2018-19: Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019 (GB.341/PFA/6) ..... | 31 |
|   | Décision .....  | 31 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 31 |
| 7.  | Barème des contributions au budget pour 2022 (GB.341/PFA/7).....  | 32 |
|   | Décision .....  | 32 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 32 |
| Segment relatif aux audits et au contrôle ..... |   | 32 |
| 8.  | Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.341/PFA/8).....   | 32 |
|   | Décision .....  | 34 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 34 |
| 9.  | Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2020 (GB.341/PFA/9) .....  | 35 |
|   | Décision .....  | 36 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 36 |
| 10.   | Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.341/PFA/10).....   | 38 |
|   | Décision .....  | 38 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 39 |
| Segment du personnel .....                      |   | 41 |
| 11.   | Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel .....   | 41 |
| 12.   | Amendements au Statut du personnel .....  | 41 |
| 13.   | Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux (GB.341/PFA/13) .....   | 41 |
|   | Décision .....  | 41 |
| 14.   | Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) (GB.341/PFA/14(Rev.1)) .....                    | 42 |
|   | Décision .....  | 42 |
| 15.   | Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....  | 42 |
| 15.1.   | Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.341/PFA/15/1).....  | 42 |
|   | Décision .....  | 42 |
|   | Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....   | 43 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 15.2. | Composition du Tribunal (GB.341/PFA/15/2) .....  | 45 |
|       | Décision .....   | 45 |
|       | Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen<br>de la question par correspondance.....   | 46 |
| 16.   | Point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines<br>(2018-2021) – Agilité, mobilisation et efficacité (GB.341/PFA/16)..... | 46 |
|       | Décision .....   | 53 |

## Segment du programme, du budget et de l'administration

### 1. Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général (GB.341/PFA/1)

1. Le Directeur général présente ses propositions de programme et de budget dans une déclaration liminaire dont le texte intégral est reproduit à l'[annexe I](#).

### Vue d'ensemble, résultats facilitateurs et projet de budget

2. **La porte-parole du groupe des employeurs** déclare que les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 ne répondent pas aux attentes de son groupe, tant sur la forme que sur le fond. Malgré les demandes formulées par les employeurs à la précédente session du Conseil d'administration, il ne ressort des propositions actuelles aucune intention d'élaborer une stratégie globale pour la croissance de la productivité. La référence au travail décent et à la productivité, thèmes abordés sous un autre point de l'ordre du jour de la présente session, est insuffisante et ne rend pas compte de l'importance accordée à ces questions dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire). En outre, les propositions ne répondent pas au souhait formulé par le groupe des employeurs en faveur d'un résultat distinct pour les organisations de partenaires sociaux. La principale préoccupation des employeurs au regard du projet actuel concerne davantage la programmation et la prise en considération de l'importance du tripartisme à l'OIT que le niveau des ressources. Celle-ci étant la seule organisation multilatérale qui accorde le statut de mandant aux partenaires sociaux, son budget devrait tenir compte des priorités, des demandes et des besoins réels de ces mandants. Il est donc décevant que la structure du projet de budget actuel n'ait guère changé par rapport à celle retenue pour la période biennale qui a précédé la crise du COVID-19.
3. En ce qui concerne les réaffectations budgétaires prévues, on ne sait pas très bien si le projet de création de huit nouveaux postes techniques est fondé sur une analyse des besoins des mandants et des ressources humaines disponibles. L'oratrice réitère la demande des employeurs concernant la création de postes de spécialistes de la productivité tant au siège qu'au sein des équipes d'appui technique au travail décent. Étant donné que la nouvelle unité chargée de promouvoir l'innovation et la connaissance dans l'ensemble de l'Organisation pourrait faire double emploi avec l'équipe de coordination de la gestion des connaissances, il serait plus efficace d'actualiser le rôle de cette équipe que de créer une nouvelle unité. Sinon, les employeurs pourraient proposer la création d'une unité chargée de la productivité, en réitérant la nécessité d'un engagement clair dans les discussions sur cette question. Les employeurs souhaitent également renouveler leur appel en faveur de l'augmentation des ressources budgétaires affectées au produit 1.1 (Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles).
4. Les propositions actuelles ne répondent pas aux demandes du groupe des employeurs en faveur de budgets transparents, aussi bien au niveau des produits qu'à celui des résultats; il est impossible de juger de l'adéquation du budget proposé pour chaque domaine d'action. Le tableau 2 du document ne présente le budget stratégique que sous l'angle des résultats, et on ne voit pas très bien quelle part des dépenses extrabudgétaires estimées pour le résultat 1 serait affectée aux activités pour les employeurs. Alors que la part du budget opérationnel ordinaire destinée aux activités

pour les employeurs est indiquée dans l'annexe 1, aucune information n'est donnée sur les dépenses extrabudgétaires correspondant à chaque produit. L'oratrice demande au Bureau de confirmer si le produit 1.1 bénéficiera de l'augmentation importante des dépenses extrabudgétaires estimées qui est prévue pour les résultats 1, 2, 5, 7 et 8. Les informations figurant dans l'annexe 4 consacrée aux ressources du budget ordinaire attribuées aux résultats stratégiques ne portent-elles aussi que sur les résultats et ne sont guère éclairantes. Pour ce qui est du cadre de résultats, il est tout à fait regrettable que le Bureau n'ait toujours pas proposé d'indicateur pour le résultat 1. Enfin, les décisions du Conseil d'administration relatives à la productivité, aux chaînes d'approvisionnement mondiales et à la sécurité et à la santé au travail pourraient modifier radicalement la manière dont le Bureau aborde ces questions pour aider les mandants, ce qui nécessiterait éventuellement une révision du cadre de résultats et un élargissement des ambitions politiques et opérationnelles en matière de changement.

5. **La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que les mesures prises pour sortir de la crise du COVID-19 doivent agir à la fois sur les conséquences directes de la pandémie et sur les défauts du modèle de développement actuel. L'OIT doit aider ses mandants à se relever de la pandémie et à renforcer leur résilience, conformément aux dispositions de la Déclaration du centenaire. La promotion de la ratification et de l'application des normes est à juste titre intégrée à tous les résultats. La liberté syndicale et la négociation collective devraient être une priorité dans toutes les régions; les paragraphes du document qui définissent les priorités régionales devraient être mis à jour en conséquence. L'oratrice se félicite des indicateurs de produit 3.1.3 et 6.3.1, qui fixent des objectifs en matière d'établissement des normes. Il est regrettable que, à l'exception de ceux qui relèvent du résultat 1, seuls trois indicateurs de produit fassent référence aux politiques élaborées en coopération avec les partenaires sociaux. Le cadre de résultats ainsi que les notes techniques détaillées mentionnées au paragraphe 22 devraient souligner la nécessité de recourir au dialogue social lors de l'élaboration des politiques.
6. L'oratrice se félicite de la référence faite au renforcement des capacités des partenaires sociaux sous chaque résultat et se déclare favorable au rôle central joué par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), qui devrait être sauvegardé. Le Bureau devrait trouver un équilibre approprié entre les activités numériques et les activités en face-à-face. La liste des priorités, qui devrait concerner toutes les régions et pas seulement l'Europe et l'Asie centrale, devrait inclure l'élaboration de politiques favorables à l'emploi et de politiques macroéconomiques, compte tenu de l'incidence des chaînes d'approvisionnement mondiales sur le travail décent. L'oratrice prend note du nombre croissant de références à l'innovation figurant dans les récents programmes et budgets, notamment à des mécanismes et outils d'innovation spécifiques. Elle demande toutefois en quoi le projet d'unité chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation compléterait les mécanismes existants. Elle réaffirme la nécessité de remédier à la fracture numérique et d'envisager l'essor du numérique du point de vue de l'utilisateur. Le renforcement de la réglementation du travail via des plateformes et du télétravail en Amérique latine constitue une évolution positive. En outre, on ne saurait ignorer les effets produits sur l'environnement par la dépendance croissante à l'égard des outils numériques.
7. Le groupe des travailleurs prend acte du budget à croissance réelle nulle, qui est le bienvenu compte tenu des contraintes financières que la pandémie de COVID-19 fait peser sur les États Membres. L'oratrice salue l'augmentation des ressources budgétaires affectées aux résultats stratégiques et aux programmes régionaux, le redéploiement des fonds dégagés par la réduction des coûts et le projet de création de huit nouveaux

postes techniques. Les coordonnateurs résidents des Nations Unies devraient coopérer avec les organisations de travailleurs et d'employeurs pour que les priorités de ces dernières et les normes internationales du travail soient prises en considération dans les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (cadres de coopération) et les priorités nationales. L'oratrice approuve la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique et se déclare favorable à l'investissement dans les systèmes informatiques du Bureau. Notant des différences régionales dans l'attribution des ressources aux huit résultats stratégiques, elle demande pourquoi le résultat 5 est celui pour lequel la part des régions dans le total des crédits alloués est la plus importante, alors que le résultat 2 est celui pour lequel cette part est la plus réduite, ce qui semble contraire à l'objectif d'intégration des normes dans les activités de l'OIT.

8. Le groupe des travailleurs appuie les trois résultats facilitateurs révisés. Les outils numériques devraient être utilisés à l'appui des politiques relatives à la vie privée et à la surveillance du lieu de travail. Toutefois, en matière de ressources humaines, il serait important de consulter le Syndicat du personnel lors de l'élaboration de politiques et de mécanismes efficaces consacrés à ces questions. L'oratrice demande si l'affectation virtuelle d'experts techniques sur le terrain mentionnée au paragraphe 233 entraînera le recrutement de nouveaux fonctionnaires ou le redéploiement temporaire de certains membres du personnel. Prenant acte du travail actuellement effectué par l'Équipe spéciale sur l'avenir du personnel du système des Nations Unies relevant du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, elle souligne que l'OIT devra continuer d'accorder des contrats permanents à certains fonctionnaires et assurer des conditions de travail décentes au personnel qu'elle engage pour de courtes durées. Enfin, elle demande comment le centre de sécurité mentionné au paragraphe 236 sera géré, par qui et à partir d'où.
9. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Eswatini convient que le programme et budget pour 2022-23 devrait être aligné sur la Déclaration du centenaire et traduire au niveau opérationnel le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025. Notant que les résultats facilitateurs révisés tiennent compte des contextes régionaux et nationaux et des besoins des mandants, elle souligne que les activités à mener en Afrique devraient être mises en œuvre dans le cadre de la Déclaration d'Abidjan sur l'avenir du travail en Afrique. L'OIT et les mandants doivent coopérer davantage au niveau national. Les cadres de coopération devraient favoriser les synergies entre les programmes de développement durable et les programmes par pays de promotion du travail décent.
10. L'oratrice se félicite du redéploiement des fonds en faveur d'une utilisation accrue des technologies de l'information et encourage le Bureau à poursuivre ses efforts en vue de réduire la fracture numérique et de maintenir le dialogue social au bénéfice des personnes touchées par les restrictions en matière de réunions et de déplacements liées à la crise du COVID-19. Elle demande comment le projet d'unité chargée de promouvoir l'innovation et la connaissance complétera le cadre existant, combien de fonctionnaires comptera cette unité et s'ils sont inclus dans les huit nouveaux postes techniques mentionnés dans le document. Enfin, elle soutient la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique et de cinq postes d'appui à l'exécution des programmes régionaux.
11. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement de la Barbade prend note des liens entre le programme et budget pour 2022-23 et le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025,

ainsi que de la place centrale occupée par la Déclaration du centenaire dans les travaux de l'OIT consacrés au relèvement après la crise du COVID-19.

12. Les huit résultats stratégiques offrent un bon équilibre entre la poursuite de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et l'adaptation des activités aux défis posés par la crise du COVID-19. Le volet de chaque résultat stratégique relatif aux difficultés persistantes, aux besoins nouveaux et aux perspectives contribue largement à cet équilibre. Les résultats stratégiques devraient rester fondés sur une approche qui soit à la fois centrée sur les personnes, sensible aux considérations de genre et inclusive.
13. L'orateur se félicite que soit reconnue la nécessité d'adapter le soutien et la coopération de l'OIT aux besoins et réalités des régions et des pays et souligne les priorités pour sa région énoncées au paragraphe 30. En outre, l'Organisation devrait continuer de participer activement au processus de réforme du système des Nations Unies. Le redéploiement des ressources prévu dans le projet de budget pour la période biennale permettra au Bureau de mieux s'attaquer aux questions liées à la santé et à la sécurité au travail, à la protection sociale, aux statistiques et à l'innovation. L'orateur se félicite du projet de création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique, qui doit être indépendant et suivre les directives de l'ONU. L'OIT doit être un exemple d'amélioration constante du bien-être de ses collaborateurs et d'une culture de la santé au travail.
14. Malgré les efforts déployés pour parvenir à un budget à croissance réelle nulle et réaliser des gains d'efficacité et des économies, l'augmentation nominale de 1,6 pour cent posera des difficultés à plusieurs États Membres. L'orateur demande au Bureau de confirmer si cette augmentation sera couverte par des contributions volontaires ou si des propositions visant à l'éviter ou à la limiter seront présentées. Il demande s'il a été tenu compte des leçons tirées de la modification des méthodes de travail rendue nécessaire par la pandémie et si les propositions de budget prévoient une marge de manœuvre permettant de s'adapter à d'éventuels changements futurs, tels que ceux requis par la pandémie de COVID-19. Il prie le Bureau de mieux expliquer le processus de redéploiement des ressources et des priorités, qui a généré plus de 10 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) d'économies. Enfin, il se félicite des informations fournies dans les annexes du document au sujet du suivi des résultats et des liens établis avec les cibles des objectifs de développement durable (ODD).
15. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine salue les efforts déployés par le Bureau pour améliorer le document, notamment par l'organisation de consultations intersessions informelles. Il note avec satisfaction que la structure générale des Propositions de programme et de budget pour 2022-23 est cohérente avec celle du programme et budget pour 2020-21, ce qui permettra aux mandants de suivre les progrès réalisés et de faire part des enseignements qu'ils ont tirés. Il remercie le Bureau d'avoir présenté une comparaison des ressources allouées pour la période biennale en cours et pour la prochaine période. Se félicitant des informations supplémentaires qui ont été communiquées et du fait qu'il est tenu compte de l'incidence de la pandémie de COVID-19 dans le document, il déclare que le programme et budget pour 2022-23 doit faciliter les efforts déployés par les mandants pour assurer une reprise durable après la crise du COVID-19. Le Bureau devrait suivre les orientations formulées par le Conseil d'administration lors de la discussion consacrée à un éventuel document final de la Conférence internationale du Travail sur une réponse globale en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise (GB.341/INS/4), et veiller à ce que des ressources budgétaires soient affectées à

la réalisation des objectifs fixés dans ce document, y compris pour répondre aux besoins spécifiques des pays.

16. L'orateur se félicite de la création de huit nouveaux postes techniques et d'un nouveau poste à plein temps de responsable des questions d'éthique et prend note avec satisfaction du projet de création d'une nouvelle unité chargée de promouvoir la connaissance et l'innovation, ainsi que de la proposition de redéployer davantage de ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives vers des activités de première ligne afin de renforcer l'appui sur le terrain. Tout en se félicitant qu'il soit fait mention des contextes régionaux dans la vue d'ensemble, il regrette que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ne figurent pas sur la liste des priorités pour sa région. Il faudrait par ailleurs accorder une plus grande attention aux nouvelles formes d'emploi, par exemple dans l'économie des plateformes et dans l'économie numérique. L'orateur note également que sa région n'a reçu que 34,7 pour cent du total des ressources attribuées aux programmes, aux opérations sur le terrain et aux partenariats, alors qu'elle représente 61 pour cent de la population active mondiale. Il devrait être tenu compte de cette réalité dans le prochain programme et budget. À la lumière des difficultés financières rencontrées par de nombreux États Membres en raison de la pandémie de COVID-19, l'orateur prend acte de la trajectoire de croissance réelle nulle visée pour le budget et demande au Bureau de continuer à maximiser l'efficacité et l'efficacités et à garantir une utilisation optimale des ressources dans l'ensemble de l'Organisation.
17. En ce qui concerne les résultats facilitateurs, le GASPAC est favorable à ce que l'OIT fournisse davantage de produits de la recherche de pointe répondant aux besoins des États Membres et des régions dans le cadre du résultat A, en collaboration avec les partenaires concernés au niveau mondial. L'orateur met l'accent sur les objectifs relatifs au renforcement des partenariats (produit A.4) et appelle le Bureau à intensifier ses efforts pour atteindre les objectifs en matière de collecte de fonds qui sont décrits dans le cadre de résultats. Exprimant son soutien en faveur du résultat B, il souligne que le Bureau doit continuer de tirer les leçons de l'expérience et d'aider le Conseil d'administration à s'acquitter de son mandat, notamment dans le contexte des réunions virtuelles. Il est conscient des avantages apportés par le renforcement de la fonction de contrôle et d'évaluation. Exprimant le soutien apporté par son groupe au résultat C, en particulier à l'objectif de diversité du personnel (produit C.3), il souligne la nécessité de mieux tenir compte de la diversité et de la représentation géographiques.
18. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord remercie le Bureau d'avoir de nouveau distribué le document bien avant la tenue de la session et réaffirme le soutien indéfectible du groupe au travail du Bureau. Elle accueille avec satisfaction les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 et salue les efforts que le Bureau déploie sans cesse pour gagner en efficacité et améliorer la performance institutionnelle. Le groupe des PIEM souscrit pleinement aux objectifs de renforcement de la capacité de recherche et de la base de connaissances de l'OIT. Il apprécierait donc de recevoir un complément d'information sur l'unité pour l'innovation et la gestion des connaissances qu'il est proposé de créer, y compris sur sa localisation et son personnel, et sur la manière dont on assurera la participation des spécialistes compétents dans l'ensemble du Bureau. Le groupe apprécie les efforts déployés pour maîtriser les coûts et orienter les ressources vers les priorités de l'Organisation; le fait que des investissements importants dans les infrastructures puissent être financés dans le cadre du budget à croissance nulle proposé est également bienvenu.

