



# Conseil d'administration

344<sup>e</sup> session, Genève, mars 2022

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 .....	3
1. Exécution du programme de l'OIT 2020-21 (GB.344/PFA/1(Rev.1)) .....	3
Décision .....	10
2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.344/PFA/2) .....	11
Décision .....	11
3. Programme et budget pour 2020-21: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2021 (GB.344/PFA/3) .....	11
Décision .....	12
4. Questions relatives aux locaux de l'OIT .....	12
4.1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.344/PFA/4/1) .....	12
Décision .....	13
Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance .....	13
4.2. Point sur les locaux du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et du Bureau de pays pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo à Abidjan (GB.344/PFA/4/2) .....	14
Décision .....	14
Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance .....	14

5.	Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation (GB.344/PFA/5).....	15
	Décision .....	20
6.	Barème de contributions au budget pour 2023 (GB.344/PFA/6).....	20
	Décision .....	21
7.	Autres questions financières .....	21
Segment relatif aux audits et au contrôle.....		21
8.	Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.344/PFA/8(Rev.1)).....	21
	Décision .....	22
	Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance .....	22
9.	Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021 (GB.344/PFA/9(Rev.1)) .....	23
	Décision .....	23
	Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance .....	23
Segment du personnel.....		25
10.	Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel .....	25
11.	Amendements au Statut du personnel .....	25
12.	Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	25
12.1.	Déclarations de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations internationales .....	25
12.2.	Composition du Tribunal (GB.344/PFA/12/2).....	25
	Décision .....	25
13.	Autres questions de personnel: Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) (GB.344/PFA/13) .....	26
	Décision .....	26

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

### 1. Exécution du programme de l'OIT 2020-21 (GB.344/PFA/1(Rev.1))

1. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** dit que la période biennale 2020-21 a été marquée par les graves répercussions de la pandémie de COVID-19, qui a rendu l'appui de l'OIT aux mandants plus nécessaire que jamais. Les travaux de la période biennale ont mis en évidence la pertinence du mandat de justice sociale de l'OIT et la nécessité de le mettre en œuvre et de le redynamiser en donnant effet à l'Agenda du travail décent, à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et à l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain. L'orateur salue les mesures prises par le Bureau pour adapter ses méthodes de travail, notamment son utilisation des outils numériques pendant la pandémie pour continuer d'apporter son appui aux mandants. Il aurait fallu, dans le rapport, mieux rendre compte des problèmes de connectivité et de l'importance que revêt le retour aux réunions en présentiel. Le Bureau doit chercher des moyens d'arriver à un équilibre entre réunions à distance et réunions en présentiel, compte tenu de la fracture numérique, en faisant en sorte de préserver l'approche collective pour l'apprentissage et l'élaboration des politiques.
2. Tout en se félicitant de la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, l'orateur affirme qu'il faut accélérer les progrès si l'on veut mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025. Il se félicite également de l'entrée en vigueur de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et du nombre élevé de nouvelles ratifications de conventions et de recommandations, et demande que, dans les futurs rapports, ces informations soient présentées par pays de ratification et par instrument ratifié. Les taux de ratification restent inégaux d'une région à l'autre et ils devraient être plus élevés en Asie et dans les États arabes. Il faudrait aussi promouvoir davantage la cohérence des politiques au sein du système multilatéral. Le nombre accru de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) qui contribuent à la mise en œuvre des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable est une bonne chose, mais l'OIT devrait utiliser les PPTD pour influencer sur le contenu des plans-cadres, de sorte que le travail décent y occupe une place centrale. L'orateur remercie les donateurs pour les contributions volontaires dont ils se sont acquittés pendant cette période biennale. Il se félicite du fait que le résultat 1 ait reçu la plus grande part des fonds pour la coopération technique financée par le budget ordinaire, et indique qu'il faudrait allouer davantage de ressources au résultat 2. L'OIT devrait travailler davantage à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) 3, 5 et 10. Les futurs rapports devraient inclure une partie sur les difficultés des régions à atteindre les résultats.
3. S'agissant du résultat 1, bien que le dialogue social et la négociation collective aient permis d'améliorer la protection des travailleurs, les organisations de travailleurs ont constaté un manque de respect du dialogue social pendant la pandémie, notamment dans certains cas où les mesures de riposte à la pandémie ont servi à entraver l'exercice des droits syndicaux. L'orateur est d'avis qu'il faudrait redoubler d'efforts pour augmenter les taux de ratification et d'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il se félicite de la publication prochaine du rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social. Selon lui, il faut en faire davantage pour assurer la pleine mise en œuvre des conclusions des réunions sectorielles. En ce qui concerne l'indicateur de produit 1.4.2,

l'intervenant rappelle que son groupe préfère que l'on distingue la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail, le droit à la négociation collective étant un droit fondamental, auquel il convient d'accorder un plus grand degré de priorité.

4. S'agissant du résultat 2, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport, la politique normative est déséquilibrée, en ce qu'elle privilégie le retrait et l'abrogation des instruments dépassés au détriment de l'action visant à combler les lacunes dans les normes. Le nombre de ratifications en 2020 a été inférieur aux cibles, essentiellement en raison des effets de la pandémie. Les gouvernements doivent inverser cette tendance pour assurer une reprise fondée sur les droits, après l'augmentation encourageante des taux de ratification en 2021. Le fait que les problèmes relevés par les organes de contrôle au regard des normes aient été pris en compte dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable est une bonne chose, et il faudrait que ce soit fait dans un plus grand nombre de pays.
5. S'agissant du résultat 3, de meilleurs résultats sont attendus pour la période biennale en cours en ce qui concerne l'emploi des jeunes et l'adoption de stratégies intégrées de formalisation. L'orateur demande si le Bureau s'est intéressé à la promotion des normes agricoles dans le cadre de ses activités sur l'économie rurale.
6. Pour ce qui est du résultat 4, l'orateur demande au Bureau si les résultats obtenus n'ont pas été davantage centrés sur la productivité plutôt que sur une action conjointe visant à la fois la productivité et l'amélioration des conditions de travail. Il dit espérer que l'on désignera au cours de la période biennale 2022-23 un plus grand nombre de points focaux nationaux chargés de promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
7. En ce qui concerne le résultat 5, le groupe des travailleurs aimerait obtenir des informations supplémentaires sur les résultats obtenus par le réseau d'innovation en matière de compétences ainsi que sur les solutions aux problèmes en la matière qui auraient été proposées par le biais des laboratoires d'innovation.
8. L'intervenant se dit préoccupé par le fait que les résultats obtenus au titre du résultat 6 soient inférieurs aux cibles et que ce résultat compte pour la part la plus faible des dépenses, que ce soit dans le budget ordinaire, les contributions extrabudgétaires ou le Compte supplémentaire du budget ordinaire. Les progrès ont été maigres dans le domaine de l'économie du soin et l'application effective du droit à l'égalité de rémunération. L'orateur demande comment le Bureau prévoit de remédier à l'absence de progrès dans l'intégration de l'égalité hommes-femmes, compte tenu de l'urgence qu'il y a de mettre en œuvre un programme porteur de transformation en faveur de cette égalité, et du fait que les femmes ont particulièrement subi les effets de la pandémie.
9. En ce qui concerne le résultat 7, l'orateur déplore que l'on ait si peu avancé dans la mise au point d'approches intégrées englobant les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau devrait accroître son assistance, en se concentrant sur la liberté syndicale, la négociation collective et la non-discrimination. Les activités portant sur la négociation collective des salaires sont essentielles pour réduire les inégalités et devraient être étendues. Les résultats relatifs aux plateformes numériques n'ont pas atteint la cible fixée, et il faudrait par conséquent renforcer les compétences techniques de l'OIT, en mettant l'accent sur la recherche et sur les solutions axées sur les politiques. L'assistance de l'OIT aux travailleurs migrants, particulièrement touchés par la pandémie, est bienvenue. La guerre en cours en Ukraine ayant entraîné un flux massif de réfugiés vers les pays voisins, il sera essentiel d'apporter un soutien aux réfugiés et aux pays d'accueil, en tenant compte des

principes directeurs de 2016 de l'OIT sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.

