



Conseil d'administration

346^e session, Genève, octobre-novembre 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. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (GB.346/PFA/1)	3
2. Questions relatives aux locaux de l'OIT	28
2.1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.346/PFA/2/1)	28
Décision.....	29
2.2. 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.346/PFA/2/2)	29
Décision.....	29
3. Examen du cadre de cybersécurité de l'OIT (GB.346/PFA/3).....	29
Décision.....	30
4. Rapport intérimaire sur l'élaboration de la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation (GB.346/PFA/4)	30
Décision.....	36
5. Autres questions financières	36
Segment relatif aux audits et au contrôle	37
6. Rapport d'évaluation annuel 2021-22 (GB.346/PFA/6(Rev.1))	37
Décision.....	42

7. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.346/PFA/7(Rev.1))	42
Décision.....	45
8. Résumé des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT (GB.346/PFA/8)	45
Décision.....	49
9. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.346/PFA/9)	49
Décision.....	50
Segment du personnel	50
10. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	50
11. Amendements au Statut du personnel (GB.346/PFA/11)	50
Évaluation des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies.....	50
Décision.....	52
12. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (GB.346/PFA/12(Rev.1))	52
Décision.....	58
13. Autres questions de personnel: faits nouveaux concernant la détermination par la Commission de la fonction publique internationale de l'ajustement de poste (GB.346/PFA/13(Rev.1)).....	58
Décision.....	65

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (GB.346/PFA/1)

1. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite de ce que le cadre des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 ait été conçu autour de la justice sociale et il approuve la création d'une coalition mondiale pour la justice sociale dans le but de contribuer à la réduction des inégalités, car telle est la raison d'être de l'OIT. Face à la hausse des inégalités et du mécontentement, l'Organisation doit aller au-delà des engagements pris sur le papier et encourager l'action. Le groupe des travailleurs soutient la proposition relative à l'élaboration d'un rapport sur l'état de la justice sociale dans le monde, rapport qui devra s'appuyer sur les travaux existants relatifs aux indicateurs du travail décent.
2. Bien que certaines normes anciennes aient besoin d'être mises à jour et que l'élaboration de nouvelles normes puisse être requise, il n'est pas nécessaire de moderniser le système des normes internationales du travail en tant que tel. L'Organisation devrait plutôt s'employer à faire fonctionner ce système. La coopération tripartite et la négociation collective seront déterminantes à cet égard. L'ensemble des résultats et le cadre de résultats devraient contribuer activement à la mise en œuvre des normes internationales du travail. L'inclusion dans le programme et budget d'activités et de produits visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux est une bonne chose, de même que la place centrale accordée aux partenariats, en particulier avec les institutions financières et les organisations commerciales internationales.
3. En ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion à titre de priorité transversale, l'orateur demande des précisions sur la manière dont le Bureau entend garantir efficacement l'intégration des questions de genre dans tous les résultats. Il demande en outre confirmation du maintien au BIT d'un département ou d'un sous-département spécialisé, chargé de tous les travaux ordinaires sur les questions d'égalité. Il ne faudrait pas que cette expertise soit mise au service d'un projet unique. Au moment de la rédaction des documents, il importe de respecter la terminologie convenue lors des sessions récentes de la Conférence internationale du Travail (la Conférence). Ainsi, il conviendrait d'utiliser l'expression «formes de travail incertaines» plutôt que «nouvelles formes de travail» ou «diverses formes de travail».
4. En ce qui concerne les propositions formulées au titre du résultat 1, le groupe des travailleurs se félicite de celles qui concernent les campagnes mondiales de ratification centrées sur 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, ainsi que la campagne en faveur de la réalisation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective qu'il est prévu de mener au niveau des pays. Les travaux préparatoires à la ratification ne devraient pas entraver la ratification et l'application effective des conventions; ils devraient au contraire les accélérer. Il serait bon que les grandes lignes du processus envisagé pour moderniser le système normatif de l'OIT soient définies plus clairement. Il importe que les normes internationales du travail constituent un élément essentiel de la coalition mondiale pour la justice sociale. En ce qui concerne le produit 1.5 sur les activités sectorielles, l'orateur demande qu'une attention et des ressources accrues soient consacrées au suivi et à la promotion des directives et des conclusions adoptées lors des réunions sectorielles.