19. Le groupe des PIEM salue la révision des trois résultats facilitateurs. Le résultat A est essentiel au travail de l'OIT, et la publication *Observatoire de l'OIT: Le COVID-19 et le monde du travail* est la preuve que l'OIT est capable de présenter aux mandants des études et des données précieuses, actualisées et fiables pour éclairer l'élaboration des politiques. En matière de collaboration, le résultat est souvent plus grand que la somme des parties. En ce qui concerne le résultat B, l'intervenante dit que l'adoption par la Conférence internationale du Travail d'un document sur la réponse au COVID-19 démontrera le rôle moteur de l'OIT. Le groupe apprécie l'application par l'OIT, pour la gestion des risques et le contrôle interne, du modèle dit «des trois lignes de maîtrise» adopté par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion, notamment l'accent mis sur les principaux risques posés par la pandémie de COVID-19 pour le financement du travail décent, ainsi que sur les risques de cyberattaques et de cybercriminalité. Le résultat C est particulièrement critique compte tenu de l'énorme pression financière exercée sur l'économie mondiale par les effets de la pandémie de COVID-19. Ces résultats, ainsi que le renforcement de la gestion des connaissances, constituent des priorités institutionnelles essentielles appropriées, qui permettront d'optimiser la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire.
20. **S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration et à celle du groupe des PIEM. Elle se félicite de la proposition intégrée qui inclut les dépenses ordinaires et les dépenses extrabudgétaires et salue la continuité dans la présentation du cadre de résultats. Elle salue également l'application constante du principe de croissance réelle nulle. L'UE encourage le Bureau à chercher des fonds auprès de sources extrabudgétaires. La reprise après la pandémie de COVID-19 nécessite des politiques fondées sur des données factuelles. Le travail de l'OIT dans le domaine de la recherche, des statistiques et de la gestion des connaissances est crucial pour promouvoir des approches stratégiques intégrées propices à une reprise économique et sociale inclusive et durable. L'adaptation du budget en réponse à la pandémie, malgré la nécessité d'assurer la continuité des activités, est particulièrement louable. L'intervenante demande des précisions sur la manière dont les propositions permettront de répondre aux effets de la pandémie. Dans l'ensemble, le programme et le budget proposés donneront les orientations dont le Bureau a besoin tout en lui laissant une certaine marge de manœuvre. En ce qui concerne le résultat facilitateur A, le Bureau devrait faire paraître des publications multilingues selon qu'il convient. Dans un esprit de transparence et de responsabilité, il faudrait transmettre les informations sur les études à toutes les parties en même temps, et non aux journalistes d'abord et aux gouvernements ensuite.
21. **Un représentant du gouvernement du Bangladesh** fait savoir qu'il souscrit à la déclaration du GASPAC. Il accueille avec satisfaction les propositions et ajoute que les consultations informelles préalables à la session ont été particulièrement utiles. Les efforts que le Bureau déploie pour réaliser des gains d'efficacité, redéfinir les postes existants et orienter les ressources vers les services techniques de première ligne sont très appréciés. Le Bureau devrait continuer d'améliorer les performances en utilisant les ressources financières et humaines existantes. L'approche centrée sur l'humain de la reprise après la pandémie de COVID-19 ressort bien des résultats stratégiques. Il faut bien tenir compte du fait que la pandémie touche les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés, de manière disproportionnée. L'intervenant apprécierait de recevoir des informations sur les mesures prises par le Bureau pour sauvegarder les droits des travailleurs migrants et des autres groupes de travailleurs

vulnérables, en particulier ceux qui se trouvent dans des zones touchées par des conflits, pendant la pandémie.

22. La création de nouveaux postes est bienvenue; il faut maintenir la politique de répartition géographique juste et équitable dans les effectifs aux niveaux mondial et régional. De plus amples informations sur le mode de financement de la nouvelle unité pour l'innovation et la gestion des connaissances seraient appréciées. On devrait envisager d'établir des liens entre l'état des droits au travail dans un pays et le profil socio-économique, la santé macroéconomique et la culture du travail de ce pays, dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, en vue de combler les écarts entre les différents États Membres pour ce qui est de l'application des normes du travail.
23. **Une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique** dit que la souplesse et l'innovation qui ont permis la poursuite des activités de l'OIT pendant une année très difficile sont particulièrement louables. Les propositions témoignent de la pertinence du mandat, de la mission et du travail de l'OIT alors que le monde lutte pour se remettre de la pandémie de COVID-19. En ce qui concerne la proposition de budget à croissance réelle nulle, le gouvernement des États-Unis apprécie que le Directeur général ait conscience des contraintes budgétaires auxquelles les pays font face, notamment en raison des mesures de riposte au COVID-19. Bien que le gouvernement de l'intervenante soit un fervent défenseur de l'Agenda du travail décent, il est favorable à une croissance nominale nulle dans l'ensemble du système des Nations Unies et demande donc instamment au Bureau de couvrir toute augmentation potentielle du budget par des gains d'efficacité. Les États Membres devraient se voir présenter un scénario de croissance nominale nulle, mettant en évidence les domaines dans lesquels il est possible de réaliser de nouveaux gains d'efficacité.
24. **Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** se félicite de l'accent mis sur la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, la réalisation des ODD et la reprise après la pandémie de COVID-19. Les propositions reposent certes sur un budget à croissance réelle nulle, mais elles ne tiennent pas compte du taux de change actuel entre le dollar des États-Unis et le franc suisse, ce qui pourrait fausser les chiffres et donner, finalement, un budget dont le montant effectif serait supérieur de quelque 50 millions de dollars É.-U. au montant prévu. L'intervenant demande pourquoi on n'a pas utilisé le taux de change réel. Il salue la création de la nouvelle unité pour l'innovation et la gestion des connaissances et demande un complément d'information sur le personnel, le mandat et les sources de financement de cette unité. La création de nouveaux postes est également une bonne chose. Il faudrait aussi fournir des informations claires sur les effectifs approuvés du Bureau, notamment en ce qui concerne le nombre de postes, le reclassement des postes existants et l'approbation de nouveaux postes. Les activités des coordonnateurs résidents des Nations Unies devraient être financées par des gains d'efficacité ou des contributions volontaires. Il faudrait justifier davantage les raisons de l'investissement dans les technologies de l'information pour le Bureau. Il faut allouer des ressources suffisantes au multilinguisme, et notamment veiller à ce que les sections de traduction disposent d'un personnel suffisant pour fournir un travail au niveau de qualité requis.
25. **Un représentant du gouvernement de la Chine** souscrit à la déclaration du GASPAC et salue le fait que le Bureau s'efforce de tenir compte des effets de la pandémie de COVID-19 dans tous les résultats. L'analyse du contexte de chaque région faciliterait la fourniture de services ciblés aux mandants. Bien qu'elles reposent sur un scénario de croissance réelle nulle, les propositions entraîneraient une augmentation nominale du budget en dollars É.-U. de 1,63 pour cent, soit 12,9 millions de dollars É.-U., ce qui se

traduirait de fait par une augmentation des contributions des États Membres. La proposition d'un budget à croissance réelle nulle est particulièrement préoccupante, compte tenu du fait que la pandémie de COVID-19 met les finances publiques à rude épreuve. Il faut améliorer la gestion interne et utiliser les fonds de façon plus efficiente. Les économies réalisées pendant la pandémie doivent être utilisées de manière optimale au service des mandants.

26. L'intervenant demande de plus amples informations sur les nouvelles structures et les nouveaux postes proposés. Il faudra prendre pleinement en considération la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) lorsqu'il s'agira de doter en personnel la nouvelle unité pour l'innovation et la gestion des connaissances et de pourvoir les nouveaux postes: la priorité devrait être donnée aux candidats issus d'États sous-représentés. Enfin, compte tenu de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi et l'égalité entre hommes et femmes, le représentant de la Chine espère que le Bureau redoublera d'efforts pour mobiliser des ressources et accroître les financements extrabudgétaires pour les résultats stratégiques 3 et 6.
27. **Un représentant du gouvernement du Brésil** souscrit à la déclaration du GRULAC et au cadre général des résultats et des produits, qui sont alignés sur les objectifs de la Déclaration du centenaire. Il souligne les efforts déployés pour répondre à certains des problèmes urgents qui se posent dans sa région, tels que l'accent mis sur les moyens de faciliter les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle, et l'importance qu'il y a à développer les compétences des travailleurs afin d'exploiter les possibilités offertes par le changement technologique et la transition numérique. Cela étant, compte tenu des contraintes budgétaires que connaissent tous les pays et qui ont été aggravées par la réponse au COVID-19, l'augmentation nominale du budget de 1,6 pour cent n'est ni réaliste ni souhaitable, pas plus qu'une augmentation des contributions, quelle qu'elle soit. Le représentant du Brésil prie instamment le Bureau d'envisager d'ajuster les dépenses ou d'utiliser les ressources économisées pour éviter toute augmentation.
28. **Une représentante du gouvernement de l'Allemagne** dit rejoindre les déclarations du groupe des PIEM et de l'UE. Elle précise que son pays est favorable à un budget à croissance nominale nulle dans les organisations internationales, y compris l'OIT, et que la question de savoir si une exception peut être accordée doit encore être tranchée.
29. **La porte-parole du groupe des employeurs** remercie les gouvernements pour leurs commentaires, y compris ceux qui concernent le niveau des contributions. L'Organisation doit adapter son travail dans toutes les régions à la crise économique actuelle. Sa force dans le système des Nations Unies réside dans sa structure tripartite unique, qui la rend proche des employeurs et des travailleurs de l'économie réelle, lesquels ont besoin d'être soutenus et renforcés. L'OIT peut faire une réelle différence sur le terrain grâce à sa stratégie de renforcement des capacités et de la productivité, qui devrait contribuer à la sortie de crise, et elle sera jugée à l'aune de cette différence. Le budget devrait refléter le fait que l'OIT relève ces défis.
30. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit qu'il sera difficile de faire face aux effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 avec un budget à croissance nulle. Cela étant, son groupe comprend les préoccupations exprimées par les gouvernements.

## Résultats stratégiques

31. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit, à propos du résultat 1, que son groupe se réjouit que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation

collective, 1949, soient mentionnées sous le produit 1.4, mais aurait aimé qu'une référence explicite y soit faite également au paragraphe 67. Elle s'étonne que le produit 1.4 ne fasse plus mention de l'amélioration de l'accès à la justice du travail, qui est une composante de l'ODD 16 et en particulier de la cible 16.3. Elle demande au Bureau de donner l'assurance qu'il continuera de fournir une assistance technique en vue de renforcer l'accès à la justice pour le règlement des conflits du travail. Le texte concernant la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail a été amélioré, mais l'indicateur 1.4.2 devrait être scindé en deux indicateurs distincts. Le Bureau devrait s'efforcer de publier en 2023 la deuxième édition du rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, avec une mise à jour sur la négociation collective, et élaborer dès que possible des indicateurs pour mesurer les progrès et les évolutions dans ce domaine.

- 32.** En ce qui concerne le résultat 2, le groupe des travailleurs se félicite que l'accent soit mis sur les normes. Il est satisfait de l'ajout d'un nouveau produit visant à renforcer la capacité à appliquer les normes, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels, compte tenu en particulier des répercussions de la crise du COVID-19 sur certains secteurs spécifiques et de la nécessité urgente, pour une reprise inclusive, de garantir le travail décent dans tous les secteurs, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Toutefois, certains éléments, comme les activités de suivi décidées dans la foresterie et les transports, ne figurent pas sur la liste du paragraphe 88. L'oratrice demande qui sont les partenaires auxquels il est fait référence au paragraphe 87. Le Bureau devrait relever la cible de l'indicateur 2.1.1, qui est basse eu égard à l'objectif de ratification universelle des conventions fondamentales, ainsi que celle de l'indicateur 2.2.2, qui représente un aspect essentiel de la valeur ajoutée que l'OIT apporte au système des Nations Unies. L'oratrice demande pourquoi l'Europe n'a pas été retenue au titre de l'indicateur 2.4.1.
- 33.** Le groupe des travailleurs salue l'orientation proposée pour le résultat 3. Il souhaiterait disposer d'informations supplémentaires sur les méthodes actualisées et les approches plus efficaces envisagées en matière d'aide à l'élaboration des politiques et de collecte de données. Le produit 3.3 devrait accorder une place plus importante aux normes internationales du travail; le Bureau devrait promouvoir activement celles figurant dans l'annexe des Principes directeurs pour une transition juste établis par le BIT. La mention au paragraphe 118 de services «tournés vers *le client*» implique un aspect commercial qui ne correspond pas au rôle de l'OIT; il conviendrait en outre d'établir un lien avec les salaires décents.
- 34.** Le résultat 4 devrait indiquer explicitement que la négociation collective est un instrument essentiel pour améliorer les conditions de travail. Il ne faut pas que la mention d'obstacles réglementaires, au paragraphe 128, remette en cause le rôle des États en matière de réglementation. Le Bureau devrait s'appuyer sur les discussions tenues à propos du document GB.341/POL/2 pour orienter les travaux de l'OIT sur l'amélioration de la productivité et s'assurer d'une participation tripartite. Aucune référence aux normes ne figure sous le produit 4.3; les orientations données dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, concernant la nécessité d'adopter une approche de la formalisation fondée sur les droits qui devraient être prises en considération dans les travaux du Bureau. Le groupe des travailleurs appuie sans réserve les activités envisagées au titre du produit 4.4, mais considère que le nombre de pays retenu comme cible de l'indicateur 4.4.1 devrait être augmenté.

- 35.** En ce qui concerne le résultat 5, le groupe des travailleurs se réjouit que l'on accorde plus d'importance à l'apprentissage tout au long de la vie, mais précise que celui-ci devrait aller de pair avec une éducation publique et gratuite de qualité. Il serait utile de disposer d'informations supplémentaires sur les «outils d'exploitation des mégadonnées» et les «modèles de financement innovants» respectivement mentionnés aux paragraphes 146 et 148. Il est nécessaire d'associer les organisations de travailleurs à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de développement des compétences. La discussion sur la révision de la législation et des systèmes en vigueur en vue de la modernisation des apprentissages évoquée au paragraphe 152 devrait faire référence au projet d'élaboration d'une norme sur l'apprentissage. La promotion des compétences des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques ne devrait pas se faire au détriment de l'épanouissement général et des intérêts des étudiantes. En ce qui concerne le produit 5.4, le groupe des travailleurs prend note du constat de l'existence d'une fracture numérique et accueille avec intérêt la possibilité d'un partenariat avec l'Union internationale des télécommunications (UIT). L'oratrice demande pourquoi l'Europe et l'Asie centrale ne figurent pas dans certaines des cibles définies pour les indicateurs des produits 5.1, 5.2 et 5.3.
- 36.** Le groupe des travailleurs se félicite que le résultat 6 mette l'accent sur la lutte contre les inégalités de genre dans le monde du travail grâce à la promotion des investissements dans l'économie du soin, les emplois décents et un partage plus équilibré des responsabilités familiales, sur l'action pour parvenir à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ainsi que sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. Il faudrait également s'attaquer au problème des salaires des travailleurs de l'économie du soin. L'oratrice accueille avec satisfaction la référence à la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, ainsi qu'à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elle s'enquiert de la raison pour laquelle les États arabes ne figurent pas sous les cibles fixées pour les indicateurs des produits 6.1, 6.2 et 6.3 et fait observer que deux régions sont absentes de l'indicateur 6.2.2. La cible de quatre États Membres retenue pour l'indicateur 6.2.2 et celle d'un État Membre pour l'Asie et le Pacifique au titre de l'indicateur 6.3.1 devraient être augmentées.
- 37.** Le groupe des travailleurs salue le résultat 7, en particulier les points sur la prévention de l'informalisation des emplois et la réduction des lacunes qui existent dans la réglementation du travail relevant des plateformes numériques et sur la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs. La nouvelle campagne en vue de la ratification des conventions sur la sécurité et la santé au travail est elle aussi importante. Les partenariats avec le secteur privé ne devraient concerner que des entreprises qui respectent les principes et droits fondamentaux au travail. La promotion de la ratification des conventions fondamentales, en particulier les conventions n° 87 et n° 98, est une bonne chose, mais l'OIT devrait se fixer des cibles plus ambitieuses; les cibles correspondant à l'indicateur 7.1.1 devraient elles aussi être relevées. Les travaux sur les salaires sont une priorité pour le groupe des travailleurs, qui attend de l'OIT qu'elle continue de soutenir la collecte de données factuelles en vue de l'instauration de salaires adéquats ainsi que la participation des travailleurs aux processus de fixation des salaires prévus par la loi. L'oratrice aimerait savoir pourquoi les cibles de certains indicateurs des produits 7.1 et 7.3 ne font pas mention des États arabes.
- 38.** Le résultat 8 revêt de l'importance pour la reprise après la crise du COVID-19 et le renforcement de la résilience. Il faut compléter le paragraphe 198 en y intégrant une

référence à l'accès universel à la protection sociale. En outre, le paragraphe 204 devrait mentionner l'aide de l'OIT aux mandants pour promouvoir la participation des partenaires sociaux à la gouvernance de la sécurité sociale, par exemple dans le cadre des conseils nationaux de sécurité sociale. La porte-parole du groupe des travailleurs demande des informations complémentaires sur l'utilisation des mégadonnées destinées à renforcer les capacités statistiques auxquelles il est fait référence au paragraphe 205.