10. Pour ce qui est du résultat 8, la pandémie a montré combien il était urgent de réaliser la protection sociale universelle. L'accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale devrait être pour l'OIT l'occasion de faire prendre plus largement en compte ses normes et le tripartisme dans la garantie d'une protection sociale universelle pour tous.
11. En ce qui concerne les résultats facilitateurs, l'orateur insiste sur le caractère exceptionnel du format virtuel de la 109<sup>e</sup> session (2021) de la Conférence internationale du Travail et sur la nécessité de revenir à des échanges en présentiel. Il faut progresser s'agissant de l'égalité entre hommes et femmes aux postes des catégories supérieures. Il faut aussi redoubler d'efforts pour promouvoir la cohérence des politiques fondées sur les droits pour la justice sociale. Il est en outre important que l'OIT consolide sa position pour être à même de renforcer les capacités de ses mandants et de les aider à utiliser les plateformes et mécanismes des Nations Unies puisque, trop souvent, les besoins et les points de vue des syndicats sont ignorés ou mal pris en compte par les coordonnateurs résidents des Nations Unies. L'objectif de l'OIT devrait être de mener des actions ambitieuses fondées sur le dialogue social pour améliorer de façon significative le monde du travail. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
12. **Le porte-parole du groupe des employeurs** rappelle que son groupe n'a pas appuyé l'adoption du programme et budget pour la période biennale 2020-21. Le moment est venu d'évaluer si, au cours de ces deux années, les interventions du Bureau ont été adéquates, si elles ont donné lieu à des changements et des retombées sur le plan organisationnel et si elles ont été pertinentes pour les mandants et conformes à leurs besoins. L'orateur regrette que les réserves déjà exprimées par le groupe des employeurs restent d'actualité. S'agissant de la préoccupation suscitée par l'absence d'un résultat distinct pour les partenaires sociaux, le rapport confine pour l'essentiel le rôle des organisations d'employeurs au dialogue social, à l'exception des activités menées au titre du produit 1.1. Pourtant, les réponses que les organisations d'employeurs ont apportées face à la crise du COVID-19 sont allées bien plus loin que cela. Par ailleurs, les résultats qui montrent comment les capacités institutionnelles des organisations de partenaires sociaux ont été renforcées sont enfouis sous le résultat 1. La structure et la présentation hétérogènes du résultat 1 dans le rapport ne rendent justice ni à la valeur unique que les partenaires sociaux apportent à l'OIT ni au soutien que le Bureau leur fournit en vue de renforcer leur voix, leur représentation et leur indépendance. Le groupe des employeurs a fait l'expérience du coût de la structure actuelle du résultat 1 et a constaté que le manque de coordination et de consultation était encore plus marqué ces deux dernières années. Les fédérations d'employeurs membres ont signalé davantage de cas de projets de l'OIT qui ont été lancés sans consultations préalables ou dont le contenu a été présenté comme un fait accompli, ce qui montre que le Bureau a réduit de façon significative sa capacité à soutenir les organisations d'employeurs pendant la pandémie ainsi que ses efforts dans ce sens.
13. Pour ce qui est du manque de transparence budgétaire au niveau des produits, malgré les orientations formulées régulièrement par un tiers des mandants, les données financières correspondant aux dépenses budgétisées et réelles ne sont pas ventilées au niveau des produits dans le rapport. S'agissant des dépenses au titre de la coopération technique pour le résultat 1 financées par des ressources extrabudgétaires, elles sont présentées de façon cumulée uniquement et le Conseil d'administration ne peut donc pas vérifier la répartition de ces dépenses entre les quatre produits ni s'assurer que des ressources suffisantes ont été allouées à chacun d'eux. Pour ce qui est de favoriser la durabilité des interventions de l'OIT et une utilisation optimale des ressources, le soutien aux mandants ne peut pas se limiter au

financement d'événements et d'activités sporadiques. Il est nécessaire d'assurer la durabilité des interventions de l'OIT pour que le soutien aux organisations d'employeurs et de travailleurs soit efficace et que les mesures prises reposent sur un plan de travail recensant leurs besoins et priorités véritables. L'orateur ajoute qu'il présentera par écrit des observations sur les résultats stratégiques.

14. Le nouveau programme et budget devrait refléter les enseignements tirés du rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2020-21, intégrer des éléments d'adaptabilité pour pouvoir apporter des réponses rapides aux défis auxquels les mandants font face, et inclure des mesures renforcées en matière de transparence budgétaire et de responsabilisation. Il devrait également rendre compte des efforts déployés visant expressément à améliorer la durabilité des interventions de l'OIT et à définir les grandes lignes d'un résultat stratégique spécifique sur le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs, des organisations professionnelles et des organisations de travailleurs. Les institutions telles que les organisations d'employeurs jouent un rôle essentiel dans la promotion de la stabilité économique et sociale et la création d'un environnement légitime et propice à la bonne gouvernance. Les tragédies de ces dernières semaines ont souligné la nécessité absolue de disposer d'institutions représentatives et indépendantes fortes, capables de parer efficacement aux menaces qui pèsent sur la gouvernance démocratique et aux problèmes structurels sous-jacents qui la fragilisent.
15. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine se félicite de la réponse rapide, adaptée et opportune qu'a apportée le Bureau à la crise du COVID-19 ainsi que des progrès accomplis sur la voie de la réalisation des huit résultats stratégiques. En ce qui concerne le résultat 1, il prie le Bureau de trouver des moyens viables de répondre à la demande croissante de renforcement des capacités des administrations nationales du travail. En ce qui concerne les cibles du résultat 2 relatives à la ratification des normes internationales du travail, le Bureau devrait fournir en temps voulu aux États Membres une assistance technique efficace et adaptée. Le Bureau devrait également renforcer son soutien à la promotion des entreprises durables afin d'atténuer les effets persistants de la pandémie. Compte tenu du quasi-doublement, par rapport à 2018-19, des besoins en matière d'appui du BIT dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, le Bureau devrait intensifier ses travaux dans ce domaine en tenant compte de la Résolution de la Conférence concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans l'établissement et la mise en œuvre du programme et budget.
16. Les résultats obtenus au titre du résultat 6 étant en deçà des objectifs généraux, le GASPAC invite le Bureau à améliorer ses résultats en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail. Le Bureau devrait également s'appuyer sur les progrès réalisés au titre des résultats 7 et 8 pour continuer par différents moyens d'apporter un soutien aux États Membres dans le domaine de la protection des travailleurs et de la protection sociale. En ce qui concerne le résultat C (Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT), le Bureau doit encore progresser pour améliorer de façon substantielle la représentation géographique de son personnel, en étroite coopération avec les mandants.
17. Si la riposte immédiate à la crise du COVID-19 était de toute évidence indispensable, il convient d'inscrire la reprise centrée sur l'humain dans une perspective plus stratégique, en adoptant des solutions à plus long terme pour lutter contre les déficits durables en matière de travail décent et lever les nouvelles hypothèques qui pèsent sur l'avenir du travail. La participation active des mandants tripartites aux activités de l'OIT en matière de développement des

connaissances et de sensibilisation est essentielle pour renforcer l'efficacité et la crédibilité de l'Organisation. Le renforcement de la cohérence des politiques et de la coordination entre l'OIT et le système multilatéral est essentiel pour que toutes les ressources disponibles soient utilisées et combinées de manière stratégique aux fins de la réalisation de l'Agenda du travail décent. Les ressources extrabudgétaires représentant une part incontournable du budget et des dépenses, il est indispensable d'intensifier les efforts de mobilisation des ressources afin que toutes les cibles soient correctement et suffisamment budgétisées. Le GASPAC soutient le projet de décision.

18. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Malawi réitère la recommandation de son groupe consistant à revenir à un débat en deux parties pour que l'on sépare la discussion générale des observations et réponses précises sur les informations détaillées figurant dans les différentes sections et annexes du rapport. Notant l'étroite corrélation existant entre les diverses ressources budgétaires dont dispose l'OIT, y compris les contributions volontaires, il prie instamment le Bureau de promouvoir davantage la coopération avec les partenaires du développement traditionnels et potentiels. Le Bureau doit également continuer de s'appuyer sur les quatre piliers du Cadre stratégique de l'OIT pour faire face aux répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19. Des ressources supplémentaires doivent être allouées à la recherche afin de contribuer à l'élaboration de mesures destinées à atténuer les incidences sociales et économiques de cette crise.
19. L'absence de progrès dans la lutte contre le travail des enfants est préoccupante, notamment dans la région Afrique, où le travail des enfants a augmenté. Le Bureau devrait donc intensifier ses efforts dans ce domaine dans les régions concernées par ce fléau. L'orateur prie instamment le Bureau de continuer à évaluer l'efficacité des moyens de formation reposant sur des méthodes virtuelles que fournit le Centre international de formation de l'OIT, Turin, et demande que davantage d'efforts soient faits pour renforcer les interventions que l'OIT mènera au cours de la prochaine période biennale au titre du résultat stratégique 6. Le soutien à la promotion de la protection sociale, en particulier dans les pays à faible revenu, notamment ceux de l'Afrique, devrait aussi être une priorité pour le Bureau et ce, de toute urgence.
20. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Chili souligne que la région des Amériques n'a reçu que 13 pour cent des ressources allouées au titre de la coopération technique à la promotion du travail décent, des capacités industrielles, de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, du dialogue social et du tripartisme. Seulement 3 pour cent des dépenses effectuées au titre du programme de coopération technique ont été consacrées au résultat 6 (Égalité de genre et non-discrimination); il faudra donc redoubler d'efforts pour atteindre les cibles fixées pour ce résultat. Le programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ne sera réalisé que si des mesures déterminantes sont prises pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, traiter la question du soin et des services à la personne de manière globale et promouvoir la diversité et l'inclusion dans le monde du travail. En ce qui concerne le développement plus efficace et plus efficient des ressources humaines, la mesure de l'indicateur 2.3 (Développement d'une culture du respect et de l'inclusion) est générale et elle pourrait occulter les problèmes réels relatifs aux cas de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, au BIT. Les canaux de communication mis en place pour le règlement des différends sont essentiels pour que le personnel puisse déposer des plaintes en toute sécurité.
21. En ce qui concerne la participation de l'OIT à la stratégie «Du bleu au vert» du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), des mesures supplémentaires devraient être définies pour réduire les émissions de gaz à effet de serre au fur et à mesure que les