5. La mise en place d'un programme spécialement conçu pour continuer de renforcer la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du résultat 2 est bienvenue. Le Bureau devrait indiquer comment ce programme sera financé et complétera les activités prévues aux fins de ce résultat. L'amélioration de l'efficacité et de la représentativité des organisations de travailleurs doit se faire dans le respect de la liberté syndicale. L'orateur invite le Bureau à intensifier ses efforts visant à renforcer les capacités des organisations de travailleurs de manière à soutenir les activités de sensibilisation et de communication des syndicats et d'accroître leur représentativité.
6. Il aurait été judicieux de regrouper les résultats 3 et 4, mais l'orateur note toutefois avec satisfaction que le résultat 3 a été replacé dans le cadre plus large de l'élaboration des politiques de l'emploi. Des éclaircissements sur ce qu'il faut entendre par «institutions du travail, notamment les institutions de dialogue social» au paragraphe 67 seraient utiles. Au paragraphe 69, il faudrait remanier le texte de manière à refléter les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi et celles de la discussion générale sur les inégalités. L'épanouissement personnel, l'accès à la culture et la citoyenneté active devraient aussi être reconnus comme des facteurs importants en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. L'orateur se félicite de la place accordée à l'économie rurale dans le produit 3.3, qui devrait toutefois mettre davantage l'accent sur le droit à la liberté syndicale. La promotion de la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, revêt une importance cruciale et devrait donc être mentionnée. Le groupe des travailleurs souhaiterait obtenir de plus amples informations sur la campagne en ligne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.
7. S'agissant du résultat 4, il conviendrait d'inclure la liste complète des conditions devant être réunies pour assurer un environnement favorable aux entreprises durables. L'orateur demande des éclaircissements sur la signification de l'expression «action collective» qui figure aux paragraphes 101 et 102. Il invite le Bureau à aligner le texte et la structure de cette partie du document sur les éléments constitutifs de la stratégie relative aux chaînes d'approvisionnement récemment adoptée. Les outils prévus dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale seraient plus efficaces pour s'atteler à la question de la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement. Le paragraphe 102 devrait aussi mentionner le dialogue entre entreprises et syndicats prévu dans ladite déclaration et les éléments constitutifs de la stratégie susmentionnée. La recherche de gains de productivité devrait aussi passer par la fixation des salaires et la négociation collective. Il est également important que les modèles économiques circulaires intègrent des modes de production et de consommation durables.
8. S'agissant du résultat 5, le groupe des travailleurs salue la stratégie globale visant à promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, ainsi que les travaux qu'il est proposé de mener sur les salaires et le temps de travail. Toutefois, le lien direct qui est établi entre transferts sociaux et revenu minimum de subsistance met à mal la notion de salaire minimum vital. L'orateur engage vivement le Bureau à maintenir une distinction entre la notion de salaire et celle de protection sociale et à retirer l'expression «revenu minimum de subsistance» du programme et budget en attendant qu'elle soit clairement définie. Les travaux sur les salaires devraient également porter sur le versement tardif, le versement partiel et le non-versement des salaires, ainsi que sur la ratification et la mise en œuvre effective de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Les efforts prévus au titre du produit 5.3 pour étendre la protection au travail ne devraient pas seulement s'adresser aux plus vulnérables. L'orateur propose que les travailleurs en situation d'insécurité soient aussi mentionnés dans l'intitulé du produit.