39. **La porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail s'adresse aux États Membres et que ce sont donc les gouvernements, et non les entreprises, qui ont pris l'engagement de l'appliquer.
40. En ce qui concerne les résultats stratégiques, le groupe des employeurs considère qu'un certain nombre d'activités, correspondant à plusieurs résultats et notamment à celui sur les compétences (résultat 5), sont pertinentes et décrites de manière appropriée. Les observations détaillées sur les résultats stratégiques formulées par le groupe des employeurs à la session de novembre 2020 du Conseil d'administration demeurent pour la plupart valables.
41. Pour ce qui est du résultat 1, le groupe des employeurs maintient qu'il faudrait avoir un résultat distinct pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. En réduisant la raison d'être de ces organisations au dialogue social, on minimise l'importance de leur rôle et on envoie un message politique erroné. Il ne faut pas mélanger le renforcement des capacités des organisations de partenaires sociaux et le soutien aux organismes publics et aux processus de dialogue social, au risque d'altérer la nature même de ces organisations, leur mandat et leur mission et de rendre leurs budgets opaques. Les organisations d'employeurs sont des organisations professionnelles solides qui offrent au secteur privé un éventail de services, dont ceux qui ont trait au dialogue social ne sont qu'un aspect. Le tripartisme repose sur l'existence d'organisations de partenaires sociaux fortes et indépendantes, ce que le programme de l'OIT devrait refléter de manière distincte d'un point de vue stratégique. Après la crise du COVID-19, il faudra consacrer des efforts importants et ciblés au rétablissement des capacités institutionnelles des organisations de partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs s'attendent à des problèmes de baisse des recettes et des effectifs, bien qu'elles jouent un rôle de tout premier plan dans les initiatives pour maintenir la continuité des activités et combattre l'informalité.
42. La description du mandat du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) figurant au paragraphe 21 de l'annexe documentaire 1 n'est pas correcte. Non seulement le travail fondamental et fondateur réalisé par les bureaux en faveur de l'instauration d'organisations de partenaires sociaux fortes et efficaces n'est pas mentionné, mais le texte laisse entendre que la promotion du dialogue social leur incombe à eux seuls, alors qu'elle devrait être un objectif transversal pour tous les résultats.
43. **S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon salue la continuité et la cohérence des politiques avec le programme et budget en cours, ainsi que l'approche équilibrée des mesures de riposte à la pandémie de COVID-19. En ce qui concerne les résultats 1 et 2, il félicite le Bureau pour sa contribution au renforcement de la capacité institutionnelle et de la résilience des administrations du travail, ainsi que pour son soutien aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes en vue de promouvoir un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour. Le Bureau devrait envisager des mesures plus efficaces pour

simplifier et rationaliser les obligations des gouvernements en matière de présentation de rapports. L'orateur rappelle que le GASPAC souhaiterait que soit associé au résultat 2 un indicateur plus large et plus équilibré, qui tienne compte de tous les produits et reflète de manière complète et objective la situation des États Membres. S'agissant du résultat 3, il faut accroître la capacité des États Membres à élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi en réponse à la crise du COVID-19, et il est très important d'accompagner la transition vers un travail décent tout au long de la vie, en mettant l'accent en particulier sur les jeunes et les personnes âgées. L'intervenant accueille favorablement les activités de renforcement des capacités proposées pour le résultat 4. Ces activités devraient tenir compte des besoins pratiques et des réalités nationales spécifiques des différents États Membres. En ce qui concerne le résultat 5, s'il est résolument en faveur d'un renforcement des politiques d'acquisition des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour les rendre plus inclusives en les axant particulièrement sur l'égalité de genre, le GASPAC estime également essentiel d'accroître les ressources allouées aux programmes en Asie et dans le Pacifique, qui sont moins importantes que celles prévues pour d'autres régions. Le résultat 6 revêt une importance particulière, car le COVID-19 a accru le poids des activités de soins non rémunérées, qui constituent un facteur d'inégalité entre hommes et femmes. À propos des résultats 7 et 8, l'OIT devrait intensifier ses efforts et montrer la voie à suivre en vue d'assurer une protection adéquate et efficace au travail et une protection sociale complète et durable pour tous. Le Bureau devrait élaborer un outil sur mesure pour le suivi, dans le cadre de la mise en œuvre du programme et budget de la période biennale en cours et de la suivante, des progrès concernant la sortie de la crise du COVID-19, qu'il s'agisse de données empiriques ou de bonnes pratiques. Il conviendrait aussi qu'il fournisse des informations détaillées à cet égard dans le rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours et pour le suivant, en vue d'un examen par le Conseil d'administration. Le GASPAC invite le Bureau à poursuivre les discussions avec les mandants sur la nécessité de mettre au point un indicateur spécifique pour évaluer dans l'avenir les mesures prises face à la crise du COVID-19.

- 44. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis déclare accueillir avec satisfaction les huit résultats stratégiques proposés dans les Propositions de programme et budget 2022-23 ainsi que leurs produits, de même que l'objectif consistant à déployer à plus grande échelle le programme phare Better Work. En ce qui concerne le résultat 3, cependant, l'objectif d'une transition juste devrait faire partie des priorités de toutes les régions, de sorte que personne ne soit laissé au bord du chemin. Il serait utile de disposer d'informations supplémentaires sur le nouveau mécanisme d'innovation pour une transition juste. Le groupe des PIEM salue et encourage les travaux sur les chaînes d'approvisionnement mondiales prévus au titre du résultat 4 et se réjouit que la question de l'égalité entre hommes et femmes ne soit pas traitée uniquement dans le cadre du résultat 6. Il relève cependant avec préoccupation la baisse des dépenses extrabudgétaires estimées au titre du résultat 6. Pour ce qui est des indicateurs de produits proposés, il faudrait, pour évaluer la performance de l'Organisation, parvenir à refléter plus fidèlement le rôle joué par l'OIT dans l'action des États Membres. L'oratrice demande des informations complémentaires sur les critères qualitatifs des notes techniques élaborées par le Bureau pour la mesure, le suivi et la notification des progrès accomplis au regard des produits, en vue de renforcer les cibles et les indicateurs correspondants et d'envisager d'éventuelles améliorations.
- 45. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Eswatini indique que, pour les huit résultats, il faut placer au premier rang des priorités

les activités proposées au niveau national et mettre l'accent sur les activités nationales intégrées visant à aider les entreprises à accroître les possibilités d'emploi dans le cadre de la réponse à la crise du COVID-19. Le programme et budget devrait accorder une attention particulière aux groupes vulnérables, en particulier les jeunes, qui dans de nombreux pays sont les plus touchés par le chômage. Le groupe de l'Afrique accueille avec intérêt les propositions d'activités en vue d'accroître la capacité des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi pour accompagner les transitions vers le travail décent tout au long de la vie. Cependant, l'impact prévu dans le cadre de résultats n'est pas satisfaisant, dans la mesure où sept États Membres africains seulement figurent parmi les 22 ciblés. L'Eswatini demande au Bureau d'inclure les centres africains de l'administration du travail dans les partenariats de formation envisagés avec le Centre de Turin.

- 46. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que la Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats à l'adhésion à l'UE, ainsi que la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen, s'associent à sa déclaration ainsi qu'à celle du groupe des PIEM. Prenant note de la volonté de renforcer les ressources humaines du BIT, l'oratrice espère que les futurs recrutements, axés sur les capacités des candidats, se feront dans un souci d'équilibre entre les sexes et entre les régions et en tenant compte des compétences linguistiques nécessaires. Il serait intéressant d'avoir des éclaircissements sur ce qui motive la proposition de création d'une nouvelle unité chargée de promouvoir l'innovation et la connaissance dans l'ensemble de l'Organisation, et d'en savoir plus sur les plans d'augmentation de la productivité et le cadre conceptuel applicable aux écosystèmes de la productivité présentés au titre du résultat 4. L'oratrice souhaiterait aussi que des informations soient communiquées sur la façon dont les résultats concernant l'économie du soin, l'économie informelle et la protection des données seront obtenus et que des précisions soient apportées sur le programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie proposé au titre du résultat 5. Elle demande au Bureau de réfléchir à la façon d'établir des liens avec les sessions à venir de la Conférence internationale du Travail, ainsi qu'à la question de savoir comment le programme et budget 2020-21 peut encore prendre en considération les questions devant être examinées à la prochaine session de la Conférence. En ce qui concerne le résultat 6, il est essentiel que la question de l'égalité de genre et de l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail soit abordée dans une perspective globale, pour tous les secteurs. Pour ce qui est d'encourager la ratification des instruments de l'OIT, une action plus énergique est nécessaire. Le fait que l'économie des plateformes ne soit pas rattachée aux cadres nationaux est un facteur de risque important qui devrait être consigné dans le Registre des risques stratégiques de l'OIT.
- 47. Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** déclare souscrire à la déclaration du groupe des PIEM. Son gouvernement souhaite que l'accent soit davantage mis sur les propositions du programme et budget concernant les stratégies inclusives, en particulier celles tenant compte des considérations de genre et de la question du handicap. Le renforcement des capacités des mandants à établir des données ventilées est un élément important pour favoriser les politiques inclusives. Il est urgent de combler les lacunes en matière de couverture sociale et de renforcer l'intégration et la coordination des politiques économiques, fiscales, de protection sociale et de l'emploi. Il serait intéressant de disposer d'informations sur les travaux du Bureau concernant l'économie informelle, qui représente la plus grande part du marché mondial de l'emploi. L'orateur invite le BIT à

travailler en collaboration avec le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale sur les systèmes de protection sociale tenant compte des considérations de genre, afin de définir si possible un ensemble de priorités et de lignes directrices communes. Il aurait été utile que le document donne plus de précisions sur les recherches que le Bureau prévoit de mener et les orientations stratégiques qu'il entend fournir. Le projet de programme de travail devrait être davantage axé sur le changement climatique et les transitions justes, qui sont des questions transversales importantes pour l'emploi, en termes d'impact mais aussi de perspectives. Pour ce qui est de la proposition de budget global, le gouvernement du Royaume-Uni plaide en faveur de budgets à croissance nominale zéro dans tout le système des Nations Unies. La pandémie ayant eu de lourdes conséquences sur les dépenses publiques, il espérait que le Bureau s'efforceraient d'éviter toute augmentation grâce à des gains supplémentaires d'efficience.

- 48. La porte-parole du groupe des employeurs** réaffirme que rien ne justifie véritablement le produit 2.4 concernant les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels. Le groupe des employeurs s'oppose résolument à l'élaboration de stratégies sectorielles, qui se traduirait par une superposition de stratégies déconnectées les unes des autres, des difficultés de coordination et une utilisation excessive des ressources. Ces ressources étant limitées, il convient au contraire de chercher à renforcer les synergies. Il faudrait par conséquent que ce produit soit supprimé et que son contenu soit intégré dans d'autres résultats et produits pertinents. Le groupe des employeurs demande aussi une nouvelle fois le retrait du produit 4.4, dont le libellé s'écarte de celui de la Déclaration du centenaire et de celui de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), et n'est pas conforme aux références reconnues. Il est important de rappeler que les normes de l'OIT s'appliquent aux États et non aux entreprises, comme la formulation actuelle semble l'indiquer.
- 49. La porte-parole du groupe des travailleurs** indique que, contrairement aux employeurs et en particulier au regard des conséquences de la pandémie sur certains secteurs, son groupe est résolument favorable à une approche sectorielle et s'oppose dès lors à la suppression du produit 2.4. Le groupe des travailleurs souhaite également conserver le produit 4.4 ainsi que son intitulé. Il estime néanmoins qu'il pourrait être utile de poursuivre la discussion concernant la Déclaration sur les entreprises multinationales et que l'OIT devrait se pencher sur le rôle des entreprises à cet égard.

## Réponse du Bureau

- 50. Le Directeur général** présente ses réponses à la discussion sur les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 (la déclaration du Directeur général est reproduite à l'[annexe II](#)).
- 51. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) remercie le Conseil d'administration pour les orientations qu'il a données et assure qu'elles seront prises en considération dans la mise en œuvre du programme et budget pour 2022-23. En ce qui concerne le résultat 1, le terme «justice du travail», utilisé sous le résultat 1.4 dans l'aperçu préliminaire, a été supprimé à la lumière des observations qui ont été faites pendant les consultations informelles, l'objectif étant d'harmoniser la formulation avec celle de la résolution découlant de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 107<sup>e</sup> session (2018). L'orateur

donne au Conseil d'administration l'assurance que les activités visant à renforcer l'accès à la justice du travail, y compris le développement des capacités, seront poursuivies dans le cadre de ce produit. L'absence d'indicateurs pour le résultat 1 est un point qui doit effectivement être traité sans attendre; des consultations informelles ont eu lieu à ce propos sans qu'aucun consensus ne se dégage, et les efforts se poursuivent. L'indicateur 1.4.2 est formulé de telle manière qu'il couvre la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail. Les résultats seront présentés pour l'un et l'autre domaine et le rapport sur l'exécution du programme établira clairement la distinction entre ces deux aspects.

- 52.** Pour ce qui est du résultat 2, les nouveaux partenaires sont les parties prenantes qui, dans leur domaine de compétence, peuvent aider le Bureau dans ses activités de soutien aux mandants. Il peut s'agir par exemple d'entités des Nations Unies, de banques régionales de développement ou d'institutions financières internationales. La part limitée de certaines régions dans l'attribution de ressources du budget ordinaire au titre du résultat 2 correspond en partie à la façon dont l'OIT fonctionne concernant le respect des normes internationales du travail. Les départements du siège qui soutiennent les activités des organes de contrôle disposent de ressources importantes et travaillent également au niveau des pays; le Département des normes internationales du travail est ainsi le plus gros «contributeur» au budget alloué au résultat 2. Des ressources importantes destinées à la promotion de la ratification et de l'application des normes sont en outre prévues dans le cadre d'autres résultats. Constatant l'absence d'accord entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs sur la question de l'inclusion d'un nouveau produit 2.4, l'orateur souhaite préciser que l'objectif de ce produit n'est pas de mettre en place des stratégies sectorielles, mais plutôt de renforcer les capacités des mandants d'appliquer les normes et outils sectoriels dans le cadre de la reprise mondiale après la pandémie de COVID-19.
- 53.** En ce qui concerne le résultat 3, l'orateur précise que les «méthodes actualisées [...] en matière de fourniture de conseils pour l'élaboration des politiques» correspondent à des formations en ligne et des apprentissages entre pairs, l'accent étant mis sur la reprise de l'emploi, en particulier pour les groupes les plus durement touchés, la création d'emplois et les transitions professionnelles sur le marché du travail. Quant aux «méthodes innovantes de collecte [...] des données» dans le domaine des politiques de l'emploi, il s'agit pour le Bureau de réviser le cadre des études diagnostiques en matière d'emploi à la lumière des enseignements tirés de la crise du COVID-19, et de poursuivre le déploiement de méthodes non traditionnelles telles que les enquêtes rapides et l'utilisation de données «haute fréquence».
- 54.** Concernant le résultat 4 et les éclaircissements demandés par l'UE à propos des plans et des écosystèmes en matière de productivité, le représentant du Directeur général renvoie au document GB.341/POL/2 sur le travail décent et la productivité ainsi qu'à la discussion sur cette question. Au sujet des réserves exprimées quant au produit 4.4, il rappelle que celui-ci est conforme à la Déclaration du centenaire. Le texte a été modifié et mis en adéquation avec la Déclaration sur les entreprises multinationales, pour tenir compte des préoccupations exprimées précédemment par le groupe des employeurs à propos de l'aperçu préliminaire.
- 55.** Sous le résultat 5, l'anticipation des besoins de compétences et la mise en adéquation de l'offre et de la demande en la matière ne cessent de changer du fait de l'évolution rapide du marché du travail, et sont par conséquent difficiles à mettre en évidence en utilisant des méthodes d'enquête traditionnelles. Dans le cas des avis de vacance de poste mis en ligne, un système d'apprentissage automatique et l'analyse de mégadonnées pourraient

être des moyens d'obtenir des informations en temps réel à un bon rapport coût-efficacité. Le Bureau étudie avec LinkedIn la possibilité d'utiliser les données de la plateforme pour déterminer quels sont les nouveaux besoins en matière de compétences et l'évolution des profils d'emploi sur les marchés du travail, notamment dans l'économie numérique et l'économie verte. Les mécanismes de financement innovants sont de nouveaux dispositifs pouvant être mis en œuvre pour que des ressources appropriées soient allouées aux systèmes de développement des connaissances: financements fondés sur les résultats, fonds sectoriels, financements au moyen d'un système de prélèvements et chèques formation, notamment. Le BIT aidera les États Membres à déterminer lesquels de ces mécanismes pourraient être adaptés à leurs besoins spécifiques. Le Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie permettra de mobiliser des ressources supplémentaires et de diffuser et partager des connaissances et des expériences pratiques, ce qui accélèrera la réalisation du résultat 5 par le Bureau et facilitera la gestion des connaissances et l'innovation dans ce domaine.

56. À propos de l'utilisation des «mégadonnées» mentionnées dans le cadre du résultat 8, il s'agit de suivre les informations en ligne sur les mesures en matière de protection sociale et les statistiques dans ce domaine, l'objectif étant de rassembler et d'organiser des données qualitatives sur les annonces des gouvernements concernant les mesures de protection sociale.
57. Sur les questions liées au résultat C, l'affectation d'experts techniques sur le terrain en vue de la fourniture de conseils techniques dans les pays où l'OIT est un organisme non résident concerne le redéploiement temporaire de membres du personnel en poste et n'entraînera pas le recrutement de nouveaux fonctionnaires. Le centre de sécurité est géré par un prestataire de services externe. Il s'agit d'une société basée en Suisse, qui assure en permanence la gestion de la connectivité des réseaux informatiques des bureaux extérieurs et du siège de l'OIT, et d'autres organismes des Nations Unies. Une unité spécifique du siège coordonne l'assistance en cas d'incident de sécurité et procède à des analyses de sécurité en collaboration avec le prestataire de services.
58. Le Bureau a élaboré des notes techniques internes sur les indicateurs de produit afin de faciliter la planification, le suivi et la mesure des résultats. Déjà utilisées en 2020-21, ces notes ont été actualisées pour 2022-23, en tenant compte des nouveaux produits et de la nécessité d'intégrer pleinement les incidences de la pandémie de COVID-19. Elles recensent les changements observables que chaque indicateur doit mesurer, ainsi que les critères qualitatifs à utiliser pour planifier les résultats, les suivre et en rendre compte. Tous les résultats comptabilisables impliquent une forte contribution de l'OIT, l'adhésion aux normes internationales du travail et la participation des partenaires sociaux. Le Bureau établira une version définitive des notes lorsque le programme et budget sera adopté et les mettra à disposition en avril 2021.
59. S'agissant de la possibilité de faire figurer un indicateur spécifiquement lié à la pandémie de COVID-19, le représentant du Directeur général indique que dans la mesure où l'accent est mis sur une reprise centrée sur l'humain, tous les résultats et tous les produits du cadre de résultats pour 2022-23 ont des composantes liées au COVID-19, que l'on retrouve dans les notes techniques établies pour chaque indicateur de produit. Le Bureau suivra de près la mise en œuvre du programme et budget et évaluera la mesure dans laquelle les indicateurs rendent bien compte des informations concernant les mesures prises face à la crise du COVID-19.
60. Pour établir les cibles correspondant aux indicateurs de produit, qui sont ventilées par région, il a été tenu compte des résultats attendus dans le cadre du niveau estimé de

ressources, ainsi que des priorités définies dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Les indicateurs de produit n'ont pas vocation à mesurer tous les éléments devant être mis en œuvre ou produits pendant la période biennale. Les cibles ont été fixées de sorte qu'il soit possible de mesurer les éventuels progrès et résultats additionnels importants pouvant être comptabilisés sous un produit spécifique et pour une région spécifique. Le fait qu'une cible ne soit pas définie pour une région donnée n'empêche pas que des activités soient menées au niveau des pays pour consolider et renforcer les résultats obtenus au cours des périodes biennales précédentes. À l'indicateur 2.1.1, la cible concernant les ratifications a été établie sur la base du nombre moyen de ratifications enregistrées au cours des dix années écoulées, en tenant compte du fait que plus le nombre de ratifications est élevé plus il est difficile d'en obtenir de nouvelles. Elle porte uniquement sur les ratifications obtenues avec l'appui de l'OIT.