travailleurs réintègrent leur entreprise. Pour ce qui est du résultat 2, bien que des progrès aient été réalisés, le groupe réaffirme la nécessité de mettre en place des activités qui répondent aux priorités des pays de la région des Amériques, notamment pour les aider à mettre en œuvre les recommandations du système de contrôle. En ce qui concerne la nécessité d'allouer davantage de temps aux processus d'élaboration des politiques et de renforcer l'assistance du BIT dans ce domaine, comme le prévoit le résultat 5 (Compétences et apprentissage tout au long de la vie), le groupe demande quelles mesures le Bureau prendra pour mettre en application les accords conclus lors de la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Le GRULAC encourage le Bureau à poursuivre ses efforts en matière d'élaboration de stratégies visant à renforcer la couverture et les prestations sociales et à adopter des politiques d'intervention fondées sur la protection sociale. Les possibilités offertes par les outils numériques et les arrangements hybrides devraient continuer d'être exploitées, en tenant compte de leurs avantages et de leurs inconvénients. Le BIT devrait être à l'avant-garde du développement de formes innovantes de travail numérique, tant dans les services qu'il offre que pour le bon fonctionnement du Conseil d'administration et du Bureau lui-même.

- 22. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique se félicite de la rapidité et de la créativité dont le Bureau a fait preuve dans sa riposte à la pandémie de COVID-19. Elle salue en particulier les efforts qu'il a déployés pour soutenir les mandants dans les mesures prises face à la pandémie, pour produire des informations sur les effets de la pandémie sur le monde du travail et pour mettre en place des mesures destinées à assurer la continuité des activités afin de poursuivre ses travaux et d'assurer le fonctionnement des structures de gouvernance essentielles de l'Organisation.
- 23.** Le groupe des PIEM salue l'analyse qui est faite de la contribution de l'OIT à la réalisation des objectifs de développement durable, ainsi que le rôle de premier plan joué par l'Organisation dans le cadre de l'initiative «Action climatique pour l'emploi» et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale. À l'avenir, le groupe souhaiterait en savoir plus sur la manière dont ces efforts renforcent la capacité de l'OIT à atteindre ses objectifs stratégiques et à réaliser les cibles fixées dans son programme et budget. Le groupe des PIEM se félicite en outre des informations détaillées fournies au sujet de la provenance et de la répartition des ressources par résultat et par région et convient que l'OIT doit améliorer le suivi de ses résultats et la mesure de son impact, tout en reconnaissant qu'on ne saurait attribuer les résultats nationaux qu'à sa contribution. L'oratrice reconnaît que les travaux de l'Organisation portent parfois leurs fruits sur plusieurs années.
- 24.** Au niveau des produits, l'oratrice note avec préoccupation que les écarts entre les cibles fixées et les résultats obtenus au titre des huit résultats stratégiques varient considérablement et que la cible fixée au titre du résultat 6 est loin d'avoir été atteinte. Elle encourage le Bureau à continuer de renforcer le cadre de résultats afin d'en faire un outil de référence plus pertinent.
- 25.** Les informations fournies sur la contribution de l'OIT à la réalisation de certains résultats sont les bienvenues. Il faut toutefois aller plus loin; il serait utile par exemple de savoir si l'utilisation du portail pour la conformité stratégique aux fins du suivi des résultats des campagnes d'inspection s'est traduite par une augmentation du nombre d'inspections, combien de travailleurs en ont bénéficié et si des améliorations ont été apportées en conséquence. De même, il serait utile d'avoir des informations supplémentaires sur les retombées des travaux de l'OIT pour lesquels le tableau de bord des résultats de l'Organisation en matière de travail décent et le site InfoStories ont été utilisés, notamment

à propos des bénéficiaires, des mesures mises en œuvre et des résultats positifs obtenus. L'oratrice demande au Bureau de fournir un rapport d'étape sur les 4 indicateurs d'impact et les 14 indicateurs de résultats figurant dans le cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21 et regrette que le document ne comporte aucune indication sur les progrès réalisés.

26. Le groupe des PIEM salue les informations fournies au sujet des enseignements tirés et partage l'avis selon lequel le Bureau a apporté une contribution particulièrement précieuse aux efforts de recherche et de gestion des connaissances et que l'OIT doit continuer à chercher des moyens d'étendre la portée de son action dans le monde. L'oratrice note que l'Organisation a eu du mal à assurer en temps opportun un soutien coordonné sur le terrain en raison des difficultés rencontrées pour réunir les compétences techniques requises sur place; elle se félicite des plans établis pour renforcer la priorité accordée à la rationalisation des cadres et mécanismes régissant la planification et les rapports conjoints et convient que l'OIT devrait accorder plus d'importance aux moyens d'assurer la durabilité des résultats. L'oratrice note enfin que les conclusions contenues dans le document s'alignent sur celles de l'évaluation du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) publiée en 2021.
27. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) fait savoir que le Bureau met tout en œuvre pour répartir les contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement de manière équilibrée entre les différents résultats, notamment au moyen de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et de son plan de mise en œuvre ainsi que des dialogues structurés sur la question du financement. Ces efforts vont toutefois nécessiter le soutien continu des donateurs et des mandants.
28. En réponse à une demande formulée par le groupe des PIEM, l'orateur indique qu'il est difficile de fournir un rapport intermédiaire sur l'ensemble des indicateurs d'impact et des indicateurs de résultat étant donné que les sources nationales ne transmettent souvent pas les informations nécessaires en temps utile. Le Bureau va continuer à œuvrer pour accroître la quantité de statistiques nationales disponibles afin de suivre les progrès accomplis et d'appuyer la prise de décisions. Toutes les informations disponibles sur les indicateurs ont été intégrées dans le tableau 1 du document.
29. Répondant à une question soulevée par le groupe des employeurs sur une présentation des dépenses budgétaires au niveau des produits, le représentant du Directeur général explique que, dans le cadre du modèle de gestion axée sur les résultats, les informations sur les dépenses budgétaires doivent être, à des fins de gouvernance, présentées au niveau des résultats. Cette pratique, appliquée dans tout le système des Nations Unies, permet de répartir les responsabilités en matière de gouvernance et les responsabilités en matière de fonctionnement entre le Conseil d'administration et le Bureau, et contribue à une approche intégrée entre les différents résultats et au sein de chacun d'entre eux. Cependant, comme demandé par le groupe des employeurs, le document fournit, pour le résultat 1, des données ventilées pour les produits 1.1 et 1.2. Par rapport aux périodes biennales précédentes, des ressources supplémentaires ont été allouées en 2020-21 pour aider les organisations de travailleurs et d'employeurs au titre de ces deux produits, ce qui a représenté une augmentation des dépenses de 0,8 million de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) en comparaison de la période 2018-19. Le regroupement des activités d'appui aux organisations de travailleurs et d'employeurs au sein d'un même résultat a permis au Bureau d'allouer à celles-ci davantage de ressources et de faciliter le renforcement des capacités des partenaires sociaux, tout en améliorant la collaboration dans la mise en œuvre du programme et budget dans l'ensemble du Bureau.