9. Bien qu'il adhère au résultat 6, notamment à la création envisagée d'un nouveau mécanisme de financement de la protection sociale, le groupe des travailleurs estime que les efforts devraient avant tout porter sur l'accès à une protection sociale adéquate pour garantir la sécurité du revenu. Il se félicite du résultat 7, en particulier de ce qu'il vise à améliorer la cohérence des politiques. Les cinq programmes d'action proposent des réponses adaptées aux défis sociaux, économiques et environnementaux auxquels le monde doit faire face. Le groupe des travailleurs se réjouit de la coopération accrue qu'il est prévu d'établir avec les institutions financières internationales. Il sera essentiel que des mesures de promotion, de ratification, de mise en œuvre et de suivi des normes internationales du travail soient intégrées dans les programmes d'action.
10. Pour ce qui est des catalyseurs proposés, l'orateur souhaite obtenir de plus amples informations sur plusieurs points concernant le catalyseur A, à savoir: le centre spécialement dévolu à l'évaluation des politiques publiques; les méthodes innovantes de production et d'analyse des statistiques; les travaux d'analyse sur les cadres et outils récemment conçus pour faciliter l'adoption de normes statistiques; et les nouvelles modalités de mise à jour de la Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08). Le Bureau devrait apporter des précisions sur le rôle du mécanisme de coordination des initiatives novatrices et sur les éventuels chevauchements d'activités qui pourraient en résulter avec d'autres départements du BIT. En ce qui concerne le catalyseur B, des précisions concernant l'étude sur l'utilité et l'impact des réunions régionales seraient utiles. Le Bureau devrait éviter de recourir à des moyens électroniques pour la prise de décisions et faire en sorte que les documents présentent le même niveau de qualité dans toutes les langues. Pour ce qui est du catalyseur C, il serait intéressant de savoir si la poursuite de la dématérialisation des processus internes entraînera une réduction des effectifs.
11. **La porte-parole du groupe des employeurs** note que l'élaboration d'un nouveau contrat social mondial au sein duquel la mission de justice sociale de l'OIT occupera une place centrale est au cœur de la vision du nouveau Directeur général. Cependant, de plus amples explications sont nécessaires, notamment en ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de ce nouveau contrat social et le rôle que jouera l'Organisation dans les réformes connexes déjà bien avancées au sein du système des Nations Unies.
12. Le résultat 1 fait référence au rôle essentiel des normes internationales du travail. Il est dit dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) que les normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. C'est sur ces principes directeurs que le système de contrôle des normes de l'OIT devrait s'appuyer. Les besoins des entreprises durables devraient être davantage pris en compte dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail ainsi que dans le contrôle de leur application; cette approche, plus équilibrée, pourrait contribuer à une meilleure acceptation des normes, ainsi que des conclusions et recommandations émanant du système de contrôle. La sécurité juridique s'agissant des conventions de l'OIT exige que le sens des termes et dispositions des conventions soit à la fois sans ambiguïté d'un point de vue juridique et largement accepté. La clarté des définitions, le dialogue social et l'existence d'un large consensus au sein des mandants sont autant d'éléments clés. Le groupe des employeurs compte sur le leadership du nouveau Directeur général pour unir les mandants tripartites, les organes de contrôle et le Bureau dans un effort commun qui permettra de trouver des solutions concrètes dans les meilleurs délais.

13. En ce qui concerne la diligence raisonnable et les chaînes d'approvisionnement, la solution n'est pas nécessairement d'élaborer une nouvelle norme, mais il est indispensable de renforcer les capacités institutionnelles nationales afin de garantir la pérennité des stratégies mises en place et des systèmes qui les sous-tendent. Le renforcement des institutions nationales du travail permettra de s'attaquer aux causes profondes du non-respect des normes nationales et internationales et à l'informalité. Il faudra pour cela que les investissements dans le renforcement des capacités des mandants soient suffisants. L'oratrice encourage vivement le Bureau à préciser dans le programme et budget la façon dont il entend renforcer les capacités des mandants afin qu'ils puissent mettre en œuvre le nouveau contrat social dans tous les domaines du programme.
14. Faisant observer que, sans un environnement favorable aux entreprises et sans une meilleure productivité, il ne peut y avoir d'emplois décents ni de justice sociale, l'oratrice se félicite de ce qu'un résultat soit spécifiquement consacré aux entreprises durables, et salue en particulier les produits 4.1 et 4.3. La priorité accordée par le Directeur général à l'amélioration de la productivité reflète la priorité qui figure à cet égard dans la Déclaration du centenaire. Aujourd'hui plus que jamais, il importe de faire progresser la croissance économique, la justice sociale et le travail décent. Il s'agit donc pour le Bureau d'élaborer un cadre d'action cohérent à l'appui d'une véritable stratégie en faveur de la productivité. Les travaux qui seront menés dans les domaines des politiques de l'emploi, de la recherche et du renforcement des capacités, par exemple, devraient être solidement ancrés dans une approche de la productivité qui ne se limite pas à la productivité du travail. Une telle approche modifierait la manière dont l'OIT coopère avec les autres organisations internationales et les institutions financières internationales. Elle suppose aussi d'investir des ressources dans le recrutement d'experts de la productivité pour assister les mandants.
15. Le groupe des employeurs se félicite de l'inclusion des produits 4.4 et 7.3 relatifs à la transition vers l'économie formelle. Face à cet immense défi, il faudra faire preuve d'innovation, et le renforcement des capacités et l'amélioration de la cohérence des politiques joueront un rôle déterminant à cet égard. Le groupe des employeurs a hâte de pouvoir contribuer activement à la mise en œuvre du programme du Directeur général une fois que celui-ci sera au point.
16. Le résultat 2 ne répond pas aux attentes du groupe des employeurs, qui réclame depuis longtemps qu'un résultat portant spécifiquement sur les organisations d'employeurs et de travailleurs soit inscrit dans le programme. Il est important que le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et l'appui qui leur est destiné occupent une place de premier plan dans les activités du Bureau si l'on veut que l'action de l'OIT ait un véritable impact. L'oratrice se félicite toutefois du programme spécialement conçu pour les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs, qui reflète les engagements pris par le Directeur général pendant sa campagne. Il est essentiel de mobiliser les ressources indispensables au renforcement des capacités et de ne pas s'appuyer uniquement sur l'énergie que déploient inlassablement les experts employeurs pour obtenir des financements supplémentaires. Le Bureau devrait présenter une stratégie de financement détaillée dans les propositions de budget qui seront soumises à la session suivante du Conseil d'administration afin de garantir que des ressources suffisantes seront disponibles au début de la période biennale.
17. Aucun résultat spécifique sur les compétences n'a été prévu. Il ne suffit pas que plusieurs résultats mentionnent les compétences; ce domaine crucial doit faire l'objet d'une attention accrue car il est déterminant pour l'avenir du travail. Il convient d'allouer à l'Organisation des ressources adéquates afin qu'elle puisse s'assurer les services d'un plus grand nombre de spécialistes des compétences et, partant, qu'elle devienne une institution de référence au niveau mondial et soit mieux à même d'apporter des solutions aux mutations et crises futures.