- 61. La porte-parole du groupe des travailleurs**, remerciant le Directeur général pour sa réponse aux observations formulées, réaffirme qu'il est important de faire référence aux normes du travail dans tous les indicateurs de produit et de veiller à ce que les indicateurs mesurant l'élaboration et l'adoption des politiques soient fondés sur le dialogue social, ce qui devrait également apparaître dans les notes techniques que le Bureau doit établir. Il faut voir la productivité et le travail décent comme des éléments qui se renforcent mutuellement. Le groupe des travailleurs espère que la nouvelle unité de l'innovation et de la gestion des connaissances travaillera en lien étroit avec les structures existantes en matière d'innovation ainsi qu'avec les autres départements du siège et sur le terrain. Il se réjouit que le Bureau ait l'intention d'utiliser les ressources non préaffectées du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) de façon stratégique pour répondre aux principaux besoins et aux besoins essentiels lorsque cela est possible, et qu'il ait donné l'assurance que le travail sur la justice du travail se poursuivra dans le cadre du résultat 1. L'inquiétude dont le groupe des travailleurs a fait part à propos de l'indicateur 1.4.2 tient à l'utilisation de la mention «et/ou», qui peut laisser entendre que la négociation collective est un élément facultatif. Cette approche n'est pas concevable dans la mesure où il s'agit d'un droit fondamental. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction la volonté du Bureau d'aller au-delà des cibles chaque fois que possible.
- 62. La porte-parole du groupe des employeurs** salue la réponse du Bureau, et se réjouit en particulier que le Directeur général reconnaisse que les activités des employeurs ne se limitent pas au dialogue social et qu'il faut faire davantage pour représenter leurs intérêts. Les mesures visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux ne devraient pas être associées au soutien aux organismes publics et aux processus de dialogue social en général; le mandat, la mission et la nature même des organisations de partenaires sociaux s'en trouveraient dilués, au détriment de la transparence de leurs budgets respectifs. Il faudrait avoir un résultat distinct, ou au moins une transparence suffisante qui garantirait une prise en compte séparée.
- 63.** En ce qui concerne le résultat 1, il faut faire davantage pour intégrer les partenaires sociaux dans les processus des Nations Unies. Sur la productivité, les employeurs aimeraient disposer d'un document stratégique offrant une vision globale et complète à l'échelle du Bureau, au-delà des différentes perspectives département par département. Le groupe des employeurs attache une importance particulière au modèle de l'écosystème de la productivité. Sur la transparence budgétaire, l'oratrice salue l'attitude ouverte du Directeur général; les initiatives visant à présenter le budget d'une manière qui permette aux mandants de voir exactement où les ressources sont utilisées seront les bienvenues. Enfin, sur la question d'un budget adapté pour les activités des employeurs, le groupe des employeurs comprend que l'utilisation des ressources

extrabudgétaires n'est pas laissée à l'entière discrétion du Bureau et salue les efforts visant à utiliser les fonds non préaffectés pour répondre à des besoins nouveaux et essentiels. Faisant observer que des efforts importants et ciblés devront être consacrés au rétablissement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux pour redynamiser le monde du travail dans la période de l'après-pandémie, l'oratrice demande instamment au Bureau de faire en sorte que les activités des employeurs bénéficient comme il se doit de ces allocations extrabudgétaires. Étant entendu que les engagements du Bureau seront mis en œuvre avec la participation étroite de son secrétariat, le groupe des employeurs ne s'opposera pas à l'approbation du programme et budget pour 2022-23.

- 64. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini prend acte des observations du Bureau mais fait remarquer que son groupe n'a pas obtenu de réponse à certaines des questions qu'il avait soulevées. Il souhaite par exemple savoir si les centres africains de l'administration du travail seront inclus dans les partenariats envisagés entre le Centre de Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle. Il avait été demandé aussi qu'il soit précisé si les cinq postes proposés pour la nouvelle unité de l'innovation et de la gestion des connaissances figuraient au nombre des huit postes techniques devant être créés. Le groupe de l'Afrique accueille avec intérêt les informations communiquées par le Bureau sur cette nouvelle unité et soutiendra la proposition en vue de sa création. Il appuiera aussi la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique, ainsi que les cinq postes dans les régions pour le soutien à la réalisation des programmes stratégiques régionaux. Il salue l'engagement renouvelé dans le plan d'action et de suivi en faveur de l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030, qui se révèlera utile pour faire face aux incidences de la pandémie de COVID-19 sur les jeunes, de même que la plateforme d'action mise en place par le Bureau afin de rationaliser l'aide apportée aux pays au titre du relèvement après-pandémie, les partenariats avec les Nations Unies et l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
- 65. S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon accueille avec satisfaction les réponses apportées par le Bureau, en particulier sur la nouvelle unité de l'innovation et de la gestion des connaissances, dont la création offrira l'occasion d'améliorer la qualité des services proposés aux mandants. Il salue l'engagement pris par le Bureau d'intensifier les efforts de mobilisation des ressources et d'exploiter de manière stratégique les ressources du CSBO pendant la prochaine période biennale. En ce qui concerne les indicateurs liés au COVID-19, le Bureau devrait assurer un suivi attentif des progrès réalisés et mettre en évidence les aspects pouvant faire l'objet d'améliorations dans le cadre de l'examen des propositions de programme et budget. Le Bureau devrait aussi tenir compte des orientations données par le Conseil d'administration aux fins d'une mise en œuvre plus efficace du programme et budget, pour optimiser les résultats au cours de la période biennale à venir. À la lumière de ce qui précède, le GASPAC pourrait s'associer au consensus en faveur de l'approbation du programme et budget pour 2022-23 tel que proposé.
- 66. S'exprimant au nom du GRULAC**, un représentant du gouvernement de la Barbade demande si le Conseil d'administration doit donner son aval à l'utilisation des crédits sous-utilisés de la période 2020-21 pour couvrir l'augmentation nominale du budget 2022-23. Il serait utile de faire figurer des informations sur ce point dans le document GB.341/PFA/1, afin que le Conseil d'administration puisse prendre une décision sur cette question en toute connaissance de cause.

- 67. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni se félicite d'avoir la confirmation que le résultat 1 conservera l'orientation tripartite qui fait de l'OIT une organisation unique, et remercie le Bureau pour les réponses apportées aux questions soulevées par le groupe des PIEM. En ce qui concerne la création d'une unité chargée de l'innovation et de la gestion des connaissances, si le groupe des PIEM est favorable à ce que le personnel et la direction du BIT soient dotés d'une ressource à laquelle ils pourront faire appel pour apporter des améliorations aux opérations et obtenir des conseils stratégiques et des produits et services de diffusion des connaissances, des questions demeurent sur la place attribuée à cette unité dans l'organigramme du Bureau, les effectifs dont elle disposerait et les implications de sa présence pour les autres composantes du Bureau qui travaillent sur l'innovation et les connaissances. Il convient d'examiner ces points en tenant compte de la question de l'intégration des sujets liés à l'innovation, aux politiques et à la connaissance. Le groupe des PIEM attend avec intérêt les notes techniques internes mises à jour sur les critères qualitatifs utilisés pour les indicateurs de produit. Par ailleurs, il se réjouit d'apprendre que des efforts sont déployés pour mobiliser des ressources extrabudgétaires supplémentaires vers des domaines où les fonds sont rares, et que des fonds du CSBO pourront, si nécessaire, être également utilisés dans ces domaines. Enfin, le groupe des PIEM estime que la solution aux retards de versement des contributions par les États Membres n'est pas d'augmenter le Fonds de roulement et, par conséquent, ne soutient pas le projet de décision figurant dans le document GB.341/PFA/5. Quant au projet de décision du document du GB.341/PFA/1, les membres du groupe des PIEM s'exprimeront individuellement sur la question.
- 68. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne souscrit à la déclaration du groupe des PIEM. L'UE accueille avec satisfaction les informations fournies par le Bureau, ainsi que le constat selon lequel le changement climatique et la dégradation de l'environnement constituent des problèmes considérables pour la croissance économique et l'emploi. La question de l'égalité de genre et de l'égalité des chances n'a malheureusement pas reçu toute l'attention qu'elle méritait. Des ressources financières adaptées devraient être dégagées pour remédier à ces problèmes et il faudrait s'attacher davantage à traiter les causes profondes de la discrimination et des inégalités. L'oratrice se félicite des assurances données quant aux efforts qui seront déployés pour mobiliser des contributions extrabudgétaires dans des domaines où les fonds sont rares et pour utiliser de façon stratégique des fonds du CSBO, si nécessaire. Enfin, en ce qui concerne la proposition d'installer une unité chargée de l'innovation et de la gestion des connaissances, l'UE craint que cette solution ne soit pas la meilleure et se demande quelles incidences aurait la création d'une telle unité sur le portefeuille des politiques et le portefeuille de la recherche qui existent aujourd'hui. La mise en place de cette unité devrait être réexaminée.
- 69. Une représentante du gouvernement des États-Unis**, saluant les réponses du Bureau, accueille avec une satisfaction particulière l'accent mis sur l'action face au COVID-19 et sur le relèvement après la crise, ainsi que l'engagement manifesté en faveur d'une efficacité et d'une efficacie accrues. Il est cependant regrettable que le budget présenté ne soit pas inférieur au chiffre correspondant à une croissance réelle nulle qui avait été proposé initialement. Le gouvernement des États-Unis accorde un soutien sans faille à l'OIT, mais est aussi favorable à une croissance nominale nulle dans tout le système des Nations Unies. La délégation des États-Unis ne souhaite pas bloquer le consensus, mais ne peut pas soutenir le projet de décision.

- 70. Un représentant du gouvernement du Japon** dit que son gouvernement salue les réponses du Bureau. Si, sur le principe, le gouvernement du Japon est favorable à un budget à croissance nominale nulle et à une gestion aussi efficiente que possible, il se félicite des efforts entrepris par le Bureau pour redéployer les ressources, réaliser des économies et allouer davantage de ressources aux activités sur le terrain. Face à la demande croissante d'activités de l'OIT dans le contexte de la crise du COVID-19, le Japon a fortement augmenté ses contributions volontaires pour les régions Asie et Afrique. Le budget ordinaire devrait toutefois s'inscrire dans la continuité des activités en mettant en œuvre les mêmes résultats stratégiques que ceux de la période biennale en cours. Compte tenu des problèmes financiers engendrés par la pandémie au niveau mondial, tous les mandats devraient agir dans un esprit de solidarité. Le gouvernement du Japon soutient sans réserve le résultat stratégique 5, qui promeut le vieillissement actif des travailleurs plus âgés et s'avère particulièrement pertinent dans le contexte de l'évolution démographique que connaissent de nombreux pays d'Asie. Compte dûment tenu de ce qui précède, le Japon appuie le projet de décision.
- 71. Un représentant du gouvernement du Brésil** fait savoir que son gouvernement ne peut pas soutenir l'augmentation nominale proposée du budget. La hausse pourrait, dans un premier temps, être compensée par des crédits non utilisés pendant la période biennale en cours, mais elle aurait des incidences prolongées une fois ces ressources épuisées. Le gouvernement du Brésil maintiendra sa position, y compris lorsque ce sujet sera examiné à la Conférence internationale du Travail.
- 72. Le Directeur général** précise que les postes alloués à l'unité chargée de l'innovation et de la gestion des connaissances dont la création est proposée viendraient s'ajouter aux huit postes dont il est question sous une autre rubrique des propositions de budget. La vocation de cette unité est d'être au service de l'ensemble de l'Organisation, dans toute ses composantes et de manière transversale. L'unité sera placée dans le portefeuille de la gestion et de la réforme, car elle s'inscrit dans le cadre des efforts déployés à long terme en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficacités de l'Organisation. Pour réussir, il faudra qu'elle travaille de façon productive en lien avec les fonctions en place dans l'Organisation dans les domaines de la recherche et des politiques.
- 73.** Notant que le groupe des employeurs a fait part de ses attentes de manière très claire, le Directeur général confirme que le dialogue se poursuivra pour faire en sorte que le résultat 1 fonctionne comme prévu et que le Bureau, qui comprend parfaitement que le rôle des organisations d'employeurs n'est pas seulement celui de partenaire du dialogue social, réponde aux besoins de ces organisations. En ce qui concerne les crédits budgétaires, il indique que de nouvelles discussions se tiendront avec les employeurs afin de leur apporter des informations supplémentaires et de nouvelles assurances si cela est nécessaire. Dans les domaines où les ressources manquent, il sera fait appel aux efforts de mobilisation et à la possibilité d'utiliser le CSBO.
- 74.** Sur la productivité, le Conseil d'administration a déjà adopté une décision concernant la nouvelle stratégie, mais le dialogue sur cette question est toujours bienvenu. Les centres africains de l'administration du travail seront bien inclus dans les activités prévues dans le cadre des partenariats entre le Centre de Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle.
- 75.** L'augmentation nominale du budget qui est sollicitée pour la période biennale à venir sera, selon toute probabilité, inférieure aux crédits sous-utilisés pendant l'exercice en cours. Ces économies représenteront une différence financière concrète en faveur des États Membres; conformément aux dispositions du Règlement financier, un excédent dégagé à la fin de la période biennale leur sera remboursé.

76. Les questions concernant l'égalité de genre et l'égalité des chances sont, conformément à la Déclaration du centenaire, au premier rang des priorités de l'Organisation. Le Directeur général assure que les propositions de budget ne sont pas faites à la légère; le montant du budget proposé, qui correspond à une croissance réelle nulle, requiert d'importants efforts financiers de la part des États Membres et place sur chaque membre du personnel du BIT la responsabilité de veiller à ce que les ressources engagées soient utilisées de la meilleure façon possible. Le Directeur général soumet les propositions de programme et de budget au Conseil d'administration pour approbation, en vue de leur adoption définitive par la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session.

## Décision

77. **Le Conseil d'administration recommande à la Conférence internationale du Travail, à sa 109<sup>e</sup> session (juin 2021):**

- a) **d'approuver un programme d'un montant provisoire de 803 548 920 dollars É.-U. calculé au taux budgétaire de 1 franc suisse pour 1 dollar É.-U. fixé pour 2020-21, la Conférence devant se prononcer sur le taux de change définitif et le niveau correspondant du budget exprimé en dollars des États-Unis, ainsi que sur le montant en francs suisses des contributions mises en recouvrement;**
- b) **d'adopter la résolution ci-après:**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 78<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2023, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à ..... dollars des États-Unis, et le budget des recettes s'élevant à ..... dollars des États-Unis, soit, au taux de change de ..... franc suisse pour 1 dollar des États-Unis, à une somme de ..... francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

(GB.341/PFA/1, paragraphe 248)

## 2. Les effets du COVID-19 sur l'exécution du programme et budget pour 2020-21

(GB.341/PFA/2)

78. **Le porte-parole du groupe des employeurs**, tout en prenant acte des importantes économies réalisées dans le cadre du budget 2020, d'après les estimations, en raison du report ou de l'annulation de réunions et des restrictions de voyage, déplore le fait que le document ne précise pas comment ces sommes seront utilisées jusqu'à la fin de la période biennale. Il demande au Bureau de présenter un plan sur la manière dont les économies seront dépensées au profit des mandants. En ce qui concerne les progrès réalisés par rapport aux réalisations escomptées aux niveaux mondial et national, une plus grande attention devrait être accordée à certains indicateurs de résultats qui ne sont pas visibles dans les chiffres, notamment les indicateurs 4.1.1 et 4.3.1. Le Bureau devrait intensifier son activité sur certaines questions, telles que les stratégies de formalisation intégrées et l'emploi des jeunes, qui sont de la plus haute importance, en particulier dans le contexte de la pandémie. Compte tenu de l'incertitude entourant la fin de la pandémie de COVID-19, le Bureau devrait continuer à utiliser ses ressources à bon escient pour faire face à la crise, en évitant les doubles emplois et en maintenant une approche coordonnée et une corrélation entre les départements du BIT et les

résultats, ainsi qu'entre le siège et les bureaux extérieurs, et veiller à ce que l'appui du BIT respecte les réalités de chaque pays. Les défis créés par la pandémie ne devraient pas empêcher le Bureau de répondre aux besoins et aux demandes de services des mandants.

- 79. La porte-parole du groupe des travailleurs** salue les mesures prises par l'OIT en réponse à la pandémie, notamment l'utilisation d'une part importante des économies réalisées en 2020 et le dialogue mené avec les partenaires de développement pour réorienter de nombreux projets et réaffecter leurs ressources afin de répondre aux besoins des mandants. En ce qui concerne l'exécution du programme, il est encourageant de constater que les résultats prévus pour un grand nombre d'indicateurs sont conformes ou supérieurs aux cibles fixées. L'oratrice se dit toutefois préoccupée par le fait que trois des six indicateurs dont les résultats escomptés sont en deçà des cibles ont trait à l'égalité entre les sexes, étant donné que les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie. Elle espère que des progrès seront réalisés sur ces indicateurs au cours de l'année 2021. Le Bureau devrait déployer tous les efforts nécessaires pour réactiver le plus rapidement possible le soutien qu'il apporte aux mandants en ce qui concerne la protection des travailleurs relevant de diverses modalités de travail, y compris les plateformes numériques, soutien qui a été entravé par les restrictions. Si l'utilisation par le Bureau des technologies de l'information pour maintenir un contact virtuel avec les mandants de l'OIT est louable, il est important de revenir à des interactions directes pour rééquilibrer les activités aussitôt que la situation le permettra, notamment en ce qui concerne les initiatives de renforcement des capacités. Il est essentiel de poursuivre les efforts visant à réduire la fracture numérique pour éviter que les inégalités d'accès à la formation ne se creusent. La porte-parole du groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 80. S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement de la Barbade félicite le Directeur général et son équipe pour leur réponse rapide à la pandémie de COVID-19, qui a permis aux activités de se poursuivre malgré l'annulation de la session de mars 2020 du Conseil d'administration et le report de la session de juin 2020 de la Conférence internationale du Travail. Notant l'impact financier de la pandémie sur les activités de l'OIT, il attend avec intérêt de recevoir les chiffres définitifs des économies et des dépenses en 2022. Il demande si le Bureau a déjà dressé un bilan des enseignements à retenir et des bonnes pratiques en matière de méthodes de travail qui pourraient être reproduites à l'avenir dans un souci d'efficacité.
- 81. S'exprimant au nom du groupe du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de l'Australie remercie le Bureau d'avoir préparé le document à la demande du Conseil d'administration, en faisant remarquer que des détails concernant l'impact de la pandémie sur l'exécution du programme et du budget au cours de la prochaine période biennale devraient être fournis en temps voulu. Son groupe salue la réponse rapide de l'OIT aux besoins changeants des mandants tout au long de la pandémie. L'engagement tripartite aux niveaux mondial, régional et national reste essentiel, et elle félicite le Bureau d'avoir facilité la collaboration virtuelle et maintenu l'effort voulu pour continuer d'assurer la fourniture de produits et de services dans le cadre du programme et budget pour 2020-21. Elle relève avec satisfaction que 82 pour cent des dépenses engagées pour faire face à la pandémie de COVID-19 ont été consacrées à des activités du programme qui apportent un appui direct aux mandants; toute économie future découlant de la pandémie devrait également être réorientée dans ce sens. Sachant que, sur les 17,82 millions de dollars É.-U. d'économies réalisées,

14,3 millions ont été réaffectés, elle souhaite savoir comment les économies restantes vont être dépensées.