30. En ce qui concerne les questions du groupe des travailleurs sur certains résultats particuliers, le représentant du Directeur général explique que les normes relatives à l'agriculture ont été prises en compte dans les activités concernant l'économie rurale menées au titre du résultat 3. De plus amples informations à cet égard pourront être fournies dans les prochains rapports sur l'exécution du programme. L'orateur confirme de plus que les résultats atteints au titre du résultat 4 qui sont présentés dans le document intègrent, outre l'augmentation de la productivité, la question des conditions de travail. Il convient que les prochains rapports devraient fournir davantage d'informations à cet égard. Pour ce qui est du résultat 5, le site Web de l'OIT présente des informations supplémentaires sur le Mécanisme d'innovation pour les compétences. En réponse aux questions du GASPAC et du GRULAC sur la suite donnée aux discussions de la 109<sup>e</sup> session (2021) de la Conférence internationale du Travail, l'orateur indique qu'un projet de stratégie de l'OIT en matière d'apprentissage tout au long de la vie pour la période 2022-2030 sera soumis au Conseil d'administration pour examen à sa session de novembre 2022 et qu'il contiendra des informations complémentaires sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Par ailleurs, le Bureau organisera en mars 2022 un dialogue structuré sur la question du financement qui sera consacré aux compétences.
31. L'orateur prend note des préoccupations exprimées par les mandants en ce qui concerne la réalisation des cibles définies pour le résultat 6. L'égalité de genre et l'égalité de chances n'ayant été ajoutées que récemment au nombre des résultats du programme et budget, il faudra du temps pour améliorer la mise en œuvre, de même que pour obtenir des résultats et les mesurer. Le Bureau prend néanmoins des mesures à cet égard, notamment sur le plan de la production de connaissances dans le domaine de l'économie du soin. Il intensifie également ses activités de sensibilisation sur la question de l'égalité de rémunération et accroît la quantité de statistiques ventilées par genre. Le résultat 6 ayant reçu la part de ressources extrabudgétaires la plus faible, il faut faire davantage pour mobiliser des ressources en vue de sa réalisation. En 2020-21, le Bureau a donc alloué au résultat 6 plus de 2 millions de dollars É.-U. au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire pour améliorer la situation. L'orateur invite les donateurs à manifester leur intérêt pour ce résultat et à appuyer sa réalisation.
32. Le représentant du Directeur général prend acte des observations des mandants, notamment en ce qui concerne le renforcement des capacités au titre du résultat 1; la nécessité de mettre davantage l'accent sur les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, entre autres; le renforcement de la protection sociale au titre du résultat 8; et l'amélioration de la diversité au sein du personnel. Le Bureau tiendra compte de ces observations dans la mise en œuvre du programme et budget pour 2022-23 ainsi qu'au moment de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2024-25.

## Décision

33. **Le Conseil d'administration prend note du rapport et prie le Bureau de tenir compte des observations formulées pendant la discussion.**

(GB.344/PFA/1(Rev.1), paragraphe 230)

## 2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.344/PFA/2)

34. 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 28 février 2022.
35. 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 11 mars 2022.

### Décision

36. **Le Conseil d'administration délègue à son bureau, pour la période de la 110<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2022), le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 17 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 78<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2023.**

(GB.344/PFA/2, paragraphe 3)

## 3. Programme et budget pour 2020-21: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2021 (GB.344/PFA/3)

37. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) indique que les résultats financiers définitifs pour la période biennale 2020-21 doivent encore être confirmés dans le cadre du processus d'audit externe des états financiers et qu'ils seront présentés au Conseil d'administration en mai 2022. Le Bureau calculera alors les montants dus aux États Membres conformément aux articles 11.5 à 11.7 du Règlement financier en vue de la distribution de la prime nette acquise en 2020-21, qui sera versée à compter de janvier 2023. Le montant total de cette prime est actuellement estimé à 23 millions de francs suisses.
38. Depuis le début de l'année 2022, l'OIT a reçu 89,4 millions de francs suisses d'arriérés de contributions au titre des exercices précédents, et 110,9 millions de francs suisses au titre des contributions pour 2022, soit 28,9 pour cent du montant total dû. L'orateur appelle l'attention du Conseil d'administration sur le document [GB.344/PFA/INF/1](#), qui contient des informations sur le recouvrement des contributions du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, les États Membres ont versé 19,6 millions de francs suisses, montant dont le détail peut être consulté sur le site Web du Conseil d'administration ([GB.344/PFA/Document de salle](#)).
39. **Le porte-parole du groupe des employeurs** prend acte de l'excédent des recettes par rapport aux dépenses pour la période biennale 2020-21 ainsi que de l'utilisation des arriérés de contributions perçus pour rembourser les emprunts internes et le Fonds de roulement. Il note avec satisfaction que le total des contributions dues au 31 décembre 2021 est inférieur au total des contributions dues au 31 décembre 2019. Au vu du contexte financier difficile résultant de la pandémie de COVID-19, il félicite les gouvernements qui se sont acquittés de leurs obligations financières dans les délais. Il constate également que 17 États Membres ont perdu leur droit de vote en raison de leurs arriérés. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

40. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** prend note du ralentissement des dépenses causé par la pandémie de COVID-19 et de la reprise qui s'est amorcée. Il remercie les gouvernements qui ont déjà payé leurs contributions ou qui ont réglé leurs arriérés, et invite les autres à s'acquitter de leurs engagements non réglés. Il prend acte du fait que les arriérés perçus ont été utilisés pour rembourser le Fonds de roulement. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
41. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini félicite le Bureau d'avoir mené à bien ses activités dans les limites du budget alloué pour 2020-21. Toutefois, le document ne contient pas d'informations sur les économies ou les gains réalisés grâce au paiement en temps voulu des contributions. Il demande si cette omission s'explique par le fait qu'aucune contribution n'a été versée à temps pendant la période biennale 2020-21, d'autant que le document n'indique pas que l'application de l'article 11.5 du Règlement financier a été activée. L'orateur demande par ailleurs si le document tient compte des revenus issus de la vente de la parcelle n° 4057 de l'OIT, qui ont été alloués à la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège, ou des dépenses engagées à ce jour dans le cadre de cette phase du projet de rénovation. Sous réserve des réponses fournies par le Bureau, le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
42. **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 note avec satisfaction qu'il n'y a pas eu de nouvelle proposition de dérogation au Règlement financier visant à transférer une partie de la prime nette de l'Organisation vers le Fonds de roulement. Elle se dit extrêmement préoccupée par le montant des contributions non acquittées et exhorte tous les États Membres à s'acquitter de leurs obligations. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
43. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances), se référant aux dispositions de l'article 11.5, répète qu'environ 23 millions de francs suisses seront redistribués à compter de janvier 2023, lorsque les états financiers définitifs auront été établis et qu'ils auront été approuvés par la Conférence. Le produit de la vente de la parcelle n'a pas été inclus dans le document à l'examen puisqu'il avait été inscrit dans les états financiers de l'OIT pour 2020. Le Conseil d'administration sera informé régulièrement des dépenses réalisées au titre de la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège.

## Décision

44. **Le Conseil d'administration prend note des informations sur l'état des recettes et des dépenses de l'exercice biennal 2020-21 contenues dans le document GB.344/PFA/3.**

(GB.344/PFA/3, paragraphe 11)

## 4. Questions relatives aux locaux de l'OIT

### 4.1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.344/PFA/4/1)

45. 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 28 février 2022.

46. 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 11 mars 2022.

## Décision

### 47. Le Conseil d'administration:

- a) **approuve le budget proposé pour le projet de périmètre de sécurité du bâtiment du siège, qui s'inscrit dans la limite des ressources disponibles à l'issue de la vente de la parcelle de terrain de l'OIT;**
- b) **prie le Directeur général de continuer ses échanges avec le gouvernement du pays hôte à propos d'une éventuelle contribution financière et d'une coordination pour la mise en œuvre du projet de périmètre de sécurité.**

(GB.344/PFA/4/1, paragraphe 13)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance<sup>1</sup>

48. **Le groupe des travailleurs** prend note des progrès accomplis dans le cadre de la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège, notamment de l'achèvement des travaux sur les façades de la zone des colonnades. Il note avec satisfaction que le Bureau a l'intention de déposer une demande de permis de construire pour le projet de périmètre de sécurité en mars 2022 et que le projet est pleinement conforme aux règlements du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Il souscrit à la proposition tendant à créer une passerelle destinée à faciliter le déplacement des visiteurs à mobilité réduite entre le pavillon d'accueil et le bâtiment principal et se réjouit de ce que le coût estimatif du projet de périmètre de sécurité s'inscrive dans la limite des ressources disponibles à l'issue de la vente de la parcelle de terrain de l'OIT. La poursuite des discussions au sujet d'une éventuelle contribution financière du pays hôte serait bienvenue. Il importe de faire en sorte que les mandants de l'OIT continuent d'accéder sans trop de difficultés au bâtiment de l'Organisation, tout en assurant la sécurité de celui-ci. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
49. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** se félicite tout particulièrement de ce que la structure temporaire devant accueillir la salle du Conseil d'administration et d'autres salles de conférence ait été achevée à temps pour la 344<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Le budget total englobant la phase 2 du projet de rénovation et le projet de périmètre de sécurité dépasse le montant de la vente de la parcelle 4057. Étant donné que le Bureau est en discussion avec le pays hôte au sujet d'une contribution financière et que le contrat de vente de la parcelle 4057 contient une clause prévoyant le versement d'une somme supplémentaire en fonction de la densité d'aménagement approuvée, le Bureau devrait faire son possible pour réaliser des économies et terminer la phase 2 du projet de rénovation et le projet de périmètre de sécurité dans les limites du budget prévu. Le groupe des PIEM adhère au projet de décision.

---

<sup>1</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.

## 4.2. Point sur les locaux du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et du Bureau de pays pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo à Abidjan (GB.344/PFA/4/2)

50. 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 28 février 2022.
51. 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 11 mars 2022.