18. Le groupe des employeurs se félicite de ce que le produit 6.2 vise à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement adéquat et durable ainsi que la bonne gouvernance, mais il regrette que la durabilité de ces systèmes ne soit pas inscrite dans la stratégie et ne figure pas dans l'intitulé du produit, un écueil auquel; il faudrait remédier avant la session suivante du Conseil d'administration. La durabilité est un aspect fondamental qui concerne non seulement la question du financement mais aussi les systèmes eux-mêmes, lesquels doivent être repensés dans certains pays. Il importe aussi d'éviter les conflits d'objectifs: des systèmes non durables ou des contraintes trop lourdes pour l'économie formelle pourraient avoir des effets négatifs sur la réduction de l'informalité. Il faut donc adopter une approche globale.
19. L'oratrice accueille avec satisfaction l'initiative visant à créer une coalition mondiale pour la justice sociale dans le but de renforcer le rôle et le positionnement de l'OIT au sein du système des Nations Unies et, plus largement, du système multilatéral. Elle souligne la nécessité impérieuse que les mandants tripartites occupent une place centrale dans cette coalition, ses objectifs et sa structure de gouvernance. L'oratrice demande des précisions au sujet des cinq programmes d'action prioritaire devant être coordonnés à l'échelle du Bureau et servir de points d'entrée pour favoriser les partenariats et la coopération, afin que son groupe puisse en apprécier les avantages potentiels et y contribuer de manière constructive. Les programmes d'action remplaceront-ils les programmes phares existants? Seront-ils mis en œuvre pendant une période déterminée, et dans l'affirmative, que se passera-t-il à l'expiration de cette période? Seront-ils tous structurés et financés de la même manière ou auront-ils chacun des caractéristiques propres? Des précisions sur ces points devraient figurer dans une partie distincte des propositions de programme et de budget qui seront soumises au Conseil d'administration pour examen à sa session suivante. Il faudrait aussi savoir en quoi la réduction du nombre total de résultats contribuera à plus d'efficacité et de cohérence. Cela est d'autant plus important que les propositions concernant le programme semblent indiquer que le Bureau compte étendre son action à des domaines dans lesquels l'OIT n'est pas nécessairement la mieux placée pour intervenir, comme l'intégration des réfugiés et les accords commerciaux. Il n'a cependant été fourni aucun élément concret permettant de savoir ce que cela signifierait pour les activités du Bureau.
20. En ce qui concerne la section relative aux futures étapes, l'oratrice note qu'il ne serait pas souhaitable de modifier le cadre de résultats pour cibler des groupes de population prédéfinis, car cela diluerait la responsabilité de l'OIT devant ses mandants. Bien que certains groupes soient plus susceptibles de rencontrer des difficultés en matière de travail décent, le Bureau devrait veiller à ce que les résultats soient mesurés en fonction de l'évolution des capacités des mandants ou du cadre en vigueur pour l'élaboration des politiques.
21. Le groupe des employeurs demande au Bureau de veiller à ce que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 qui seront soumises en mars 2023 définissent clairement les réalisations attendues et présentent des budgets opérationnels transparents, tant au niveau des résultats qu'au niveau des produits, pour toutes les ressources, ordinaires et extrabudgétaires. Le montant précis des ressources allouées au programme spécialement conçu pour les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs devrait aussi être indiqué.
22. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie salue les efforts qui ont été faits pour élaborer des propositions de programme et de budget fondées sur les objectifs que s'est fixés l'OIT dans sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, sa Déclaration du centenaire et son Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit

inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (Appel mondial à l'action) adopté en 2021. Pour le GRULAC, il est primordial que le programme et budget soit aligné sur les grandes priorités fixées par les Nations Unies.