- 82.** Tout en se félicitant de la réponse apportée à ce jour au COVID-19, le GASPAC avertit que l'OIT doit également relever d'autres défis majeurs identifiés dans le contexte de l'avenir du travail. Il est important de répondre aux besoins immédiats et de faciliter la planification à long terme pour relever les défis structurels. L'oratrice demande comment les enseignements tirés de la réaffectation réussie des économies budgétaires sont exploités pour garantir une plus grande efficacité. Le Bureau devrait faire rapport au Conseil d'administration en mars 2022 sur les chiffres définitifs des économies et sur la manière dont celles-ci ont été dépensées, et continuer à chercher les moyens d'améliorer les performances par rapport à tous les indicateurs de produit. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 83. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement de la France rend hommage au rôle joué par le Bureau dans la réponse au COVID-19, tout en soulignant l'importance de l'efficacité et de la capacité d'adaptation à la situation. Elle salue les progrès accomplis concernant les cibles et les réalisations attendues à cet égard, en mentionnant tout particulièrement le *Rapport mondial sur les salaires* et les éditions de l'«Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail». Évoquant l'analyse positive de nombreux indicateurs de produit dans le programme et budget pour 2020-21, l'oratrice encourage le Bureau à poursuivre ses efforts pour atteindre toutes les cibles. Elle souhaite savoir quelles leçons l'Organisation a tirées de la mise en œuvre du programme et budget dans un contexte de crise et si des changements dans les méthodes de travail seront retenus. Notant que 14,3 millions de dollars É.-U. sur les 17,82 millions d'économies annoncés ont été réaffectés, elle demande comment les 3,5 millions restants vont être dépensés. Elle souhaiterait aussi savoir si la réaffectation des ressources aurait normalement nécessité une décision du Conseil d'administration en vertu de l'article 16 du Règlement financier. Notant avec satisfaction que l'OIT est devenue un acteur actif dans «la plupart» des évaluations des Nations Unies au niveau des pays, l'oratrice demande si des résistances ont été rencontrées. Elle souhaite aussi savoir dans quelle mesure l'OIT a pu accéder au Fonds des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement, et pour quelles activités. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 84. S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres,** une représentante du gouvernement de l'Allemagne fait savoir que le Monténégro, l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration, de même qu'à celle du groupe des PIEM. Prenant acte de l'impact budgétaire de la pandémie de COVID-19, elle exprime son soutien aux décisions prises pour réaffecter les économies réalisées sur les crédits non utilisés à des activités opérationnelles et programmatiques liées à l'impact du COVID-19. Toutefois, il aurait été souhaitable que le Conseil d'administration puisse être associé à ces décisions. S'agissant de l'avenir, elle espère que le redéploiement des ressources ciblera les catégories de population les plus gravement touchées par la crise. Elle salue les efforts déployés par le Bureau pour répondre à la pandémie de COVID-19, notamment par la mise à disposition d'outils et d'informations – l'*Observatoire de l'OIT*, des notes de synthèse, des cours en ligne et des webinaires, par exemple –, et se félicite de l'organisation de sessions virtuelles des organes de contrôle et d'autres réunions virtuelles garantissant la continuité des activités de l'OIT aux niveaux mondial et national. Le Bureau devrait continuer à apporter son soutien aux États Membres et, en relation avec le système multilatéral, à s'impliquer dans le processus de redressement en cours en vue de construire un meilleur avenir du travail.

- 85.** En ce qui concerne l'exécution du programme et budget pour 2020-21, l'oratrice note avec satisfaction que les résultats prévus pour de nombreux indicateurs ont dépassé les cibles fixées. La pandémie de COVID-19 a toutefois eu un impact négatif sur d'autres indicateurs, tels que l'égalité entre hommes et femmes et les stratégies de formalisation, et elle encourage le Bureau à y remédier. Les enseignements tirés de la crise doivent être pris en compte dans le programme et budget pour 2022-23 afin que les travaux futurs du Bureau soient placés sous le signe de l'efficacité, de la rationalité et du respect de l'environnement. Le Bureau doit continuer de s'attacher à livrer les résultats prévus dans le programme et budget pour 2020-21 et d'aider les mandants à relever les défis liés à la pandémie. L'oratrice demande au Bureau de fournir à la session de mars 2022 du Conseil d'administration une répartition détaillée des crédits alloués aux résultats et aux produits liés à l'impact de la pandémie ainsi que des économies réalisées. L'UE et ses États membres soutiennent le projet de décision.
- 86. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** salue les mesures prises par le Bureau non seulement pour répondre à la pandémie de COVID-19, mais aussi pour mettre en œuvre la Déclaration du centenaire. Il note l'évaluation positive de la plupart des indicateurs du programme et budget pour 2020-21 et encourage le Bureau à maintenir son élan pour atteindre les cibles restantes. L'intervenant demande des informations plus détaillées sur les efforts déployés par l'OIT pour accroître son efficacité. Prenant note des informations fournies sur les dépenses et les économies liées à la pandémie de COVID-19, il souhaite savoir pourquoi les économies générées par le ralentissement des activités de recrutement ne sont pas incluses dans le montant économisé sur le budget mentionné au paragraphe 10 du document. Il demande également quelles sont les dispositions du Règlement financier du BIT qui ont permis la réaffectation des économies. La Fédération de Russie soutient le projet de décision.
- 87. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** se félicite de la réaffectation des économies aux activités du Bureau destinées à faire face à la pandémie de COVID-19 et souligne la nécessité de donner la priorité à celles qui répondent aux besoins spécifiques des pays et de garantir l'efficacité organisationnelle. Si le recours aux plateformes virtuelles a profité à de nombreuses personnes, il a aussi contribué à marginaliser les travailleurs de l'économie informelle, en particulier dans les pays à faible revenu. Il en résulte que la fracture numérique se creuse et que les inégalités entre les États Membres s'accroissent. L'orateur exhorte le Bureau à soutenir les mandants des pays en développement au moyen de programmes de perfectionnement des compétences, et à entreprendre des recherches sur l'évolution du marché du travail après la pandémie en vue de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire.
- 88. Un représentant du Directeur général** (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)), répondant aux questions soulevées, déclare que les économies réalisées proviennent de crédits affectés à des fins spécifiques tels que les frais de réunion, tandis que les économies réalisées sur les budgets des départements du fait des dépenses non engagées (par exemple au titre des missions et des voyages) ont été réaffectées au sein de leurs lignes budgétaires spécifiques. Ces réaffectations peuvent être effectuées sous l'autorité du Directeur général, l'autorisation du Conseil d'administration n'étant requise que si les ressources doivent être affectées à une ligne budgétaire différente. Sur les 17,82 millions de dollars É.-U. mentionnés au paragraphe 10, 9,27 millions provenaient de crédits affectés à des fins spécifiques. On ne sait pas encore combien sera dépensé pour les réunions en 2021, de sorte que le montant final des économies est encore difficile à établir. Tout excédent sera porté à la connaissance du Conseil d'administration à la fin de l'exercice budgétaire, et une décision pourra alors être prise sur son utilisation. Les 8,55 millions de dollars É.-U.

d'économies réalisées sur les budgets des départements pourraient être réaffectés au sein des mêmes lignes budgétaires pour des activités reflétant les produits et les résultats concernés; la priorité continuera d'être accordée aux activités visant à atteindre les cibles en suspens dans le programme et budget, dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

- 89.** Le Bureau a tiré de nombreux enseignements au cours de l'année écoulée, dont beaucoup se reflètent dans les résultats stratégiques et facilitateurs énoncés dans les Propositions de programme et de budget pour 2022-23. Des changements permanents dans les modalités de prestation de services sont probables, en lien notamment avec la réduction des déplacements et l'utilisation accrue des technologies numériques, qui ont été mises à niveau au sein de l'Organisation. D'autres leçons se feront jour pendant le reste de la période biennale, et elles seront appliquées aux pratiques internes dans l'avenir.
- 90.** L'OIT participe activement aux travaux du Fonds des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement – y compris en tant que membre de son Comité consultatif – ainsi qu'aux travaux des équipes de pays des Nations Unies, vers lesquelles la plupart des fonds ont été acheminés en vue d'assurer une action coordonnée autour de priorités comprenant celles de l'OIT. À cet égard, des financements ont été mis en place pour différents projets concernant, entre autres, l'accès des femmes à l'emploi et aux moyens de subsistance en Amérique latine, en Indonésie et en Jordanie; la formalisation de l'économie; la réalisation de l'objectif de développement durable 8 en Afrique; et l'éducation et la formation professionnelle des jeunes marginalisés. Le Bureau rendra compte des résultats obtenus dans ses rapports sur l'exécution du programme ainsi que dans d'autres rapports destinés au Conseil d'administration. Le représentant du Directeur général (DDG/MR) apportera avec plaisir d'autres précisions, si nécessaire.

## Décision

- 91. Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le document GB.341/PFA/2 et prie le Directeur général de:**
- a) tenir compte des orientations formulées pour guider les travaux du Bureau et les mesures à prendre face à la crise actuelle du COVID-19;**
  - b) lui fournir, dans le rapport sur l'exécution du programme qu'il présentera à sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022), de plus amples informations concernant les effets du COVID-19 sur l'exécution du programme et budget pour 2020-21.**

(GB.341/PFA/2, paragraphe 25)

## 3. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.341/PFA/3(Rev.1) et GB.341/PFA/3(Add.1))

- 92.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 31 mars 2021.
- 93.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision contenue dans le document GB.341/PFA/3(Rev.1) a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 14 avril 2021

## Décision

### 94. Par correspondance, le Conseil d'administration:

- a) **approuve la proposition concernant l'ampleur définitive de la phase 2 du projet et prend note du fait que le budget estimatif de cette phase s'inscrira dans la limite des ressources disponibles à la suite de la vente de la parcelle de terrain;**
- b) **prie le Bureau de lui présenter le budget définitif de la phase 2 à sa prochaine session;**
- c) **autorise le Directeur général à conclure un accord avec l'entreprise principale retenue pour les travaux de la phase 2 dans la limite des ressources disponibles à la suite de la vente de la parcelle de terrain.**

(GB.341/PFA/3(Rev.1), paragraphe 21)

## Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance <sup>1</sup>

95. Le groupe des travailleurs note que le coût total de la phase 1 du projet de rénovation s'est maintenu dans les limites du budget approuvé de 205 millions de francs suisses. Il se félicite que l'économie supplémentaire d'environ 200 000 francs suisses réalisée serve à couvrir une partie des coûts des services d'architecture et d'ingénierie de la phase 2, et que des fonds suffisants soient disponibles pour effectuer des travaux précédemment reportés en raison d'incertitudes liées à leur financement, ce qui permettra d'assurer la rénovation complète de l'ensemble du bâtiment. Le groupe des travailleurs est favorable à la construction d'un bâtiment temporaire sur la pelouse située à l'est.
96. En ce qui concerne le périmètre de sécurité, le fait que la révision du plan général ait été retardée par la pandémie de COVID-19 n'a rien d'étonnant. Le groupe des travailleurs relève que l'étude en cours a été repensée afin de tenir compte de divers éléments nouveaux, et appuie les efforts mis en œuvre par le Bureau pour élaborer un plan général de sécurisation qui offre une solution conforme, appropriée et esthétiquement satisfaisante aux problèmes de sécurité posés par les locaux de l'OIT. Notant qu'un montant supplémentaire d'environ 700 000 dollars des États-Unis sera nécessaire pour mettre en place la fonction de contrôle obligatoire des visiteurs, il souligne à nouveau l'importance de faire en sorte que les mandants de l'OIT continuent d'accéder sans trop de difficultés au bâtiment de l'Organisation. Le groupe des travailleurs est heureux d'apprendre que, selon les prévisions du Bureau, les travaux de rénovation débiteront à la mi-2021.

---

<sup>1</sup> On trouvera le texte intégral du commentaire dans sa langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

#### 4. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.341/PFA/4)

##### Décision

- 97.** Par correspondance, le Conseil d'administration délègue à son bureau, pour la période de la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2021), le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 77<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2021.

(GB.341/PFA/4, paragraphe 3)

#### 5. Programme et budget pour 2018-19: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2019 (GB.341/PFA/5)

*(L'examen de cette question a été reporté à la 341<sup>e</sup>bis session (21 mai 2021).)*

#### 6. Programme et budget pour 2018-19: Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019 (GB.341/PFA/6)

##### Décision

- 98.** Par correspondance, le Conseil d'administration prend note du rapport du Commissaire aux comptes et transmet à la Conférence internationale du Travail, pour examen et adoption à sa 109<sup>e</sup> session, les états financiers consolidés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019 ainsi que le rapport du Commissaire aux comptes.

(GB.341/PFA/6, paragraphe 4)

#### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>2</sup>

- 99.** Le groupe des employeurs note l'efficacité de l'environnement opérationnel et du cadre de gestion des risques du BIT. La planification des effectifs et le perfectionnement des compétences, y compris l'amélioration de la diversité sur le lieu de travail au BIT, nécessitent des mesures complémentaires et un suivi continu.

---

<sup>2</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la page du [site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

## 7. Barème des contributions au budget pour 2022 (GB.341/PFA/7)

### Décision

**100. Le Conseil d'administration, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème des Nations Unies, et sur recommandation du groupe gouvernemental, par correspondance, décide:**

- a) d'établir le barème de l'OIT pour 2022 d'après le barème des Nations Unies pour la période 2019-2021;**
- b) de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème pour 2022 figurant dans l'annexe au document GB.341/PFA/7, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation surviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.**

(GB.341/PFA/7, paragraphe 4)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>3</sup>

**101. Le gouvernement de Cuba** note que le blocus économique, commercial et financier imposé à Cuba par les États-Unis s'est intensifié, malgré les appels lancés dans le monde entier pour y mettre fin. Les efforts importants déployés pour honorer ses paiements annuels aux organisations internationales dont l'OIT fait partie, malgré la disponibilité des ressources nécessaires, ont été entravés par le refus de certaines banques d'effectuer des transactions de paiement avec Cuba. Une organisation internationale aussi importante et ancienne que l'OIT ne devrait pas être affectée par des mesures coercitives unilatérales.

### Segment relatif aux audits et au contrôle

## 8. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.341/PFA/8)

**102.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 3 mars 2021. En réponse aux questions soulevées lors de cette séance, la présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et le Bureau ont donné les précisions et informations complémentaires suivantes.

**103. La présidente du CCCI** présente le rapport annuel du comité. Le comité a été en mesure d'aborder tous les domaines clés de son mandat au cours de la période considérée. Il prend acte du succès du plan de continuité des opérations et de gestion de crise, qui a permis à l'OIT de poursuivre ses opérations pendant la pandémie de COVID-19. Le rapport détaille les activités de contrôle du comité et les avis formulés sur les processus internes et les entités du Bureau, ainsi que sur les fonctions de contrôle interne et

---

<sup>3</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la page du [site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

externe, et contient des recommandations appelant à des améliorations de la part du Bureau dans ces domaines. En ce qui concerne le comité lui-même, le rapport propose au Conseil d'administration d'apporter les modifications nécessaires à son mandat, compte tenu des meilleures pratiques recensées par le Corps commun d'inspection (CCI).

- 104. Un représentant du Directeur général général** (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)), répondant à la demande de renseignements concernant la recommandation 1 relative au recensement des compétences, note que l'intention du comité est d'encourager la direction à aboutir à un résultat utilisable, sans entrer dans les détails de l'exercice lui-même. Il explique que l'exercice est dirigé par le Département du développement des ressources humaines avec le soutien de l'Unité d'innovation organisationnelle, et qu'il s'agit d'un processus pilote visant à recenser les compétences requises dans l'ensemble du Bureau, en particulier dans le contexte de la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail. Il confirme que l'exercice comprendra certainement l'évaluation des compétences nécessaires pour fournir des services aux trois groupes de mandants.
- 105. La présidente du CCCI**, répondant à une question concernant les effets positifs et négatifs du COVID-19 sur le fonctionnement de l'audit interne, déclare que le comité se félicite que le Chef auditeur interne ait été en mesure de recourir à des audits à distance pour assurer une présence dans les bureaux extérieurs et continuer à mener sans discontinuité les activités de contrôle dans des circonstances difficiles. En ce qui concerne la recommandation 2, bien que la procédure soit en place, il n'existe pas de source d'information unique permettant à un lanceur d'alerte potentiel de comprendre comment elle fonctionne pour le signalement des fautes, les enquêtes et le suivi des cas de fautes avérés. Le comité recommande donc que la procédure en vigueur soit simplifiée, par exemple sous forme de diagramme, en mettant l'accent sur les auteurs de signalements, afin de faire connaître toutes les options disponibles et toutes les mesures applicables et d'encourager ainsi le signalement systématique des fautes. S'agissant des modifications proposées au mandat du comité, la présidente du CCCI convient que la suggestion d'inclure une disposition spécifique prévoyant que le comité tienne régulièrement des réunions d'information avec le Conseil d'administration est importante. Le comité a l'habitude de procéder de cette façon et il continuera. Il envisagera de proposer l'inclusion en bonne et due forme d'une telle disposition lors de la prochaine révision de son mandat.
- 106.** Complétant les observations formulées par la présidente du CCCI sur la recommandation 2, **le représentant du Directeur général** (DDG/MR), rappelle que les ressources nécessaires à la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique ont été prévues dans les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général. Si elle est approuvée, la recommandation visant à rationaliser la communication sur la procédure applicable au signalement des fautes fera partie des initiatives à mettre en place par le titulaire de ce poste.
- 107.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration le 15 mars 2021.

## Décision

**108. Par correspondance, le Conseil d'administration prend note du rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant figurant à l'annexe I du document GB.341/PFA/8 et approuve le mandat révisé de ce comité tel qu'il est reproduit à l'annexe II de ce document.**

(GB.341/PFA/8, paragraphe 5)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>4</sup>

**109. Le groupe des employeurs** insiste sur le fait que le recensement des compétences doit inclure toutes les catégories de personnel au siège et sur le terrain. Ce recensement doit évaluer les capacités et les compétences pertinentes pour répondre aux besoins des trois groupes de mandants. Le groupe souscrit à la recommandation 2. Il est essentiel pour l'OIT de développer une culture de la transparence, de l'équité, du respect et de l'inclusion. Tous les membres du personnel doivent se sentir protégés pour pouvoir signaler des fautes par des moyens non bureaucratiques, et les représailles, sous quelque forme que ce soit, ne sauraient être tolérées. Le groupe souscrit à la recommandation 3. Des réponses et des mesures de suivi claires de la part de la direction sont fondamentales pour que des améliorations puissent être apportées et que les responsabilités soient clairement établies. Le groupe approuve le mandat révisé du CCCI et se félicite de l'inclusion de ses suggestions dans la section «Autoévaluation et réexamen continu», ainsi que des nouvelles dispositions introduites dans la section «Attributions» concernant la possibilité de solliciter l'avis du CCCI en cas d'allégation de manquement ou de représailles visant le Directeur général.