### Décision

52. **Le Conseil d'administration prend note du point de situation figurant dans le document GB.344/PFA/4/2.**  
(GB.344/PFA/4/2, paragraphe 6)

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

53. **Le groupe des travailleurs** prend note de la proposition soumise en février 2021 par le coordonnateur résident tendant à intégrer la création d'une maison des Nations Unies dans le projet de rénovation des locaux de l'OIT à Abidjan, et de ce que l'OIT serait prête à accepter cette proposition sous réserve que le gouvernement de la Côte d'Ivoire confirme son engagement à participer au financement de la future maison des Nations Unies. Il constate qu'à ce jour le gouvernement n'a pris aucun engagement dans ce sens et que le réaménagement des locaux de l'OIT, approuvé par le Conseil d'administration en octobre 2020, a été interrompu dans l'attente de voir comment évoluerait la situation au regard de la proposition relative à la maison des Nations Unies. Le Bureau a indiqué, lors de la séance d'information de février 2022, que rien ne garantissait que les autres organismes des Nations Unies disposeraient des fonds nécessaires pour ce projet, qui serait plus coûteux que le projet initial de l'OIT. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision, mais demande que le Bureau suive de près l'évolution de la situation et en rende compte dès que possible au Conseil d'administration afin d'éviter toute augmentation des coûts de rénovation du bâtiment actuel, dont l'état continue de se détériorer en attendant qu'une décision soit prise au sujet de la suite à donner, et en gardant à l'esprit que l'OIT est propriétaire de la parcelle concernée. Les procédures administratives à respecter pour accéder au bâtiment sont lourdes, ce qui a pour effet de compliquer les relations de travail.
54. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** soutient vigoureusement la proposition du coordonnateur résident tendant à intégrer la création d'une maison des Nations Unies dans le projet de rénovation des locaux de l'OIT à Abidjan. Il se félicite que l'OIT soit prête à accepter cette proposition, même si cette acceptation est subordonnée à la confirmation de la participation financière du gouvernement de la Côte d'Ivoire. Il est certes conscient que tous les organismes des Nations Unies ne sont pas dotés d'un fonds pour le

<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.

bâtiment et le logement, mais il aimerait savoir ce qui a été fait ou ce qui pourrait être fait en vue d'un éventuel cofinancement du projet proposé avec les autres entités des Nations Unies, pour le cas où le gouvernement ne serait pas en mesure d'y contribuer. Peut-être faudra-t-il mettre en place un nouveau mécanisme de financement conjoint dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour qu'il puisse être donné suite à la proposition. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision et souhaiterait qu'un point soit fait sur l'évolution de la situation à la prochaine session du Conseil d'administration.

## 5. Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation (GB.344/PFA/5)

55. **Le porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que le document ne contient que des considérations générales pour l'élaboration de la stratégie en matière de connaissances et d'innovation, et non la stratégie elle-même, ni même les éléments constitutifs de celle-ci. D'après le document, la stratégie en est encore à ses balbutiements, malgré les indications fournies lors des discussions précédentes selon lesquelles elle était déjà en place, les questions soulevées à ce sujet par le groupe des employeurs et d'autres en novembre 2020 et le budget approuvé pour l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances. En outre, le document ne fait pas mention des trois structures d'innovation existant au sein du BIT. Le groupe des employeurs souhaite savoir pourquoi la présentation de cette stratégie au Conseil d'administration prend autant de temps, eu égard à l'importance qu'elle revêt pour le bon fonctionnement de l'Organisation. L'orateur demande des éclaircissements sur le statut des structures d'innovation existantes, ainsi que sur la façon dont elles s'inscriront dans la stratégie.
56. Afin de promouvoir une culture de la collaboration et de l'innovation, il faudrait que la stratégie explique par quels moyens la culture de l'Organisation pourrait être améliorée de sorte que la collaboration soit régulière et qu'elle s'inscrive dans une démarche volontaire. Sachant que le Bureau doit développer la capacité à diriger, la confiance, la communication ainsi qu'une vision et un objectif communs, quiconque dirigera les travaux relatifs à la gestion des connaissances et l'innovation devra avoir des capacités et des compétences dans ces deux domaines; une analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces aiderait à mettre en évidence les réussites et les lacunes et à définir les mesures correctives nécessaires. La stratégie devrait montrer comment le Bureau va créer les conditions nécessaires à l'innovation, plutôt que d'ajouter des responsabilités à son personnel. Il faudrait également prendre en compte les efforts nécessaires pour synchroniser et mettre à jour le nombre croissant de plateformes de données de l'OIT. Le groupe des employeurs souhaiterait avoir des précisions sur les méthodes de prévision et de prospective que le personnel pourra utiliser. Des mesures de dissuasion devraient également être prévues dans la stratégie pour éviter le non-partage des informations et repérer les doublons au stade de la création des produits de connaissances. S'agissant des capacités institutionnelles, le groupe des employeurs ne voit pas bien comment l'innovation aidera le Bureau à atteindre l'objectif consistant à travailler plus efficacement et à augmenter son impact.
57. Il est tout à fait regrettable que le Conseil d'administration n'ait pas été en mesure de discuter d'un rapport de situation sur la stratégie à la présente session. Le groupe des employeurs prie instamment le Bureau de présenter un rapport de situation en novembre 2022 et une stratégie en mars 2023. La stratégie devrait tirer parti du rôle de chef de file et de l'expertise technique de l'OIT dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation; elle devrait aussi traduire les priorités, les besoins et les difficultés des mandants, intégrer la capacité de l'Unité

de l'innovation et de la gestion des connaissances à mobiliser les connaissances institutionnelles et les approches innovantes des organisations de partenaires sociaux et de leurs secrétariats, exploiter une culture du partage des connaissances qui reconnaît les efforts interdisciplinaires et collectifs, doter le personnel d'une expertise et de connaissances centrées sur les mandats, anticiper les principaux enjeux que la transformation des lieux de travail fait émerger et y répondre, et reposer sur une base factuelle solide.

58. **La porte-parole du groupe des travailleurs**, accueillant avec satisfaction le document du Bureau, note que l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances n'est pas encore opérationnelle du fait qu'une procédure de recrutement est en cours. Bien que le mandat de l'unité ne se limite pas à relever les défis en rapport avec la pandémie de COVID-19, l'oratrice se félicite de l'aide que l'unité pourra apporter au Bureau dans sa recherche de stratégies et de solutions innovantes en vue de soutenir les mandats et de trouver de nouveaux moyens de faire connaître les travaux de l'Organisation. À ce sujet, l'oratrice salue la capacité d'adaptation du Bureau.
59. Étant donné qu'il n'y a pas eu de consultations formelles avec le Syndicat du personnel à ce sujet, l'oratrice souhaiterait obtenir davantage d'informations sur ce que l'instauration d'une culture de collaboration et d'innovation prévoit s'agissant des moyens donnés au personnel pour agir et du cadre de suivi du comportement professionnel, et elle demande ce que l'on entend par le fait de valoriser l'innovation, comme indiqué au paragraphe 12 du document. L'oratrice dit avoir besoin d'éclaircissements supplémentaires pour déterminer s'il y a des chevauchements entre la proposition et les politiques et systèmes existants en matière de ressources humaines. Elle souhaiterait aussi obtenir davantage d'informations sur les changements concrets que le Bureau souhaite mettre en œuvre au nom du renforcement de l'innovation sur le lieu de travail.
60. Le groupe des travailleurs voudrait aussi des clarifications sur la façon dont les innovations proposées dans le document s'articulent avec celles présentées dans le document d'information sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information (2018-2021) (GB.344/PFA/INF/2), notamment pour ce qui est de la portée et de la disponibilité des services informatiques, où que l'utilisateur se trouve, et de la façon dont le Bureau prévoit de gérer le télétravail à long terme.
61. Les efforts visant à rendre les plateformes statistiques plus conviviales et à diffuser les produits de la connaissance sont louables, mais les mesures prises doivent être conformes aux recommandations découlant de l'évaluation indépendante de haut niveau concernant les stratégies et politiques de l'OIT en matière de gestion des connaissances et de recherche sur la période 2010-2019. Il faudra s'appuyer sur les bases de données existantes de l'OIT pour s'assurer que les interventions au niveau national reposent sur des informations pertinentes et à jour concernant la législation nationale. On pourrait améliorer les données disponibles et leur analyse en y consacrant les moyens humains et financiers adéquats. Le groupe des travailleurs demande davantage d'informations sur le lien entre la stratégie et le rapport *Notre programme commun* du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que sur les méthodes de prévision et de prospective en cours d'élaboration. Il souhaiterait obtenir des précisions sur les propositions visant à capter l'attention des médias et sur ce que l'on entend par concurrents de l'OIT. Il juge également nécessaire d'obtenir plus de détails sur les projets qui permettraient d'utiliser davantage les réseaux et le travail en collaboration, plutôt que les courriels, les plateformes et les réunions, et sur la manière dont cette approche renforcera l'inclusion et le ciblage des partenaires sociaux dans les activités de diffusion, compte tenu des lacunes importantes dans ce domaine.