23. Le GRULAC a toujours préconisé une approche de l'action de l'OIT centrée sur l'humain, et se félicite par conséquent de l'objectif général visé par les résultats 3, 4, 5 et 6. L'engagement ferme de l'OIT en faveur d'un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion devrait cependant faire l'objet d'un résultat distinct, comme c'est le cas dans le programme et budget de la période biennale en cours, ce qui garantirait une mise en œuvre et un suivi intégrés. Les produits associés à un résultat distinct sur l'égalité des genres et l'inclusion ne devraient pas seulement refléter l'approche transversale illustrée par d'autres résultats; ils devraient porter sur les différents points énumérés sous le produit 7.2 et proposer des solutions concernant, notamment: les formes de discrimination structurelles et émergentes; la ségrégation professionnelle, ainsi que la violence et le harcèlement; l'intersectionnalité, qui a pour effet d'exacerber la discrimination; la reconnaissance pleine et entière des activités de soin rémunérées et non rémunérées; et un temps de travail qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée. L'ajout d'un résultat distinct permettrait également à l'OIT de se pencher sur les problèmes institutionnels persistants que l'examen du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes a mis en évidence.
24. En ce qui concerne le résultat 1, le GRULAC est favorable à l'accélération du suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN), ainsi qu'à la proposition tendant à ce que la campagne d'examen soit achevée à l'horizon 2028. Un complément d'information serait bienvenu au sujet du produit 1.2 et des moyens envisagés pour moderniser le système de contrôle de l'OIT – mise en place d'un mécanisme plus moderne de présentation de rapports, évaluation des progrès accomplis, fourniture de services consultatifs techniques pour combler les lacunes normatives et prévenir l'apparition de différends ayant trait aux normes du travail – ainsi qu'au sujet de la diffusion des bonnes pratiques grâce à l'apprentissage par les pairs. Le GRULAC rappelle que l'examen du système de contrôle des normes doit tenir compte de la situation de chaque pays, prendre acte des progrès accomplis et aider les pays à faire face aux défis auxquels ils sont confrontés.
25. Le GRULAC adhère au résultat 2 dans son ensemble. Les aspects du produit 2.3 qui concernent la réalisation de travaux de recherche fondés sur des données factuelles pour renforcer le dialogue social et mettre en place des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail individuels et collectifs ou renforcer ceux qui existent déjà sont pertinents, tout comme le produit 2.4.
26. L'oratrice indique que son groupe approuve l'axe de travail proposé au titre du résultat 3, dont les produits 3.1 et 3.2 contiennent des éléments particulièrement importants. Le GRULAC appuie également les produits 3.4 et 3.5, car les politiques de l'emploi devraient en effet s'attaquer aux obstacles qui pénalisent les femmes, les personnes en situation de handicap et les jeunes. À cet égard, le GRULAC soutient la proposition visant à accélérer la mise en œuvre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2020-2030).
27. S'agissant du résultat 4, le GRULAC convient qu'il est important d'instaurer un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises et aux entités de l'économie sociale et solidaire, comme le prévoit le produit 4.5. Le GRULAC appuie également le produit 4.2 visant à ce que l'OIT conseille les entreprises pour qu'elles observent dans leur conduite des pratiques responsables qui soient conformes aux normes et principes internationaux, car cela est crucial pour promouvoir le

travail décent, les principes et droits fondamentaux au travail, la croissance de la productivité, la transition vers l'économie formelle et une conduite responsable des entreprises, y compris l'application de mesures de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement.