**110. Le groupe des travailleurs** soutient la recommandation 1 et se dit convaincu que le recensement des compétences permettra à l'Organisation de combler les déficits dans ce domaine grâce à l'amélioration des qualifications et au recrutement externe, en consultation avec le Syndicat du personnel. Il approuve les recommandations 2 et 3 et comprend que le Bureau assure le suivi de la recommandation 4. Le groupe attend avec intérêt les résultats de l'audit de performance spécifique sur les contrats de collaboration extérieure mené en 2020 et remercie le CCCI pour les consultations tenues en 2020 sur les modifications qu'il est proposé d'apporter au mandat du CCCI. En ce qui concerne le paragraphe 2 c) de l'annexe II, le groupe accepte les amendements, étant clairement entendu que le CCCI n'aura pas de contrôle sur la fonction d'évaluation et que les plans de travail de l'unité d'évaluation ne seront utilisés que pour assurer la cohérence entre les fonctions de contrôle interne. Le groupe souscrit à la suppression de la mention des «conflits d'intérêts» au paragraphe 3 g) ainsi qu'aux autres changements visant à assurer l'indépendance de la fonction d'éthique, et il se félicite du programme d'accueil proposé au paragraphe 25 -, qui devrait être accessible gratuitement. Le groupe souscrit aux paragraphes 30, 37, 38 et 42, et donc au mandat révisé.

**111. Le gouvernement du Maroc** déclare que les propositions d'amendements au mandat du comité vont dans le sens du renforcement de la transparence et de la gouvernance de l'OIT, mais que, dans la section intitulée «Indépendance», l'augmentation du nombre d'années durant lesquelles il ne faut pas avoir exercé des fonctions au sein du BIT avant d'être nommé au comité semble contraignante et ne va pas forcément dans le sens d'une

---

<sup>4</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la page du [site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

plus grande impartialité des membres. L'amendement proposé au paragraphe 37 fait référence à une autoévaluation effectuée par le comité sans expliquer les mécanismes de sa mise en œuvre. Concernant le paragraphe 42, l'amendement proposé doit tenir compte du fait que les indemnités journalières de séjour des membres sont prises en charge lorsqu'ils participent à des activités officielles du comité et qu'il en est de même pour les services de secrétariat, comme l'indique le paragraphe 41.

**112. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** se dit préoccupé par la suspension des fonctions de gouvernance que l'impossibilité de tenir certaines des réunions périodiques de l'OIT à cause des restrictions sanitaires liées à la pandémie de COVID-19 a entraînée en 2020. L'OIT a bien réagi à ces circonstances exceptionnelles. Le groupe sait gré au CCCI d'avoir accompli ses importants travaux sous une forme virtuelle durant la période considérée. Il relève avec inquiétude que les charges non provisionnées à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service continuent de grever l'actif net de l'Organisation et espère que le changement de système de gestion des risques permettra à l'OIT de rationaliser l'évaluation, la planification et l'atténuation des risques à l'avenir. En ce qui concerne la recommandation 1, le groupe souligne l'importance du recensement des compétences pour la poursuite de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et de l'Agenda du travail décent. Il salue la mise au point de nouveaux modèles d'apprentissage virtuel par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), et encourage celui-ci à poursuivre ses efforts à cet égard. En ce qui concerne la responsabilité de l'OIT, il est important de mettre en œuvre correctement la recommandation 2 et il est crucial que la direction encourage le signalement des fautes par une procédure simple, sûre et incitative. Le groupe des PIEM exhorte l'OIT à mettre en œuvre sans délai les recommandations 3 et 4 et soutient pleinement la proposition de financer un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique. La plupart de ses propositions ont été prises en compte dans le mandat révisé. Un contrôle indépendant est le moyen de garantir l'adhésion du Directeur général aux normes de conduite les plus strictes. Le CCCI doit procéder chaque année à une autoévaluation et présenter tous les résultats qui en découlent au Conseil d'administration, et il devrait revoir son mandat au moins une fois tous les trois ans. Le groupe des PIEM soutient le plan de travail pour 2021, sous réserve des commentaires mentionnés, et souscrit au projet de décision.

## 9. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2020 (GB.341/PFA/9)

**113.** En prévision de l'adoption de la décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 3 mars 2021. En réponse aux questions soulevées par des membres lors de cette séance, il a donné des précisions et des informations complémentaires, résumées ci-après.

**114. Un représentant du Directeur général** (Chef auditeur interne) confirme que le Bureau tient compte des enseignements tirés des audits et des enquêtes et les diffuse auprès du personnel principalement sous la forme de documents de gouvernance interne révisés et mis à jour. En cas de fraude avérée, il est difficile de quantifier une perte et de la signaler au Conseil d'administration. Une fois que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a publié un rapport d'enquête, il faut suivre les procédures internes avant de pouvoir déterminer la valeur d'une perte. Lorsque la ou les personnes faisant l'objet d'une enquête remboursent le BIT – en totalité ou en partie –, la valeur de la perte diffère

alors du chiffre consigné par l'IAO dans son rapport, ce qui peut être trompeur. À terme, les pertes sont déclarées dans les états financiers vérifiés de l'OIT. À la demande de la Direction générale des partenariats internationaux de la Commission européenne, l'IAO a accepté d'entreprendre un audit juricomptable de deux éléments de coût d'un projet mis en œuvre par le BIT, car l'explication fournie initialement par celui-ci n'était pas satisfaisante, ce qui retardait la clôture du projet. L'IAO a accepté cette mission – qui ne faisait pas partie de son plan d'audit axé sur les risques – à titre exceptionnel afin de régler le problème.

- 115.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 15 mars 2021.

## Décision

- 116. Le Conseil d'administration prend note, par correspondance, du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2020.**

(GB.341/PFA/9, paragraphe 4)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>5</sup>

- 117.** Selon **le groupe des employeurs**, les plans d'audit révisés et recentrés de l'IAO exécutés à distance dans le contexte de la crise du COVID-19 illustrent la continuité d'une fonction essentielle du Bureau. La question de la confidentialité est d'une importance capitale lorsque les enquêtes portent sur des allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles et de représailles contre les fonctionnaires signalant des manquements. En ce qui concerne les fautes, une culture de la prévention est indispensable. La réunion virtuelle sur l'éthique et le signalement des manquements, destinée à sensibiliser le personnel de la région Afrique, est un pas dans la bonne direction; cette formation devrait être proposée à l'ensemble du personnel à tous les niveaux. Le Bureau devrait également envisager d'élaborer un cours obligatoire sur l'éthique, le harcèlement et la fraude. La persistance des fraudes liées à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) et aux accords d'exécution est préoccupante. Il faudrait procéder à un examen approfondi de tous les accords de subvention afin de s'assurer de la bonne utilisation du mécanisme sur lequel ils reposent, et les rapports sur les activités qu'ils servent à financer devraient être examinés et validés. Les employeurs appuient fermement la recommandation de l'IAO à cet égard. En ce qui concerne les allégations fondées, la haute direction doit communiquer les conclusions et les enseignements tirés des enquêtes à tous les membres du personnel. Le Bureau porte une responsabilité pour les méfaits qui se produisent en l'absence d'une gestion cohérente et d'une procédure de règlement des différends. Les membres de la direction doivent assurer un encadrement adéquat, mettre en place des systèmes qui favorisent une conduite éthique et créer un climat qui renforce les relations et la réputation dont dépend le succès du Bureau.
- 118. Le groupe des travailleurs** est conscient des conditions difficiles dans lesquelles les audits ont été entrepris en 2020 et exhorte le Bureau à poursuivre ses efforts pour maintenir le nombre et la qualité des audits réalisés les années précédentes, tant au

---

<sup>5</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la page du [site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

siège que sur le terrain. Les travailleurs accueillent favorablement l'examen de la capacité d'adaptation du Bureau dans les circonstances actuelles et notent avec satisfaction que le Bureau a fait preuve d'une grande agilité, notamment en ce qui concerne ses stratégies de communication, les résultats spécifiques concernant le COVID-19 et la gestion des bureaux de l'OIT. Il est important de veiller à ce que le personnel reçoive une formation pour s'adapter au travail à distance. Les travailleurs notent avec regret les thèmes récurrents du rapport sur l'audit d'assurance-qualité effectué en 2020 en Afrique de l'Ouest et le fait que trois des 12 rapports d'audit d'assurance-qualité publiés en 2019 n'ont toujours pas fait l'objet d'un suivi approprié. Le Bureau devrait prendre des mesures pour garantir la mise en œuvre de toutes les recommandations de l'audit interne en temps opportun. Le groupe des travailleurs prend note des enquêtes effectuées en 2020 et exhorte le Bureau à veiller à la mise en œuvre des enseignements qu'il en a tirés.

- 119. Le groupe des PIEM** apprécie le travail extrêmement important accompli par l'IAO, se félicite du fait que l'IAO ait été en mesure de réaliser des audits dans ce qui a été des circonstances exceptionnelles et l'encourage à continuer de mettre au point des méthodes de travail innovantes, dont certaines pourraient même être utiles en période post-pandémique. Il félicite l'IAO d'avoir réussi à publier en 2020 un rapport d'audit d'assurance-qualité concernant un bureau extérieur en Afrique ainsi qu'un rapport consultatif concernant une fonction du siège et salue la coopération de l'IAO avec les autres organisations internationales pour discuter des conséquences du COVID-19.
- 120.** Le groupe des PIEM note avec satisfaction que le Bureau a fait preuve de beaucoup de souplesse, d'engagement et d'ingéniosité. Il a adapté et modifié les pratiques de travail et les politiques connexes afin de poursuivre l'exécution du programme de travail de l'OIT. Il note aussi que le Bureau a réussi à poursuivre ses opérations et à préserver la santé de son personnel en faisant une plus grande utilisation des technologies de l'information. Le groupe des PIEM souligne l'importance des cinq recommandations stratégiques énoncées dans le rapport. Comme il l'a déjà fait précédemment, il encourage le Bureau à mettre en œuvre toutes les recommandations d'audit et à en rendre compte en temps voulu, en notant que, dans de nombreux cas, l'unité responsable n'a pas présenté de plan d'action dans les trois mois requis et que nombre des recommandations acceptées n'ont pas été traitées dans le délai de six mois imparti.
- 121.** Le groupe des PIEM souligne une fois de plus l'importance de la gestion des risques. Comme le recommande l'IAO, le fait de procéder à une évaluation des risques au tout début de l'élaboration des projets de coopération pour le développement contribue à réduire la fraude. En outre, il est conseillé de se concerter avec le responsable principal de la gestion des risques lors de la planification de projets de grande envergure. Pour des raisons de responsabilité, et comme le recommande le CCCI, il est important de revoir la procédure applicable au signalement des fautes au BIT. En outre, la direction devrait s'engager à promouvoir une culture ouverte et les procédures internes nécessaires pour faciliter et encourager les signalements et les rendre sûrs.
- 122.** Le groupe des PIEM apprécie l'important travail d'enquête mené à bien par l'IAO en 2020, malgré la difficulté d'avoir à conduire la plupart de ses activités à distance du fait de la pandémie de COVID-19. Il note la persistance de cas avérés de fraude et de faute professionnelle et souscrit à la conclusion de l'IAO selon laquelle des sessions de formation supplémentaires sont nécessaires pour aborder les questions relatives à la conduite et à l'éthique des fonctionnaires du BIT, y compris les obligations du personnel en ce qui concerne les activités extérieures. Le groupe des PIEM note avec inquiétude l'accumulation des dossiers en instance, qui risque de décourager le signalement des

fautes professionnelles et devrait donc être résorbée. Il souscrit à l'affirmation de l'IAO selon laquelle le recrutement d'un responsable des questions d'éthique à plein temps, tel que proposé dans le programme et budget pour 2022-23, faciliterait la mise en œuvre de certaines initiatives. Cela étant, le Bureau de l'éthique du BIT devrait également examiner dès que possible les programmes de formation en cours afin d'en réviser le contenu ou de mettre au point, si nécessaire, des formations ciblées, structurées et régulières pour mieux sensibiliser le personnel aux normes de conduite auxquelles il est censé se conformer. Le groupe des PIEM invite le Bureau à mettre en œuvre les autres recommandations de l'IAO et soutient le projet de décision.

## 10. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.341/PFA/10)

- 123.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 4 mars 2021. En réponse aux questions soulevées par des membres lors de cette séance, il a donné des précisions et des informations complémentaires, résumées ci-après.
- 124. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) note que le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur le multilinguisme est en cours d'examen par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et qu'il sera soumis au Conseil d'administration à une session ultérieure. Des informations détaillées sur la suite donnée par l'OIT à chacune des recommandations du CCI ont été publiées dans deux documents de référence distincts ([GB.341/PFA/10/REF/1](#) et [GB.341/PFA/10/REF/2](#), en anglais seulement). En ce qui concerne les recommandations contenues dans le rapport du CCI concernant la gestion du changement dans les entités des Nations Unies, le représentant du Directeur général (directeur, PROGRAM) rappelle que l'OIT est une pionnière dans ce domaine où elle compte déjà plusieurs années de réforme à son actif. Dans les trois documents présentés au Conseil d'administration, le Bureau donne son point de vue sur l'état d'avancement des mesures de suivi prises par l'OIT en se fondant sur les politiques et les pratiques en vigueur dans l'Organisation, ainsi que sur les décisions et les orientations que le Conseil d'administration lui a demandé de mettre en œuvre. Le Conseil d'administration est invité à prendre connaissance des informations présentées dans ces documents et à donner des orientations au Bureau s'il juge que des efforts supplémentaires sont nécessaires. S'agissant de la recommandation concernant la lettre annuelle que l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) adresse au Directeur général, le Bureau examinera la question afin de déterminer la suite à donner.
- 125.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 15 mars 2021.

### Décision

- 126. Par correspondance, le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.341/PFA/10, GB.341/PFA/10/REF/1 et GB.341/PFA/10/REF/2 et donne des orientations au Bureau.**

([GB.341/PFA/10](#), paragraphe 30)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>6</sup>

- 127. Le groupe des employeurs** fait sienne la position du Bureau en ce qui concerne les commentaires du CCS. Pour ce qui est de renforcer l'exploitation de la recherche et la collaboration interinstitutions, il faudrait faire de la cohérence des politiques une priorité au sein du système des Nations Unies, et toute collaboration dans le domaine de la recherche devrait tenir compte des besoins des mandants et chercher à y répondre. Quant aux recommandations encore à l'étude, le Bureau devrait tenir compte de critères tels que la rentabilité de l'investissement, les risques encourus et les incidences budgétaires sur le long terme. Sur la question de la mobilité interorganisations, le groupe des employeurs soutient le rejet par le Bureau de la recommandation priant le Directeur général de permettre à l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies de se porter candidat(e)s aux postes vacants aux mêmes conditions que celles établies pour le personnel du BIT, étant donné que le mandat et la structure tripartites uniques de l'OIT exigent de son personnel des compétences et des qualifications spécifiques essentielles pour servir les mandants de l'Organisation.
- 128. Le groupe des travailleurs** s'associe aux commentaires du CCS concernant la recommandation visant à renforcer l'exploitation de la recherche sur les politiques, notamment du fait de l'importance qu'elle accorde à la prise en compte du mandat et des objectifs stratégiques de chaque organisation, et rappelle ses commentaires d'octobre 2019 sur la stratégie en matière de recherche et de novembre 2020 sur l'évaluation de haut niveau des stratégies et des politiques de l'OIT en matière de gestion des connaissances et de recherche.
- 129.** À propos de l'examen du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, le groupe des travailleurs prend note de l'engagement du Bureau à intensifier ses efforts pour améliorer les résultats obtenus dans le cadre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, tout en continuant de s'aligner sur le plan d'action des Nations Unies. Le Bureau devrait participer à l'examen des prochaines étapes du plan d'action à l'échelle du système qui aura lieu en 2022-23.
- 130.** Le groupe des travailleurs souscrit également aux observations du Bureau concernant l'examen de l'intégration de la réduction des risques de catastrophe dans l'action que mène le système des Nations Unies dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Les normes de l'OIT, en particulier la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ont joué un rôle central en contribuant à promouvoir des sociétés pacifiques et résilientes et constituent le meilleur levier dont dispose l'OIT pour aider à réduire les risques de catastrophe, notamment dans le contexte de la réponse à la crise du COVID-19.
- 131.** Le groupe des travailleurs note avec satisfaction que l'OIT a déjà pris des mesures pour mettre en œuvre les recommandations concernant l'examen de la gestion du changement dans les entités des Nations Unies. En ce qui concerne l'administration des services d'informatique en nuage dans le système des Nations Unies, le groupe des travailleurs souscrit aux commentaires du CCS et du Bureau et se dit favorable à ce que

---

<sup>6</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la page du [site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

le Bureau tiennent dûment compte, au cas par cas, du critère de rentabilité et de tous les facteurs pertinents pour le choix des fournisseurs de services informatiques en nuage.