62. L'oratrice demande comment le Bureau entend, dans le cadre du déploiement de la nouvelle unité et de la nouvelle stratégie, s'appuyer sur la stratégie de développement des capacités institutionnelles de l'OIT, dans laquelle il est proposé de sensibiliser davantage le personnel au rôle des partenaires sociaux et des administrations du travail. Bien qu'elle soutienne le travail et le rôle du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), l'intervenante estime que la numérisation doit être considérée comme un outil, et non comme un objectif, notamment dans le cadre d'une approche qui doit rester centrée sur l'humain. Il faut résister à la tentation d'assimiler l'utilisation des nouvelles technologies à un renforcement des capacités institutionnelles. Pour ce qui est d'éviter de travailler de façon cloisonnée, la mise en place d'une approche plus coordonnée et fondée sur le mandat normatif de l'OIT serait une amélioration majeure. Les projets de renforcement des partenariats externes au sein du système des Nations Unies ne sont pas clairs, et il faudrait davantage d'informations pour évaluer le fonctionnement de l'unité au sein de l'OIT et, plus largement, du système des Nations Unies. Les activités qu'il est proposé de confier à l'unité semblent, dans une large mesure, déjà prises en compte dans les priorités et les domaines de travail des unités techniques concernées. Il est difficile de savoir dans quels cas les chevauchements et les doublons sont bénéfiques et dans quels cas ils sont contreproductifs. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision et demande qu'un document soit présenté en novembre 2022, avec la possibilité de poursuivre la discussion en mars 2023.
63. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie affirme que le contexte mondial actuel avec ses nouveaux défis exige de l'OIT qu'elle adapte en permanence ses méthodes de travail, en définissant une véritable stratégie favorisant une culture de la connaissance et de l'innovation, et qu'elle développe ses capacités en matière d'élaboration de politiques. Le groupe de l'Afrique se félicite de la création de l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances, dont les activités doivent être liées aux orientations stratégiques de l'Organisation en matière de gestion des connaissances et de renforcement des processus de partage des connaissances et d'apprentissage.
64. La stratégie doit tenir compte des bonnes pratiques d'autres organisations dans ce domaine et des enseignements tirés. Elle devrait être incluse dans les méthodes de travail de l'OIT et liée à toutes ses activités. La mise en œuvre de la stratégie nécessite d'identifier les instruments permettant de développer les connaissances et de répertorier les changements de culture à opérer au sein même de l'Organisation; elle devrait également reposer sur la définition des rôles au sein de l'unité en charge et des responsabilités des différents départements concernés. La sélection du personnel devrait tenir compte du plan d'action visant à améliorer la diversité du personnel du BIT et à garantir une répartition géographique équitable. Le Centre de Turin pourrait aussi contribuer à promouvoir l'innovation et l'apprentissage. Il y a lieu d'encourager les partenariats à l'intérieur et à l'extérieur du système des Nations Unies, notamment sur le terrain. Il est impérieux de poursuivre l'amélioration de la gestion des données et contenus en utilisant les mécanismes de communication existants et de nouveaux mécanismes, en tenant compte des bonnes pratiques mises en évidence lors de la pandémie de COVID-19. Les capacités de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances mériteraient d'être consolidées et renforcées. Il importe d'assurer un suivi régulier et des mécanismes de retour de l'information pour s'assurer de la mise en œuvre effective de la stratégie sur le terrain. La stratégie devant reposer sur trois axes – culturel, organisationnel et matériel – elle nécessite donc des modes adaptés, une flexibilité organisationnelle et structurelle, ainsi qu'une bonne coordination. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
65. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada se félicite du fait que le document à l'examen mette

largement l'accent sur l'existence d'un environnement porteur, qui comprend l'adaptation des politiques de ressources humaines et le renforcement des activités informelles de partage des connaissances. Il est essentiel de renforcer la prospective pour permettre à l'OIT de relever les défis à venir et de saisir les opportunités existantes. Comme la stratégie en est à un stade initial de son élaboration, il est difficile de bien cerner ses grands domaines d'action. En l'état, il semble qu'aucune approche innovante ne soit proposée pour des fonctions bien établies, comme l'évaluation, et que, pour de nombreuses activités, les responsabilités restent inchangées, ce qui crée un risque de chevauchement et de double emploi au niveau organisationnel.

66. Il est essentiel de faire en sorte que les idées innovantes soient mises en œuvre dans le but d'améliorer les processus et de créer de nouveaux produits, services et applications. La création de produits numériques pour la fourniture de services, par exemple, nécessite que les spécialistes des technologies de l'information comprennent les besoins des mandants. Le rapport ne précise pas comment les lacunes dans les savoir-faire sont repérées et comblées, comment les enseignements externes sont intégrés ni comment il est tenu compte du risque de double emploi au niveau organisationnel. Il est surprenant que la notion de collaboration au sein du système multilatéral soit si peu abordée dans le rapport, au vu des nombreuses possibilités de synergies qu'il faudrait exploiter. La pandémie de COVID-19 a révélé à quel point les différents secteurs étaient liés entre eux, et afin d'anticiper les effets que les différents secteurs ont les uns sur les autres, il est essentiel de disposer d'ensembles de données partagées. L'oratrice aimerait obtenir des éclaircissements sur la manière dont la stratégie contribuera à renforcer la collaboration entre l'OIT et ses partenaires et sur la manière dont l'Organisation peut se positionner en tant que chef de file de l'innovation pour l'ensemble du système multilatéral. Elle se demande également comment les techniques de prospective de l'OIT permettront à celle-ci de tirer profit de sa collaboration avec des acteurs extérieurs pour mieux anticiper les évolutions sociales et technologiques qui auront une incidence sur le monde du travail.
67. Le groupe des PIEM encourage le Bureau à réfléchir à la mise en commun des connaissances et des données entre le siège et les bureaux régionaux, et aux outils nécessaires à cette fin. Il conviendrait de réfléchir à la façon dont les données recueillies dans le cadre des activités opérationnelles de l'OIT pourront alimenter sa capacité d'innovation, et inversement. L'oratrice appelle le Bureau à prendre en compte, dès le départ, les effets possibles de la stratégie d'innovation sur l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe des PIEM peut appuyer le projet de décision, étant entendu que le rapport de situation qui sera présenté au Conseil d'administration à sa 346<sup>e</sup> session permettra d'évaluer plus justement la stratégie.
68. **Un représentant du Directeur général** (Conseiller principal du Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) fait observer que le document est un premier projet, l'objectif de la discussion étant de recevoir des orientations du Conseil d'administration pour finaliser la stratégie. Cela fait longtemps que des activités de gestion des connaissances et d'innovation sont menées au sein du Bureau, et l'objectif poursuivi avec la création de l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances est de disposer d'une ressource pour les initiatives individuelles et d'assurer la cohérence et une approche plus stratégique de l'innovation et de la gestion des connaissances au sein du Bureau. Cette unité réunira l'Unité d'innovation organisationnelle et l'Équipe stratégique en matière de connaissances, ce qui simplifiera la structure organisationnelle et les liens hiérarchiques. Les canaux de communication sont déjà en place, puisque les équipes travaillent avec le Département de la gestion de l'information et des technologies, le Département du développement des ressources humaines, les structures d'innovation stratégique et le Centre de Turin. L'espoir est que les travaux en cours se poursuivent à plus grande échelle et plus efficacement.