28. Le résultat 5 est essentiel pour que la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre, désormais reconnue en tant que principe et droit fondamental au travail, soit dûment appliquée. Le GRULAC souscrit aux objectifs énumérés sous le produit 5.4 et fait observer que toutes les mesures qui seront prises à ce titre devront être fondées sur la reconnaissance pleine et entière de la contribution des activités de soin à l'économie, à la bonne marche de la société et à la progression du travail décent. L'oratrice souhaiterait des précisions sur les propositions concernant les cadres relatifs aux migrations de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants qui figurent sous le produit 5.5.
29. Le GRULAC adhère au résultat 6 relatif à la mise en place de systèmes de protection sociale universelle durables au moyen de politiques d'investissement à long terme pour prévenir la pauvreté, réduire les inégalités et contribuer à la création d'emplois et à l'inclusion.
30. Le GRULAC salue le caractère hautement innovant du résultat 7, dont l'objet est de réunir les mandants tripartites de l'OIT et des représentants des organes de l'Organisation des Nations Unies (ONU), des institutions internationales financières et commerciales, ainsi que toutes les parties concernées, afin qu'ils œuvrent ensemble à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le GRULAC est impatient de prendre part à la discussion à venir sur la coalition mondiale pour la justice sociale.
31. Les trois catalyseurs proposés sont des outils qui visent à renforcer les capacités et l'assistance technique du Bureau, ainsi qu'à améliorer son leadership, sa gouvernance et sa gestion internes. Une attention particulière devrait être accordée à la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025, notamment au développement des compétences et à la promotion de l'égalité des genres et d'une représentation équilibrée des régions à tous les niveaux de l'Organisation.
32. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Cameroun se dit favorable aux principaux éléments de l'Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Il salue également les efforts déployés par le Bureau pour élaborer ledit aperçu en tenant compte du rapport du Secrétaire général de l'ONU intitulé *Notre programme commun* et des instruments essentiels de l'OIT.
33. L'orateur accueille avec satisfaction l'axe de travail consacré à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, qui devrait aider les États Membres à dénoncer les conventions obsolètes et contribuer à accroître le nombre de ratifications des conventions à jour et à améliorer leur application, en particulier pour ce qui est des nouvelles conventions fondamentales, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. En ce qui concerne le travail décent, les propositions de programme et de budget devraient mettre l'accent sur l'aide à apporter aux mandants sur lesquels les déficits de travail décent ont les effets les plus préjudiciables, ainsi que sur la lutte contre le sous-emploi, et les futurs programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient être axés sur ces deux éléments. Étant donné que le taux d'informalité varie d'une région à l'autre, l'orateur demande des précisions sur les mesures que le Bureau envisage de prendre pour mettre en œuvre efficacement le produit 4.4. Les modalités de financement et de fonctionnement de la coalition mondiale pour la justice sociale gagneraient elles aussi à être précisées. L'orateur exprime son soutien en faveur de la stratégie du Bureau sur la protection sociale universelle et la fourniture d'une assistance technique aux mandants à cet égard, et encourage le Bureau à entreprendre

des campagnes pour favoriser l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs. Le Bureau devrait tenir compte de la Déclaration d'Abidjan de 2019 et de l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants lorsqu'il élaborera les programmes destinés à la région Afrique. Une attention particulière devrait être accordée aux institutions de la région en matière de dialogue social et de relations professionnelles.

34. L'orateur réaffirme avec fermeté la position de son groupe au sujet des catégories énumérées au paragraphe 151 du document, qu'il juge choquantes et inappropriées. Le groupe de l'Afrique ne sera en mesure d'appuyer le projet de décision que si elles sont supprimées.
35. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine fait remarquer que l'aperçu préliminaire ne tient pas suffisamment compte des différents contextes régionaux. Étant donné les incidences majeures qu'ont les circonstances et priorités régionales sur l'allocation des crédits, le Bureau devrait procéder à une analyse des besoins au niveau des régions afin de garantir une répartition appropriée des ressources entre elles. Les propositions qui seront soumises au Conseil d'administration en mars 2023 devront s'appuyer sur les orientations qui seront formulées à la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, dont la date approche. La région de l'Asie et du Pacifique compte plus de 60 pour cent de la population active mondiale et devrait se voir allouer des ressources financières et humaines en conséquence. Les ressources allouées aux activités d'appui devraient être redéployées au profit des activités de première ligne sur le terrain, notamment pour étendre la coopération pour le développement dans la région, et des cibles et des mesures claires et adaptées devraient être mises au point pour améliorer la diversité géographique.
36. La structure de l'aperçu diffère de celle des propositions de programme et de budget des périodes biennales précédentes. À des fins de transparence et de clarté, le Bureau devrait, à la session de mars 2023 du Conseil d'administration, fournir des explications plus détaillées concernant les principales modifications apportées à la structure des résultats stratégiques et des produits et présenter un état comparatif des allocations de ressources par résultat.
37. L'orateur souscrit aux objectifs envisagés au titre des résultats 1 et 2 et soutient les travaux du mécanisme d'examen des normes, ainsi que les discussions des organes de contrôle sur l'amélioration de leurs méthodes de travail. Les rapports relatifs à l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD) devraient être établis sur la base d'une méthode plus pointue permettant de suivre les progrès accomplis et de rendre compte de la réalité du terrain. L'orateur se félicite des mesures prévues pour instaurer un dialogue social efficace et renforcer les capacités des mandants, notamment celles relevant des produits 2.3 et 2.4.
38. Le GASPAC approuve les résultats stratégiques 3, 4, 5 et 6 et les produits qui y sont associés, en particulier le produit 4.1. Cependant, eu égard à la nécessité d'accorder les ressources et l'attention voulues au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'à l'égalité des genres, il serait intéressant de savoir pourquoi ces questions – qui pour l'heure font l'objet de résultats distincts – ont été intégrées dans d'autres résultats, et comment cela risque d'influer sur les crédits budgétaires qui leur seront alloués. L'orateur convient de l'intérêt que présente la mise en place de réponses stratégiques intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent; il prend note avec intérêt de la proposition relative à la création d'une coalition mondiale pour la justice sociale, et souhaiterait des précisions à cet égard. Étant donné la complexité des liens qui existent entre les accords commerciaux, les accords d'investissement et le travail décent, le Bureau devrait mener des travaux de recherche comparative et factuelle sur les pratiques en vigueur et leurs incidences sur le travail décent. L'orateur invite le Bureau à préciser la manière dont la coalition s'articulera