132. À propos de l'examen des comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies, le groupe des travailleurs a pris note de la réponse du Bureau aux recommandations correspondantes et renvoie celui-ci au commentaire qu'il fera au sujet du rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant et des modifications qu'il est proposé d'apporter à son mandat (GB.341/PFA/8).
133. Sur la question de l'examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations, le groupe des travailleurs a pris note des commentaires du CCS et du fait que le Bureau est encore en train d'examiner les recommandations 7 et 9 compte tenu de questions liées à la compatibilité avec les règles internes et le cadre de gouvernance de l'OIT. En ce qui concerne la mise en place d'une structure de gestion commune (recommandation 7), le groupe des travailleurs estime qu'il convient de replacer cette recommandation dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et des transformations complexes des mécanismes de gestion qui en découlent. Il serait particulièrement important à cet égard de faire mieux comprendre et de promouvoir la structure tripartite et le système normatif de l'OIT tout au long du processus de réforme. Le groupe des travailleurs appuie le rejet de la recommandation 8 priant le Directeur général de permettre à l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies de se porter candidat(e)s aux postes vacants aux mêmes conditions que celles établies pour le personnel du BIT. Toute nouvelle délibération sur ces questions devrait s'accompagner de consultations avec le Syndicat du personnel du BIT.
134. S'agissant de l'examen des pratiques récentes des entités des Nations Unies en matière d'externalisation de services à des prestataires privés, le groupe des travailleurs approuve les commentaires du CCS et du Bureau. Les procédures d'achat et les mécanismes de gouvernance des technologies de l'information en place au BIT pour ce qui est des services externalisés, y compris en matière d'évaluation des risques, sont conformes aux recommandations qui ont été acceptées, et le Bureau évaluera avec soin, du point de vue de la valeur ajoutée et du rapport coût-efficacité, toute mesure supplémentaire recommandée.
135. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** apprécie beaucoup le travail accompli par le CCI, qui est le seul organe de contrôle extérieur indépendant du système des Nations Unies et dont l'action revêt une importance décisive pour l'efficacité, la responsabilisation et la transparence de ce système ainsi que pour la mise en cohérence de l'ensemble de ses composantes clés, parmi lesquelles l'OIT. La contribution du CCI est indispensable pour la conception et la mise en place des cadres collectifs et des séries de données contrôlées et comparables qu'exigent la mise en œuvre du Programme 2030 et la réforme en cours du système des Nations Unies, compte tenu notamment des problèmes engendrés par la crise du COVID-19.
136. Le groupe des PIEM note avec satisfaction les informations fournies dans les documents de référence et se félicite des conclusions généralement positives qu'ils contiennent sur l'action de l'OIT. Il attend avec intérêt les prochains rapports sur l'ensemble du système dont l'OIT devra tenir compte dans des domaines importants pour elle, comme la cybersécurité et la fonction d'éthique.
137. Étant donné le rôle de plus en plus important que jouent les technologies de l'information dans le travail quotidien de l'OIT, garantir la sécurité, la fiabilité et la confidentialité des données traitées et stockées doit être une priorité. Le groupe des PIEM aimerait savoir de façon plus précise comment le BIT envisage ces questions et

dans quels domaines il lui semble possible de collaborer avec le Centre international de calcul des Nations Unies.

- 138.** Les documents témoignent de l'esprit constructif dans lequel l'OIT a abordé les recommandations des précédents rapports du CCI. Le groupe des PIEM se félicite de ce que le Bureau soit resté fidèle à sa pratique consistant à faire rapport sur la suite donnée aux recommandations du CCI des trois années précédentes. Il est également satisfait d'apprendre que l'OIT répond dans tous les cas à toutes les recommandations. Il note toutefois que certains examens achevés peu de temps auparavant par le CCI et publiés en 2020 – notamment l'examen des progrès accomplis dans le renforcement de la fonction d'enquête et le rapport sur la gestion du risque institutionnel –, n'ont pas été pris en compte dans les documents, et il attend avec intérêt qu'ils le soient dans le prochain document du Bureau sur la question.
- 139.** Le Bureau devrait continuer à utiliser le système de suivi en ligne du CCI pour rendre compte de l'application des recommandations afin de donner une idée plus précise de l'état d'avancement des mesures prises, en particulier dans le cas où aucune suite n'a été donnée. Il faudrait à l'avenir que le Bureau fasse clairement la distinction entre les recommandations adressées au Directeur général et celles adressées au Conseil d'administration. Le Bureau devrait aussi se prévaloir de la possibilité d'indiquer ses priorités en notant selon leur intérêt les sujets envisagés pour les futurs examens à faire figurer dans le programme de travail du CCI ou en faisant des propositions à cet égard.

## Segment du personnel

### 11. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite à l'annexe III.

### 12. Amendements au Statut du personnel

*(Aucun amendement n'a été soumis au Conseil d'administration à cette session.)*

### 13. Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux (GB.341/PFA/13)

#### Décision

- 140.** Le Conseil d'administration prend note, par correspondance, du rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux figurant dans l'annexe du document GB.341/PFA/13 et approuve les amendements au mandat et aux règles élaborées pour l'administration de la Caisse de versements spéciaux, tels que proposés dans l'appendice du rapport, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021.

(GB.341/PFA/13, paragraphe 4)

## 14. Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) (GB.341/PFA/14(Rev.1))

### Décision

- 141.** Le Conseil d'administration décide, par correspondance, de soumettre la résolution suivante à la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session (juin 2021):

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Nomme au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) jusqu'au 8 octobre 2022 les membres et membres suppléants ci-après:

#### Membres

M. J.C. Pomareda Muñoz (gouvernement)

M. F. Merle (employeurs)

M. L. Cirigliano (travailleurs)

#### Membres suppléants

M. L. Abbé-Decarroux (employeurs)

M. C. Pardini (travailleurs)

(GB.341/PFA/14(Rev.1), paragraphe 7)

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

### 15.1. Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.341/PFA/15/1)

- 142.** Le présent document a été élaboré en consultation avec les mandants tripartites; en prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 4 mars 2021.

- 143.** Le Groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 15 mars 2021.

### Décision

- 144.** Compte tenu des orientations fournies au cours des discussions qu'il a tenues à ses 335<sup>e</sup> et 337<sup>e</sup> sessions au sujet des propositions d'amendement au Statut du Tribunal administratif de l'OIT, et après avoir dûment consulté le Tribunal ainsi que les organisations ayant reconnu sa compétence et leurs associations du personnel respectives, le Conseil d'administration décide par correspondance:

- a) d'approuver, en vue de son éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session (2021), le projet de résolution annexé au document GB.341/PFA/15/1 concernant les amendements au Statut du Tribunal et à son annexe se rapportant:

- (i) à la procédure en vertu de laquelle une organisation internationale qui a reconnu la compétence du Tribunal peut retirer la déclaration qu'elle a faite à cet effet;
  - (ii) aux critères de sélection des juges, à la répartition géographique et à l'équilibre hommes-femmes dans la composition du Tribunal, ainsi qu'à la durée du mandat des juges;
  - (iii) au maintien en fonctions des juges dont le mandat arrive à expiration avant que la Conférence ait tenu session;
- b) de reporter la discussion concernant l'opportunité de faire procéder à un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal à la lumière de l'examen des questions de compétence au regard du régime commun engagé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en application de la résolution 74/255B de l'Assemblée générale des Nations Unies, et se félicite de la coopération du Bureau dans le cadre de cet examen.

(GB.341/PFA/15/1, paragraphe 53)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>7</sup>

- 145. Le groupe des employeurs** note que les propositions d'amendement relatives à la procédure en vertu de laquelle une organisation peut retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal sont conformes à sa vision, selon laquelle la procédure de retrait doit être clairement définie et offrir une certaine souplesse, afin de ne pas constituer un obstacle à la reconnaissance initiale de la compétence du Tribunal. La communication des motifs du retrait ne devrait pas être une obligation; elle devrait plutôt s'inscrire dans une démarche qui, dans un souci de transparence, viserait à faire partager des données d'expérience et à garantir une bonne gouvernance.
- 146.** Les propositions d'amendement à l'article III reflètent l'avis du groupe selon lequel il convient de mettre l'accent sur les qualifications des juges nommés, ainsi que sur la considération morale dont ils jouissent, ce qu'appuie la formule selon laquelle «il est dûment tenu compte» de la répartition géographique et de l'équilibre hommes-femmes.
- 147.** Pour ce qui est de l'examen indépendant du fonctionnement du Tribunal, il est raisonnable d'attendre que l'examen du régime commun des Nations Unies soit achevé.
- 148. Le groupe des travailleurs** accueille avec satisfaction la proposition d'amendement concernant le maintien en fonctions des juges dont le mandat arrive à terme avant que la Conférence ait tenu session; il est regrettable que, faute de consensus et en application du Statut dans sa version actuelle, un juge extrêmement qualifié et expérimenté ait dû quitter son siège au Tribunal parce que la Conférence ne s'est pas réunie en 2020 avant l'expiration de son mandat.
- 149.** Au sujet des propositions d'amendement concernant la procédure de retrait, le groupe répète qu'il craint que les organisations aient davantage recours à la pratique consistant à «rechercher le for le plus favorable». Il aurait préféré des obligations juridiques plus strictes et contraignantes, mais peut accepter les propositions en l'état. Afin de s'assurer que les nouvelles dispositions auront bien les effets escomptés, le Bureau devrait

---

<sup>7</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

effectuer un suivi de la façon dont les organisations répondent à ces attentes, notamment pour ce qui est de mener, avant toute décision de retrait, de véritables consultations avec les organes de représentation du personnel concernés.

150. Le groupe peut accepter les propositions de modifications concernant le mandat des juges, puisque le Tribunal a fait savoir qu'il y était favorable. Si la bonne pratique consistant à ce que les juges quittent leurs fonctions à l'âge de 75 ans n'a pas été codifiée, il faudrait néanmoins que le Tribunal continue à l'appliquer.
151. Pour ce qui est de la répartition géographique et de l'équilibre hommes-femmes dans la composition du Tribunal, le groupe des travailleurs rejoint l'avis du Tribunal selon lequel les exigences en matière de qualité, d'intégrité, d'expérience et de qualification des juges, ainsi que les conditions linguistiques, devraient toujours primer sur toutes les autres. Le groupe peut accepter la formulation proposée, à savoir qu'«il est dûment tenu compte de la répartition géographique et de l'équilibre hommes-femmes dans la composition du Tribunal».
152. **Le gouvernement de l'Inde** accepte que soit prorogé, pour une durée de sept ans, le mandat des juges siégeant actuellement au Tribunal, qui devraient toutefois quitter leurs fonctions à l'âge de 75 ans, conformément à la bonne pratique établie. Il recommande que des discussions soient engagées en vue de rendre les procédures de présélection des juges plus transparentes et qu'à cette fin les autorités judiciaires nationales et les gouvernements soient consultés.
153. **Les membres du groupe des PIEM** notent que les amendements proposés introduisent une des réformes les plus importantes de l'histoire du Tribunal en ce qu'ils codifient d'importantes pratiques optimales qui permettent d'aligner le fonctionnement de ce tribunal sur celui de tribunaux internationaux établis plus récemment. Cette réforme prévoit notamment un dispositif d'étalement des nominations qui est essentiel. Ce dispositif permettra d'éviter qu'il faille une nouvelle fois, comme c'est le cas actuellement, nommer simultanément six des sept juges que compte le Tribunal et empêchera que le Tribunal se trouve de nouveau dans la situation regrettable de devoir perdre un excellent juge, comme cela s'est produit du fait que la Conférence ne s'est pas tenue en 2020.
154. Il est important que les nouvelles dispositions régissant et simplifiant la procédure de retrait d'une organisation n'octroient pas un droit de veto au Conseil d'administration du BIT et que le retrait ne puisse être décidé que par l'organisation concernée et ses membres. Le projet de décision reconnaît aussi l'importance de la coopération apportée par le Bureau au Secrétaire général de l'ONU dans le cadre de l'examen préliminaire des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies <sup>8</sup>; le groupe des PIEM attend avec intérêt de participer activement à la poursuite des discussions à l'Assemblée générale.
155. Le groupe se réjouit qu'après plus de deux ans de négociations, les membres tripartites aient approuvé l'ensemble des amendements par consensus; il remercie le Bureau pour le travail qu'il a effectué avec les mandants tripartites ainsi que les juges, le greffe et les organisations membres du Tribunal en vue de formuler un ensemble équilibré d'amendements acceptables par toutes les parties prenantes. Le groupe des PIEM table sur l'adoption rapide de ces amendements par la Conférence en juin 2021.

---

<sup>8</sup> A/75/690.

## 15.2. Composition du Tribunal (GB.341/PFA/15/2)

- 156.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 31 mars 2021.
- 157.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 14 avril 2021.

### Décision

- 158.** Le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau, décide, par correspondance, de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter l'un des projets de résolution ci-après, selon que la Conférence aura ou non adopté préalablement les amendements à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'OIT et les mesures transitoires relatives à l'application de l'article III modifié, tels que proposés dans le document GB.341/PFA/15/1:

- i) si les amendements sont adoptés:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, en vertu de l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, tel que modifié le [...] juin 2021, et des mesures transitoires adoptées pour son application,

- a) d'exprimer sa profonde gratitude à M. Giuseppe Barbagallo (Italie), M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), M<sup>me</sup> Dolores Hansen (Canada) et M. Yves Kreins (Belgique) pour la précieuse contribution qu'ils ont apportée aux travaux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail;
- b) de nommer pour une période de cinq ans chacun M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis (Italie), M. Clément Gascon (Canada), M. Jacques Jaumotte (Belgique) et M<sup>me</sup> Hongyu Shen (Chine), en tant que juges du Tribunal;
- c) de renouveler le mandat de M. Michael Moore (Australie) et de Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis) en tant que juges du Tribunal, pour une nouvelle période non renouvelable de sept ans chacun.

Ou

- ii) si les amendements ne sont pas adoptés:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, en vertu de l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,

- a) d'exprimer sa profonde gratitude à M. Giuseppe Barbagallo (Italie), M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), M<sup>me</sup> Dolores Hansen (Canada) et M. Yves Kreins (Belgique) pour la précieuse contribution qu'ils ont apportée aux travaux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail;
- b) de nommer pour une période de trois ans chacun M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis (Italie), M. Clément Gascon (Canada), M. Jacques Jaumotte (Belgique) et M<sup>me</sup> Hongyu Shen (Chine) en tant que juges du Tribunal;

- c) **de renouveler le mandat de M. Michael Moore (Australie) et de Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis) en tant que juges du Tribunal, pour une nouvelle période de trois ans chacun.**

(GB.341/PFA/15/2, paragraphe 8)

### Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance <sup>9</sup>

**159.** Le gouvernement de l'Inde se déclare favorable à ce que les deux juges mentionnés au paragraphe 8 i) c) soient reconduits dans leurs fonctions pour une durée de sept ans. La limite d'âge fixée à 75 ans, qui constitue la bonne pratique, devrait être observée par ces juges. L'Inde recommande que des délibérations soient engagées pour faire en sorte que le processus d'établissement de la liste restreinte des juges susceptibles de siéger au Tribunal administratif de l'OIT soit rendu plus transparent en menant des consultations auprès des autorités judiciaires et gouvernementales nationales

## 16. Point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) – Agilité, mobilisation et efficience (GB.341/PFA/16)

**160. Le porte-parole du groupe des employeurs** explique que, tout en saluant les efforts que le Bureau déploie pour renforcer la fonction «Ressources humaines», son groupe est d'avis que la diversité dans le recrutement doit aller au-delà de la diversité géographique et de l'équilibre entre hommes et femmes et englober aussi l'expérience professionnelle et l'expérience du travail avec les mandants, raison pour laquelle le groupe a proposé un amendement au projet de décision. En ce qui concerne le premier axe, sur l'agilité organisationnelle accrue et la gestion plus efficace des ressources humaines, la mobilité fonctionnelle et géographique des membres du personnel possédant les qualifications et les compétences de base requises devrait être encouragée afin de permettre au Bureau de servir ses mandants en s'appuyant sur un personnel polyvalent, compétent et expérimenté. La mobilité géographique devrait fonctionner dans trois directions: des bureaux extérieurs vers le siège, du siège vers les bureaux extérieurs et entre les bureaux extérieurs. Quant aux décisions concernant la dotation en personnel, elles doivent être prises en fonction des qualifications de base requises et non au détriment de l'Organisation ou de ses mandants. L'orateur demande au Bureau d'expliquer pourquoi les résultats concernant l'indicateur 1.1, sur la mobilité fonctionnelle et géographique, sont inférieurs à la cible et d'indiquer les mesures prises pour améliorer la mobilité du personnel. Grâce à des efforts concertés, il devrait être possible de créer des postes supplémentaires dans la catégorie des services organiques pour y affecter du personnel en première ligne et répondre ainsi aux besoins actuels des mandants grâce à des gains d'efficience, et de redéfinir également les postes existants. Conformément à la Déclaration du centenaire, l'OIT a besoin de renforcer ses compétences spécialisées dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, de la technologie et de la productivité. Le groupe des employeurs demande de nouveau que des postes de spécialistes des activités pour les employeurs soient créés. Une

<sup>9</sup> On trouvera le texte intégral du commentaire dans sa langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

expérience de travail avec les mandants tripartites devrait être une condition préalable pour les postes de direction, tout comme une expérience de terrain pertinente.

- 161.** En ce qui concerne le deuxième axe, relatif à la mobilisation du personnel, il n'est pas précisé quelles mesures stratégiques sont prises pour recruter davantage de candidats ayant une expérience du travail avec les mandants. L'intervenant demande si une copie des résultats ou des principales conclusions de l'inventaire des besoins futurs de l'OIT en matière de compétences, dont il avait été question à la 337<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, peut être distribuée pendant la session en cours, ce qui apporterait des informations utiles et permettrait de comprendre les besoins en personnel. Cet inventaire devrait inclure non seulement le personnel de la catégorie des services organiques, mais aussi celui de la catégorie des services généraux, qui est une ressource importante. Le Bureau devrait s'assurer que ce personnel possède des compétences à jour qui correspondent à ses besoins et exigences actuels. L'absence de progrès concernant l'indicateur 2.3, relatif au développement d'une culture du respect et de l'inclusion dans l'ensemble du Bureau, est préoccupante, car elle montre que l'OIT n'en fait pas assez pour garantir un travail décent à son propre personnel. Il serait utile de savoir si la campagne de prévention du harcèlement sexuel et d'autres comportements répréhensibles menée à l'échelle du Bureau ainsi que les initiatives de communication interne sont efficaces. Le Bureau devrait accélérer la révision du cadre administratif et des procédures disciplinaires pour faire en sorte que la gestion des conséquences soit assurée. Il est essentiel que les membres de la direction communiquent activement sur les comportements répréhensibles et les cas avérés, pour démontrer au personnel que le Bureau tient effectivement à offrir un lieu de travail inclusif et éthique.
- 162.** L'intervenant présente un amendement au projet de décision que le Bureau a fait circuler avant la séance. Le groupe des employeurs propose d'ajouter «, en veillant tout particulièrement à la diversité du personnel en termes de répartition géographique, de répartition hommes-femmes et d'expérience utile pour les trois groupes de mandants» à la fin du projet de décision.
- 163. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit que son groupe souhaiterait obtenir des précisions sur la manière dont le Bureau entend évaluer l'effet de la crise du COVID-19 sur la mise en œuvre de sa politique de mobilité, en particulier pour ce qui est des transferts du siège vers les bureaux régionaux ou les bureaux de pays. En ce qui concerne la révision des descriptions de poste de directeur de bureau de pays de l'OIT, une des fonctions principales de ces directeurs devrait être de veiller à ce que les partenaires sociaux puissent participer pleinement à la définition des priorités au niveau des pays et à ce que le mandat normatif de l'Organisation soit pleinement pris en considération par les coordonnateurs résidents des Nations Unies. En ce qui concerne la proposition d'élaboration d'un nouveau cadre régissant les contrats de travail, le BIT devrait continuer d'octroyer des contrats permanents à un certain nombre de membres du personnel et de garantir des conditions de travail décentes pour ceux qui ont des contrats de courte durée, afin de préserver l'indépendance des fonctionnaires internationaux. Le groupe des travailleurs souhaiterait savoir quand l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination prévoit de publier son rapport sur l'avenir du travail dans le système des Nations Unies. Il souhaite également savoir si la référence faite dans le document GB.341/PFA/INF/5 aux nouvelles modalités de travail à distance et à la possibilité d'attirer ainsi un vivier plus diversifié de nouveaux talents signifie que le Bureau va désormais recruter du personnel qui travaillera depuis d'autres lieux que son bureau d'affectation.