69. Les éléments de la stratégie exposés dans le document portent sur les solutions stratégiques et les mécanismes de mise en œuvre, l'amélioration de l'efficacité des processus et la création d'une culture dans laquelle l'innovation et la gestion des connaissances sont la norme. La stratégie a été préparée à l'issue d'une évaluation de la culture organisationnelle et en tenant compte des commentaires des membres du personnel sur ce que le Bureau fait bien et sur les améliorations souhaitées. Quatre dialogues sur des domaines prioritaires ont été organisés à cette fin. En outre, la pandémie a appris au Bureau à mieux communiquer à distance avec l'ensemble du personnel à intervalles plus fréquents.
70. Les initiatives du personnel en matière de gestion des connaissances et d'innovation seront reconnues et intégrées dans le système de suivi du comportement professionnel. Les responsables seront encouragés à libérer les membres de leur équipe pour qu'ils participent aux initiatives, afin de garantir un niveau élevé de participation du personnel. Des cibles pour différents types d'initiatives en matière d'innovation ont été incluses dans le produit C.4 du programme et budget pour 2022-23, pour traduire la participation du personnel à des projets porteurs de changements. L'objectif est de créer un environnement dans lequel les méthodes de travail seront améliorées en s'attaquant aux causes profondes des problèmes.
71. L'unité sera également une plateforme d'échange de connaissances pour les activités d'innovation et de gestion des connaissances dans l'ensemble du Bureau, de façon à déployer les solutions à plus grande échelle lorsque cela est possible, ou à faire connaître les solutions à des problèmes similaires pour éviter de répéter tout le cycle de résolution des problèmes. L'unité ne créera pas de nouveaux objectifs; elle mettra en œuvre des initiatives déjà définies dans le programme et budget et approuvées par le Conseil d'administration. Sa contribution, telle qu'elle a été envisagée, consistera à soutenir la mise en œuvre des améliorations et à faciliter la réalisation des initiatives par les services dont elles relèvent, ce qui éliminera le risque d'activités parallèles ou non coordonnées au sein du Bureau.
72. **Une représentante du Directeur général** (Directrice générale adjointe pour les politiques) fait le point sur les quatre initiatives d'innovation du Portefeuille des politiques. La plus avancée est le mécanisme de développement des compétences, qui est axé sur la création de systèmes innovants d'apprentissage tout au long de la vie et qui fonctionne depuis 2020. Le Bureau a lancé trois appels à l'innovation dans le cadre de ce mécanisme. Le premier a permis de recueillir près de 500 propositions provenant de près de 100 pays. Celle qui a été retenue, qui émanait de l'Association des travailleurs domestiques du Zimbabwe, proposait une formation aux compétences modernes en matière de travail domestique en vue d'améliorer l'employabilité des personnes travaillant dans ce secteur. Grâce à l'accompagnement et aux conseils techniques fournis, ainsi qu'à la collaboration avec les pouvoirs locaux, un écosystème d'innovation a été mis en place pour apporter une aide importante sur le plan administratif ainsi que des connaissances spécialisées. L'association propose actuellement des formations en ligne à des centaines de travailleurs domestiques.
73. Le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes a participé au deuxième appel à solutions en matière d'innovation pour les compétences, sur le passage à la formalité grâce à la technologie et le développement des compétences dans la région, en mai 2021. Le premier prix a été à la proposition de la Chambre des industries de Guayaquil, en Équateur, qui consistait à créer une plateforme virtuelle pour aider les micro, petites et moyennes entreprises à gérer leurs stocks. Le deuxième prix a été attribué à une entreprise d'éducation numérique au Brésil, pour le développement d'une application d'éducation numérique visant à promouvoir la transition vers la formalité de femmes en situation de vulnérabilité sociale. Le thème du troisième appel à solutions en matière d'innovation pour les compétences, lancé par Alliance 8.7, était la prévention du travail forcé en Afrique par les compétences et

l'apprentissage tout au long de la vie. À cela s'ajoutent d'autres initiatives en matière d'innovation qui portent notamment sur les entreprises productives et durables pour le travail décent, les emplois et une transition juste face aux défis climatiques, et les technologies transformatrices pour le travail décent.

74. Quant aux méthodes de prévision et de prospective, il est essentiel d'engager une réflexion stratégique à propos des travaux futurs tout en compilant les enseignements tirés du passé. Parmi les scénarios futurs auxquels il convient de réfléchir figure l'incidence de la pandémie de COVID-19, compte tenu de la probabilité de voir apparaître de nouvelles pandémies. Le Portefeuille des politiques est déterminé à travailler en étroite collaboration avec le Portefeuille de la gestion et de la réforme, et le Bureau tiendra compte des orientations du Conseil d'administration pour l'élaboration de la stratégie.
75. **La porte-parole du groupe des travailleurs** fait observer que l'exercice consistant à recueillir les avis des membres du personnel pris individuellement sur ce qui fonctionne bien et sur les améliorations souhaitées n'équivaut pas à consulter le Syndicat du personnel, et elle insiste sur la nécessité de reconnaître le Syndicat du personnel comme une instance collective et un partenaire interne qu'il convient de consulter.

## Décision

76. **Le Conseil d'administration prend note de l'élaboration de la stratégie et prie le Directeur général:**
- a) **de tenir compte des vues qu'il a exprimées lors de la finalisation de ladite stratégie;**
  - b) **de lui présenter un rapport de situation à sa 346<sup>e</sup> session (novembre 2022).**

(GB.344/PFA/5, paragraphe 28)

## 6. Barème de contributions au budget pour 2023

(GB.344/PFA/6)

77. 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 28 février 2022.
78. Dans un commentaire soumis par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance, **le gouvernement de Cuba** indique que le pays traverse une période marquée par les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur son économie, et que la situation est aggravée par le durcissement sans précédent du blocus économique, financier et commercial imposé par le gouvernement des États-Unis d'Amérique. Pendant la pandémie, celui-ci a élaboré une politique de pression maximale qui vise à étouffer l'économie cubaine; il a alourdi les sanctions unilatérales déjà prises et appliqué de nouvelles mesures. Compte tenu du rééquilibrage que connaît son économie, il est difficile pour Cuba de faire face à la crise économique actuelle sans compromettre les progrès accomplis sur le plan social ou la protection de sa population. Étant donné que plus de 80 pour cent des États Membres de l'OIT font probablement face à des difficultés similaires, le gouvernement de Cuba estime que la proposition est en contradiction avec la situation mondiale actuelle.
79. En l'absence de consensus sur le projet de décision, le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question au Conseil d'administration pour discussion.
80. **Une représentante du gouvernement de Cuba** dit que la pandémie de COVID-19 s'est traduite par une récession mondiale qui va se prolonger en 2022. Il est très difficile pour le

gouvernement de son pays de s'attaquer à la crise actuelle sans compromettre les avancées sociales ou la protection de la population, compte tenu en particulier du contexte de rééquilibrage de l'économie. En outre, la situation s'est aggravée à la suite du renforcement sans précédent de l'embargo imposé à Cuba par le gouvernement des États-Unis d'Amérique, qui cherche à étrangler son économie et qui a alourdi les sanctions unilatérales déjà en vigueur. Cela a notamment eu pour effet d'empêcher Cuba d'effectuer des paiements sur les comptes bancaires des organismes internationaux. L'oratrice réaffirme que Cuba reste fidèle à ses engagements d'État Membre, mais attire l'attention sur le caractère irréaliste d'une décision prévoyant une hausse des contributions au budget, non seulement pour Cuba, mais pour beaucoup d'États Membres. Elle constate en outre avec surprise que les contributions de certains pays, y compris des pays développés, n'ont pas augmenté, mais ont au contraire diminué pour un grand nombre d'entre eux. Elle estime qu'à tout le moins le barème de contributions de tous les États Membres doit rester inchangé à son niveau de l'année passée.

## Décision

- 81. 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 de l'ONU, et sur recommandation du groupe gouvernemental, décide de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter pour 2023 le projet de barème figurant dans la colonne 3 de l'annexe du document GB.344/PFA/6, sous réserve des ajustements qui pourraient se révéler nécessaires si une modification de la composition de l'Organisation devait survenir avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.**

(GB.344/PFA/6, paragraphe 5)

## 7. Autres questions financières

*(Aucune autre question financière n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)*

## Segment relatif aux audits et au contrôle

### 8. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.344/PFA/8(Rev.1))

- 82.** 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 28 février 2022.
- 83.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance, étant entendu que le Bureau publierait une version révisée du document dans lequel le projet de décision serait modifié de façon à refléter les orientations fournies par les membres du Conseil d'administration lors de la séance d'information.
- 84.** La décision figurant dans le document GB.344/PFA/8(Rev.1) a été adoptée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 11 mars 2022.

## Décision

- 85. Le Conseil d'administration prend note du rapport annexé au document GB.344/PFA/8(Rev.1) et demande au Bureau de tenir compte des commentaires reçus.**

(GB.344/PFA/8(Rev.1), paragraphe 5)

## Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>3</sup>

- 86. Le groupe des travailleurs** remercie les deux membres sortants du Comité consultatif de contrôle indépendant et souhaite la bienvenue aux deux nouveaux membres. Il note avec satisfaction que le comité va s'entretenir avec la direction pour examiner les moyens de remédier aux troubles psychiques dont souffrent des membres du personnel en conséquence de la pandémie de COVID-19. Il souscrit à la recommandation 1 et encourage la direction à mener à terme le recensement des compétences en 2022. Compte tenu de la nécessité d'assurer la stabilité des effectifs au sein de l'équipe d'enquête et de disposer d'une procédure qui soit facilement compréhensible, le groupe des travailleurs insiste sur l'importance de la recommandation 2 et souligne qu'il est indispensable de prendre des mesures pour assurer la confidentialité, renforcer la culture de la responsabilité et réduire autant que possible les risques de représailles.
- 87.** Pour ce qui est de la recommandation 3, le groupe des travailleurs juge encourageant le fait que le comité soit satisfait des progrès réalisés à l'égard des trois recommandations restées en suspens qui figuraient dans le rapport de 2021. En ce qui concerne la proposition d'étendre le champ d'action du comité aux activités menées au niveau des pays et aux risques y afférents, le groupe estime qu'il faudrait veiller à ce que ces audits n'aient aucune incidence sur le budget, par exemple en utilisant des outils virtuels.
- 88.** L'excès en matière d'audit est un risque à prendre en considération. Si le Corps commun d'inspection des Nations Unies a recommandé que tous les comités de contrôle des entités des Nations Unies fassent procéder à une évaluation indépendante de leurs activités tous les trois ans, lesdits comités et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ont estimé qu'il serait plus acceptable de mener à bien cette évaluation tous les cinq ans, et qu'un examen interne par les pairs, membres de la fonction d'audit interne, au lieu d'une évaluation externe, faciliterait la mise en commun des meilleures pratiques et des enseignements qui en ont été tirés. La procédure d'examen par les pairs qui sera mise à l'essai dans le cadre d'un projet pilote en 2022 permettra certes de mettre en commun les meilleures pratiques à l'échelle du système des Nations Unies, mais elle pourrait aussi entraîner un surcroît de travail. Il faut donc trouver un équilibre entre l'exécution du mandat du comité et le volume de travail lié à l'examen. Ces questions devraient être débattues au moment de la présentation des résultats de l'examen au Conseil d'administration. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

<sup>3</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.