avec le programme et budget, en particulier pour ce qui est des ressources financières et humaines qu'elle nécessitera.

39. L'orateur est favorable aux trois catalyseurs, mais estime qu'ils devraient mettre davantage l'accent sur l'amélioration de la performance de l'OIT moyennant des fonctions d'évaluation et d'innovation efficaces. Il encourage le Bureau à redoubler d'efforts pour améliorer la collecte de données, la gestion des connaissances et la recherche en s'appuyant sur des éléments de preuve fiables et une méthodologie perfectionnée. Les propositions qui seront soumises au Conseil d'administration en mars 2023 devraient contenir des indicateurs plus détaillés sur la diversité géographique et la représentation équitable des hommes et des femmes au sein du personnel du Bureau, et prévoir l'allocation de ressources plus importantes à ces questions. Le GASPAC est disposé à soutenir le projet de décision, sous réserve que les points qu'il a soulevés soient dûment pris en considération.
40. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique accueille avec satisfaction la proposition visant à renforcer la cohérence des politiques au niveau national et à l'échelle de l'Organisation. Elle soutient le résultat 1, notamment l'intégration des normes internationales du travail dans les PPTD, et fait valoir que l'idée d'intégrer plus largement les normes de l'OIT dans les cadres des Nations Unies et d'autres accords pourrait être approfondie. Elle appuie la proposition visant à accélérer les travaux du mécanisme d'examen des normes, mais demande des précisions concernant le service d'assistance mentionné au paragraphe 29 du document. Le groupe des PIEM attend avec intérêt la discussion sur la manière dont on pourrait alléger la charge de travail que l'établissement des rapports représente pour les États Membres tout en maintenant un contrôle approprié de l'application des normes du travail. L'oratrice demande au Bureau d'indiquer ce qu'impliquera concrètement le fait de «[rendre] les bonnes pratiques accessibles au public», et d'apporter des précisions sur le «nouveau contrat social», cette notion n'ayant été définie ni dans la Déclaration du centenaire, ni dans l'Appel mondial à l'action.
41. En ce qui concerne le résultat 2, l'oratrice est d'avis qu'une place plus importante et davantage de moyens devraient être octroyés à la promotion du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Elle est favorable à ce que des propositions soient élaborées en vue de renforcer les capacités des mandants, salue les initiatives visant à enrichir la base de connaissances, notamment l'établissement d'un nouveau rapport phare sur le dialogue social, et encourage le Bureau à collecter et analyser régulièrement des informations sur la négociation collective et la façon dont elle contribue à la lutte contre les inégalités. Quant à la participation de la société civile et des acteurs du secteur privé aux activités de l'Organisation, les mandants auraient besoin d'un complément d'informations pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause.
42. Le groupe des PIEM soutient la proposition, énoncée au titre du résultat 3, qui vise à ce que des cadres globaux pour les politiques soient créés afin de lutter contre les inégalités dans le monde du travail et de faire face à la reprise inégale du marché du travail après la pandémie de COVID-19. L'oratrice voudrait savoir comment le Bureau entend relever les défis que pose la création d'emplois décents dans le monde d'après la pandémie, notamment la transformation structurelle et les transitions justes, et comment sera assurée la coordination entre les résultats qui est nécessaire pour la réalisation du résultat 3. Quant au résultat 4, elle estime qu'il est pertinent de mettre l'accent sur les micro, petites et moyennes entreprises, sur les droits des travailleurs, sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et sur la transition vers l'économie formelle.