- 164.** Des informations supplémentaires sur les mesures prises pour recruter des personnes handicapées seraient les bienvenues. En ce qui concerne le plan d'action visant à améliorer la diversité du personnel au sein du BIT et les chiffres présentés à ce sujet, il aurait été intéressant d'avoir un tableau comparatif pour les trois années de mise en œuvre de la stratégie, et pas seulement pour les deux dernières années. Pour le rapport final, il conviendrait de présenter les données relatives au lieu de travail et au pays d'origine des membres du personnel du BIT, pour les quatre années de l'initiative. Le rapport final devrait également inclure les chiffres normalement fournis chaque année dans le document du Conseil d'administration, en les ventilant par région. Le groupe des travailleurs espère que l'écart croissant entre hommes et femmes observé pour les postes à responsabilité de l'OIT se résorbera entre 2021 et 2024, du fait du nombre de fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de cette période. Il convient de poursuivre les consultations avec le Syndicat du personnel, notamment sur les modalités d'organisation flexible du travail et les méthodes de travail. Le groupe des travailleurs souhaite proposer un autre amendement au projet de décision, qui consiste à ajouter «, en tenant dûment compte du plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT» à la fin du texte proposé par le Bureau.
- 165. S'exprimant au nom du groupe du GASPAC, du groupe de l'Afrique et du groupe de l'Europe orientale,** un représentant du gouvernement du Japon se félicite de l'amélioration apportée aux informations relatives à la composition et la structure du personnel du BIT, qui clarifie la situation en ce qui concerne la représentation. Des progrès ont certes été réalisés s'agissant de la diversité géographique, mais il faut poursuivre le travail. On pourrait inclure dans la Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) des indicateurs tels que l'augmentation nette du nombre de fonctionnaires originaires de pays sous-représentés, le pourcentage de fonctionnaires originaires de ces pays ou le nombre de pays sous-représentés. Le Bureau devrait coopérer plus activement avec les États Membres à la définition de mesures visant à améliorer la représentation géographique, notamment celle des jeunes professionnels, afin que la priorité soit donnée à ces derniers, en particulier pour les postes de débutant. L'OIT devrait veiller à la diversité des compétences et des expériences professionnelles de son personnel, y compris en matière de tripartisme, afin de répondre aux besoins des mandants.
- 166.** Il conviendrait de limiter les qualifications requises à celles qui sont spécifiquement liées aux postes à pourvoir et d'éliminer les obstacles systémiques, tels que les conditions exigeant une vaste expérience internationale ou des compétences linguistiques. À ce sujet, la révision des descriptions de poste génériques est bienvenue. Le Bureau devrait faire en sorte que les dispositions du Statut du personnel prévoyant que les membres du personnel de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail de l'OIT doivent avoir une connaissance satisfaisante de l'une des langues de travail soient pleinement respectées. L'orateur salue les efforts faits par le Bureau pour réviser les descriptions de postes génériques comme indiqué dans l'Initiative 3 du plan d'action approuvé à la 337<sup>e</sup> session. Cette révision devrait empêcher une «inflation des qualifications requises» non justifiée et il est important de veiller à ce qu'une telle inflation ne se produise pas lors des procédures concrètes de recrutement. Le Bureau devrait faire la démonstration de son engagement en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'inclusion des personnes handicapées, en veillant notamment à l'égalité entre hommes et femmes pour les postes de grade P5 et supérieurs. L'intervenant demande un complément d'information sur les efforts faits dans ce sens et sur les enseignements qui en ont été tirés.

- 167.** Tout en se disant confiant dans la capacité de l'OIT à atteindre l'objectif de diversité pour son personnel, l'intervenant estime que l'Organisation devrait envisager de revoir toutes les mesures, y compris le Statut du personnel, si aucun progrès significatif n'était enregistré. La Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) devrait être fondée sur les besoins des mandants et les enseignements tirés de la période de mise en œuvre actuelle. Les membres du GASPAC, du groupe de l'Afrique et du groupe de l'Europe orientale restent déterminés à travailler avec le Bureau au renforcement de la fonction «Ressources humaines» et appuient le projet de décision, tel que proposé par le Bureau. Chacun des groupes exprimera sa position sur les amendements proposés.
- 168. S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon déclare que le groupe souscrit à l'amendement proposé par le groupe des employeurs et ne se prononce pas sur celui proposé par le groupe des travailleurs.
- 169. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Lesotho est d'avis que les données sur la représentation géographique devraient être plus transparentes; il rappelle que le Bureau avait précédemment transmis un tableau présentant la distribution géographique des postes et la répartition entre hommes et femmes, qui aurait pu être joint au rapport. Il demande des informations sur la distribution géographique des postes de la catégorie des services organiques par région. Les stages pour les jeunes professionnels n'ont pas été inclus dans le rapport et devraient l'être dans la Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) avec d'autres questions propres à l'Afrique. Il conviendrait de décentraliser le recrutement et de donner aux bureaux de pays l'autonomie nécessaire pour recruter de jeunes experts. Il faut continuer de tenir compte de la Déclaration d'Abidjan dans la Stratégie en matière de ressources humaines.
- 170.** En ce qui concerne le projet de décision, le groupe de l'Afrique propose d'ajouter «afin que celle-ci prévoie toutes les mesures nécessaires pour assurer la diversité géographique et remédier à la sous-représentation de certains États Membres, notamment en offrant des opportunités à de jeunes professionnels provenant de ces États» à la fin du texte proposé par le Bureau.
- 171. S'exprimant au nom du GRULAC**, un représentant du gouvernement de la Barbade se félicite des résultats positifs obtenus concernant le suivi du comportement professionnel et les services de formation et de perfectionnement professionnel. Tout en saluant les efforts déployés pour assurer la mobilité du personnel, il regrette que les objectifs de mobilité au cours de l'exercice 2018-19 n'aient pas été atteints. Tout en prenant note des facteurs qui influent sur la capacité du Bureau d'améliorer la parité entre hommes et femmes et la diversité géographique, il dit craindre que les initiatives actuelles soient insuffisantes pour atteindre les objectifs fixés et estime qu'il faudrait appliquer les bonnes pratiques d'autres organisations internationales. La mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines (2018-2021) devrait être revue; les besoins du personnel dans le contexte de la pandémie de COVID-19 devraient être pris en compte de façon à inclure les enseignements tirés. Le GRULAC appuie le projet de décision proposé par le Bureau.
- 172. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Canada salue la volonté de recruter le personnel sur la base du mérite. Les efforts visant à accroître la diversité et à renforcer l'inclusion vont dans le bon sens, mais ils doivent se poursuivre, notamment en ce qui concerne la parité entre hommes et femmes. Se déclarant préoccupée par la diminution du nombre de femmes aux postes de grade P5 et supérieurs, l'intervenante demande si l'on est bien attentif à l'attrition des femmes aux postes de rang élevé et quelles initiatives pourraient être mises en œuvre pour atteindre

la parité entre hommes et femmes à ces niveaux. Les futurs rapports devraient fournir des informations détaillées sur les ratios hommes-femmes à tous les niveaux et en donner l'évolution dans le temps. L'inclusion des personnes handicapées est une priorité pour le groupe des PIEM, mais les stratégies en matière de ressources humaines ne doivent pas faire double emploi avec les mesures engagées dans le cadre de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées.

- 173.** Le Bureau devrait poursuivre ses efforts visant à diffuser plus largement les avis de vacance de poste publiés afin de s'assurer de recruter les candidats les plus qualifiés, tout en mettant en œuvre le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT. Les futures synthèses devraient inclure des données sur la diversité géographique, ventilées par sexe. L'intervenante demande au Bureau de revoir les politiques de recrutement pour les administrateurs auxiliaires chargés des politiques et le personnel de la coopération technique de sorte que l'OIT soit un employeur attractif.
- 174.** L'intervenante demande au Bureau de préparer, pour la prochaine session du Conseil d'administration, un document exposant les enseignements tirés de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines (2018-2021). La Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) devrait inclure des objectifs actualisés et décrire les mesures précises que le Bureau va prendre pour prévenir le harcèlement sexuel et d'autres comportements répréhensibles et lutter contre toutes les formes de violence sur le lieu de travail, conformément à la convention (n 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Une partie devrait également être consacrée aux modalités de travail flexibles et à leurs implications pour la sécurité et la santé des travailleurs.
- 175.** Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision tel que proposé par le Bureau et n'appuie pas l'amendement proposé par le groupe des employeurs. L'intervenante demande que l'amendement proposé par le groupe des travailleurs soit distribué.
- 176. Une représentante du gouvernement de la Chine** salue les efforts que le Bureau déploie pour améliorer la mobilité et la numérisation, ainsi que la diversité au sein du personnel. Elle prend note des progrès accomplis pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, mais regrette que le document ne fasse pas mention des efforts déployés pour améliorer la diversité géographique. Elle demande au Bureau davantage d'informations à ce sujet. Les informations fournies concernant l'indicateur 2.1.2 ne traduisent pas avec exactitude la diversité géographique au sein de l'Organisation et, par ailleurs, la priorité devrait aller au recrutement de candidats originaires de pays sous-représentés. Le Bureau devrait être plus efficace dans le recrutement en se faisant connaître plus largement et en insistant sur les qualifications et l'expérience du tripartisme, selon les besoins réels de chaque poste.
- 177. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** rappelle que les futurs rapports devraient continuer d'inclure des informations sur la représentation de tous les pays et présenter les fourchettes souhaitables pour chaque pays; les données régionales devraient être secondaires. Au cours de la période 2022-2025, le Bureau devrait travailler de manière concertée afin de parvenir à une représentation géographique égale et fournir des rapports annuels sur les progrès accomplis. Les critères fondamentaux pour le recrutement devraient être les compétences et l'expérience pertinentes pour le poste en question. L'OIT devrait en outre aligner sa conception de la diversité au sein de son personnel uniquement sur celle de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). La Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) devrait viser à mettre en œuvre les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies et les recommandations de la CFPI concernant les conditions de travail et les droits du personnel, dans un souci d'uniformité et pour garantir des conditions de travail décentes

dans l'ensemble du régime commun des Nations Unies. La Fédération de Russie souscrit au projet de décision tel que proposé par le Bureau.

- 178. Un représentant du gouvernement du Brésil** insiste sur la nécessité de progresser dans tous les domaines couverts par les trois axes de la Stratégie en matière de ressources humaines, et plus particulièrement pour améliorer la diversité géographique et la représentation équitable des hommes et des femmes au sein du personnel. Les descriptions de poste doivent présenter les compétences et l'expérience requises pour chaque poste, mais les processus de recrutement doivent aussi favoriser la diversité et éliminer les obstacles systémiques qui excluent des candidats qualifiés. Le Brésil souscrit au projet de décision tel qu'amendé par le groupe des employeurs.
- 179. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) remercie le Conseil d'administration pour son soutien et ses orientations, qui contribueront à assurer la mise en œuvre efficace de la Stratégie en matière de ressources humaines pour la période 2018-2021 et l'élaboration de la nouvelle stratégie pour 2022-2025, qui se fera en étroite coopération avec les représentants de tous les groupes et du Syndicat du personnel de l'OIT. La Stratégie en matière de ressources humaines s'accompagne de plans d'action et d'une série de cibles qui permettent de mesurer les progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la parité entre hommes et femmes et la répartition géographique équitable au sein du personnel.
- 180.** L'amélioration de la diversité géographique reste une priorité pour le Bureau. Au 31 décembre 2020, le critère de diversité géographique avait été appliqué à 780 postes (23 pour cent du personnel de la catégorie des services organiques), mais la diversité géographique réelle au sein de l'ensemble du personnel du BIT est en fait plus large si l'on prend en compte l'effectif total du BIT. La compétence, l'intégrité et le professionnalisme restent des valeurs essentielles pour le personnel du BIT.
- 181.** Le Bureau s'est efforcé de collaborer avec les secrétariats des groupes et les missions permanentes auprès des Nations Unies à Genève pour mieux faire connaître les possibilités d'emploi au sein de l'OIT et élargir le vivier de candidats pour les postes à pourvoir au sein de son personnel. Le site ILO Jobs a été consulté plus de 3,5 millions de fois, ce qui témoigne de l'efficacité de ces efforts. L'OIT s'est fait plus largement connaître en renforçant sa présence sur les réseaux sociaux professionnels et en déployant des efforts continus, en coopération avec le Syndicat du personnel, pour réviser les aspects génériques des descriptions de poste pour le personnel de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques. Le Département du développement des ressources humaines (HRD) garde bon espoir que le personnel gagnera en diversité à mesure que des postes deviendront vacants sur la période 2021-2023 en raison des départs à la retraite prévus.
- 182.** En ce qui concerne la parité entre hommes et femmes, il est décevant de constater que, malgré d'excellents résultats en ce qui concerne l'ensemble des effectifs de l'Organisation et les postes de la catégorie des services organiques jusqu'au grade P4 inclus, les femmes restent sous-représentées aux postes de cadres supérieurs. Des mesures supplémentaires doivent être prises pour faire pencher la balance. La modification, en 2018, de l'âge du départ obligatoire à la retraite a eu comme conséquence de réduire les possibilités de nouveaux recrutements à des postes de haut niveau. Par ailleurs, en 2020, 60 pour cent des descriptions d'emploi incluaient des compétences intégrant une perspective de genre et 100 pour cent faisaient référence à la sensibilité aux considérations de genre. Les initiatives à ce sujet vont se poursuivre, conformément aux orientations et aux recommandations du Conseil d'administration.

Des échanges interinstitutionnels ont déjà permis à des femmes d'accéder à des postes de haut niveau et ils vont se poursuivre.

- 183.** En ce qui concerne les compétences et l'expérience professionnelle, le Bureau s'est efforcé d'attirer certains types d'expertise existant au sein des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs, ainsi qu'au sein des administrations publiques. Des initiatives sont en cours avec ACT/EMP et ACTRAV pour faire connaître les possibilités d'emploi et encourager les candidatures. Les avis de vacance de poste sont formulés de façon à encourager les candidatures de personnes qui ont une expérience professionnelle en rapport avec le mandat de l'OIT. Il a été mis en place sur le site ILO Jobs un système d'alerte auquel les personnes intéressées peuvent s'abonner pour recevoir les avis de vacance de poste. Le Bureau tient à travailler en étroite collaboration avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et à leur montrer que travailler avec l'OIT est dans l'intérêt de l'Organisation.
- 184.** Les personnes handicapées sont encouragées à postuler au BIT; une assistance leur est offerte pour le dépôt de leur candidature. Les membres du personnel qui siègent dans les jurys d'entretien sont sensibilisés à la prise en considération de la diversité dans le recrutement et la sélection. En 2021, le Bureau va collaborer avec l'UIT à la mise en œuvre d'un projet qui vise à améliorer l'accessibilité des plateformes de recrutement en ligne des organismes des Nations Unies pour les personnes handicapées.
- 185.** En ce qui concerne le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, l'approche suivie par le Bureau est celle d'une tolérance zéro, énoncée expressément dans une nouvelle politique de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans tout le Bureau, qui a été adoptée en juillet 2020 et communiquée à tous les membres du personnel. L'élimination du harcèlement est une priorité du Directeur général, et ce travail est mené en collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies.
- 186.** Le recrutement décentralisé est une réalité depuis plusieurs années, non seulement au niveau national pour les services généraux, mais aussi pour les postes de la catégorie des services organiques recrutés au niveau international. Le soutien que le Conseil d'administration apporte au programme des jeunes administrateurs auxiliaires est particulièrement apprécié. Ce programme débouche sur un taux de rétention comparable à celui des programmes de stages dans les autres organismes des Nations Unies. Son objectif premier reste de permettre à des jeunes professionnels de tirer des enseignements de leur expérience au BIT, qu'ils restent employés au BIT à long terme ou qu'ils utilisent leur expertise ailleurs. Fondé sur le mérite, ce programme contribue fortement à encourager la diversité dans le recrutement.
- 187.** L'intervenant propose que les groupes se consultent de façon informelle pour discuter des propositions d'amendements au projet de décision.
- 188.** À l'issue des consultations informelles menées, le Bureau a diffusé à tous les membres du Conseil d'administration un projet de décision révisé, qui est libellé comme suit:

Le Conseil d'administration prie le Bureau de tenir compte de ses orientations aux fins de la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et de la préparation de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025), afin de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT (GB.337/PFA/11), y compris en termes de répartition hommes-femmes, de répartition géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation, d'expérience utile pour les trois groupes de mandants et d'opportunités offertes aux jeunes et aux jeunes professionnels.

- 189. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit que le projet de décision révisé prend en considération tous les aspects de la diversité qui revêtent un intérêt pour les mandants. Le groupe des travailleurs est disposé à approuver ce projet de décision et espère que le Bureau en tiendra compte dans la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2025.
- 190. Le porte-parole du groupe des employeurs** remercie le Bureau pour l'appui apporté à la révision du projet de décision, qui permettra à l'OIT de mieux prendre en compte la diversité dans toutes ses dimensions. Le personnel est le principal atout de l'OIT. En recrutant des personnes ayant des parcours professionnels et une expérience de vie plus variés à tous les niveaux, l'Organisation aura davantage de chances de tirer parti de la diversité et de renforcer à la fois son avantage concurrentiel et sa pertinence. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision révisé et espère qu'il sera dûment pris en compte dans la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2025.

## Décision

- 191. Le Conseil d'administration prie le Bureau de tenir compte de ses orientations aux fins de la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et de la préparation de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025), afin de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT (GB.337/PFA/11), y compris en termes de répartition hommes-femmes, de répartition géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation, d'expérience utile pour les trois groupes de mandants et d'opportunités offertes aux jeunes et aux jeunes professionnels.**

(GB.341/PFA/16, paragraphe 42, tel que modifié par le Conseil d'administration)