## 9. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021 (GB.344/PFA/9(Rev.1))

89. 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 28 février 2022.
90. 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 11 mars 2022.

### Décision

91. **Le Conseil d'administration prend note du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021.**

(GB.344/PFA/9(Rev.1), paragraphe 4)

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

92. **Le groupe des travailleurs** est d'avis que le Bureau devrait rapidement donner suite aux recommandations du Chef auditeur interne. Il se félicite des efforts constants qui sont déployés pour mener à bien audits et enquêtes malgré les difficultés découlant de la pandémie de COVID-19, et note avec satisfaction que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) est sensible au travail accompli par le Bureau pour aligner son cadre de gestion des risques sur les pratiques en vigueur. Le groupe des travailleurs accueille favorablement les mesures que le Bureau a prises pour renforcer la procédure d'approbation des transferts bancaires au siège, et le fait qu'il ait accepté de revoir chaque année les listes des signataires autorisés auprès des banques. Il note avec satisfaction que le Bureau retire désormais aux fonctionnaires qui changent de poste ou qui sont transférés vers d'autres unités ou lieux d'affectation leurs droits d'accès au Système intégré d'information sur les ressources (IRIS), et que les opérations d'achat effectuées par certains fonctionnaires font l'objet d'un contrôle régulier en vue de garantir le respect du principe de séparation des tâches.
93. Le groupe des travailleurs souscrit aux recommandations selon lesquelles les bureaux extérieurs devraient rapidement mettre à jour leurs listes de signataires autorisés auprès des banques et désigner des fonctionnaires susceptibles de remplacer les signataires lorsque ceux-ci sont en congé ou absents pour de longues périodes. Le Bureau devrait en outre donner des indications plus précises pour le contrôle des partenaires d'exécution, et tenir compte des conclusions de l'IAO lors de la révision du mécanisme d'octroi de subventions. Il est préoccupant que l'un des bureaux extérieurs audités n'ait pas tenu compte des observations concernant les indicateurs et cibles relatifs à l'égalité de genre figurant dans un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD). Le fait que les évaluations des fonctionnaires n'aient été menées à bien dans aucun des bureaux extérieurs audités est également source de préoccupation; à l'avenir, ces bureaux devraient s'efforcer d'achever ces évaluations dans les délais impartis. Le groupe des travailleurs salue les efforts que le Bureau a déployés pour

<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.

soumettre dans les délais les rapports sur la mise en œuvre des recommandations issues des audits précédents. Il prend note des enquêtes menées en 2021 et prie instamment le Bureau de donner suite aux enseignements qui en ont été tirés et qui sont présentés au paragraphe 49 du document.

94. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** salue le travail, fort utile, du Chef auditeur interne et de l'IAO, et fait observer que la pandémie de COVID-19 a continué d'avoir des répercussions sur la façon dont l'IAO s'acquitte de ses fonctions. Il souligne combien il est important de mettre au point des procédures et des méthodes de travail que l'IAO puisse aussi appliquer après la pandémie, et se félicite du fait que l'IAO ait continué d'avoir recours à un cabinet de conseil international pour réaliser des audits dans les circonstances exceptionnelles actuelles.
95. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que l'IAO a établi quatre rapports d'audit d'assurance-qualité et procédé à une opération de vérification en 2021. Il est toutefois préoccupé par la récurrence de certains constats dans les audits des bureaux extérieurs effectués par l'IAO, et par le fait que celui-ci ait dû renouveler la recommandation stratégique visant à ce que le Bureau mette rapidement à jour les listes des signataires autorisés auprès des banques et informe ses partenaires bancaires en temps voulu lorsque des changements doivent être apportés à ces listes. Le groupe des PIEM souscrit pleinement à la recommandation stratégique visant à ce que les méthodes de travail modifiées en raison de la pandémie soient dûment prises en compte dans les plans de continuité des activités des bureaux, des projets et des départements, et à ce qu'il soit fait en sorte qu'elles soient consignées par écrit et comprises par l'ensemble du personnel. Il note en outre avec satisfaction que l'IAO a commencé à dresser un bilan des enseignements tirés des nouvelles méthodes de travail. Le groupe des PIEM encourage le Bureau à donner suite à toutes les recommandations issues des audits et à rendre compte de leur mise en œuvre d'une manière appropriée et en temps utile.
96. Le groupe des PIEM souligne une fois encore l'importance que revêt la gestion des risques, et encourage l'IAO à poursuivre le suivi des changements apportés au cadre de gestion du risque institutionnel du BIT. Il est essentiel, pour une gestion des risques efficace, que le Bureau reste déterminé à promouvoir la transparence et à améliorer les processus internes, afin de disposer de mécanismes de signalement clairs, cohérents et accessibles à l'ensemble du personnel.
97. En ce qui concerne les enquêtes menées en 2021 par l'IAO, le groupe des PIEM note la persistance de cas avérés de fraude et de faute professionnelle et prie instamment le Bureau d'examiner attentivement les enseignements tirés de ces enquêtes et de leur donner la suite voulue. Il juge préoccupant que le nombre de cas en cours d'examen reportés à l'année suivante ne soit que d'un cas inférieur à ce qu'il était l'année précédente. Le report d'une année sur l'autre d'un aussi grand nombre de cas en cours d'examen n'envoie pas un bon message eu égard à la gravité des fautes concernées, est susceptible de décourager le signalement d'autres faits et pourrait amener le personnel à penser que la direction du BIT est passive face aux allégations de faute. Le rapport ne fait aucune mention des enquêtes sur des allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou de mesures de représailles contre des lanceurs d'alerte. Le groupe des PIEM souhaiterait savoir si des allégations de cette nature ont été formulées et, dans l'affirmative, pour quelle raison il n'en est pas fait mention dans le rapport. Si aucune allégation de cette nature n'a été formulée, le groupe des PIEM souhaiterait connaître la date de la dernière enquête menée auprès des membres du personnel du BIT pour évaluer leur confiance dans l'indépendance, la transparence et la confidentialité des mécanismes de signalement concernant ces questions particulièrement sensibles, et les résultats de cette enquête.

98. Le groupe des PIEM apprécierait que l'approche de l'audit interne du BIT soit revue, de sorte que, par exemple, le rapport annuel donne au Directeur général et au Conseil d'administration une vue plus complète des risques auxquels l'Organisation est exposée. Il souhaiterait aussi savoir si les normes d'audit du BIT feront l'objet d'un examen par les pairs. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

## Segment du personnel

### 10. Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel

La déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel est reproduite à l'[annexe](#).

### 11. Amendements au Statut du personnel

*(Les amendements au Statut du personnel approuvés par le Conseil d'administration à cette session sont disponibles en ligne.)*

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

#### 12.1. Déclarations de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations internationales

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

#### 12.2. Composition du Tribunal (GB.344/PFA/12/2)

99. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** déclare qu'au vu des arguments présentés dans le document, son groupe soutient le projet de décision.
100. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada dit que son groupe remercie le Tribunal pour son travail et M. Frydman d'être disposé à continuer d'exercer sa charge de juge du Tribunal. Elle soutient le projet de décision.

## Décision

101. **Le Conseil d'administration décide de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de résolution ci-après:**

**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 17 juin 2021, et des mesures transitoires adoptées pour son application,**

**de reconduire M. Patrick Frydman (France) dans ses fonctions de juge du Tribunal pour un mandat supplémentaire non renouvelable de sept ans.**

*(GB.344/PFA/12/2, paragraphe 5)*

### 13. Autres questions de personnel: Nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) (GB.344/PFA/13)

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 28 février 2022.
103. 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 11 mars 2022.

#### Décision

104. **Le Conseil d'administration décide de soumettre la résolution suivante à la Conférence internationale du Travail à sa 110<sup>e</sup> session (2022):**

**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) pour une période de trois ans courant jusqu'au 8 octobre 2025 les membres et membres suppléants ci-après:**

**Membres:**

**M. J.C. Pomareda Muñoz (gouvernement)**

**M. F. Merle (employeurs)**

**M. L. Cirigliano (travailleurs)**

**Membre suppléant:**

**M. C. Pardini (travailleurs).**

(GB.344/PFA/13, paragraphe 4)