43. En ce qui concerne le résultat 5, l'oratrice se félicite de l'importance donnée à l'économie du soin, aux cadres relatifs aux migrations de main-d'œuvre, aux travailleurs à haut risque d'exclusion, aux salaires, au temps de travail et à la sécurité et à la santé au travail, ces éléments étant déterminants pour la lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Elle demande des précisions sur la manière dont l'OIT donnera effet au nouveau principe et droit fondamental au travail concernant la sécurité et la santé, et sur les mesures que prendra le Bureau pour mettre en œuvre une stratégie globale à cet égard étant donné que le cadre en vigueur est plutôt étroit. Elle soutient résolument les initiatives envisagées pour faire face aux multiples problèmes en matière de travail décent qui se posent dans l'économie des plateformes. Il serait utile que le Bureau donne une définition du terme «revenu minimum de subsistance», qui ne figure pas dans d'autres documents de l'OIT, et en précise la portée. Les actions visant à parvenir à l'égalité de genre doivent constituer un axe de travail distinct, ce qui risque d'être difficile à garantir si cette question est traitée dans le cadre plus large des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées. Il serait donc préférable qu'un résultat spécifique sur l'égalité de genre continue de figurer dans le programme et budget. L'oratrice demande en quoi l'approche envisagée par le Bureau contribuera à accélérer les efforts déployés pour parvenir à l'égalité de genre, comment il sera veillé à ce que des ressources suffisantes soient allouées à cette fin et par quels moyens sera assuré un suivi effectif fondé sur des indicateurs clairs et concrets permettant de mesurer les résultats obtenus au siège et sur le terrain.
44. Pour ce qui est du résultat 6, l'oratrice se félicite que la protection sociale universelle fasse l'objet d'une attention accrue et qu'il soit fait mention d'un mécanisme de financement international et de nouveaux engagements mondiaux. Elle invite le Bureau à ne ménager aucun effort pour promouvoir la protection sociale universelle, qui est indispensable pour faire face aux crises environnementales, aux évolutions technologiques et démographiques et aux migrations de main-d'œuvre. Elle souscrit à l'intensification des efforts d'intégration des politiques prévues dans le cadre du résultat 7, car cela permettra de réduire les inégalités et de progresser vers la justice sociale. Elle réaffirme que le groupe des PIEM préconise de longue date un renforcement du leadership de l'OIT au sein de la communauté internationale pour ce qui est de la promotion des normes internationales du travail et du dialogue social, mais ne voit pas clairement comment les cinq programmes d'action s'intégreront dans la structure, l'organisation, les activités et l'affectation des ressources du Bureau. En outre, plusieurs aspects du résultat 7 semblent faire double emploi avec des produits associés à d'autres résultats. Des explications seraient également bienvenues au sujet du lien entre la coalition mondiale pour la justice sociale et d'autres initiatives, comme l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes ou le rapport du Secrétaire général de l'ONU intitulé *Notre programme commun*.
45. L'oratrice se réjouit du rôle accru que le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), sera appelé à jouer dans les activités prévues dans l'aperçu préliminaire et souhaiterait des informations supplémentaires à propos du centre spécialement dévolu à l'évaluation des politiques publiques. Elle salue l'inclusion de nouvelles activités d'information visant à améliorer la diversité des candidats à un emploi au BIT et encourage le Bureau à poursuivre ses efforts en vue d'atteindre la parité hommes-femmes à tous les niveaux.
46. La répartition des crédits du budget ordinaire entre les différents résultats stratégiques devrait être fonction du degré de priorité accordé à chaque résultat et des contributions volontaires supplémentaires susceptibles d'être obtenues. L'oratrice prie instamment le Bureau de fournir des estimations financières concernant la participation de l'OIT aux mécanismes de financement commun à l'échelle du système des Nations Unies et des pays, ainsi que des estimations, pour

chaque résultat stratégique, des allocations du budget ordinaire et du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) ainsi que des contributions volontaires préaffectées. Le Bureau devrait fournir un état comparatif des ressources affectées à chaque domaine stratégique pour les périodes biennales 2022-23 et 2024-25, afin que le Conseil d'administration puisse prendre une décision en pleine connaissance de cause à sa session de mars 2023.

- 47. S'exprimant au nom du Groupe d'amis pour l'élimination du harcèlement sexuel (GoFESH)**, basé à Genève, une représentante du gouvernement du Mexique salue l'engagement pris par le Directeur général de faire respecter la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que du harcèlement sexuel. Elle craint toutefois que les comportements répréhensibles dans ce domaine ne soient pas systématiquement signalés au BIT en raison d'une méconnaissance des mécanismes de signalement en place et de la peur de la stigmatisation ou des représailles. L'évaluation réalisée en 2021 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) a mis en évidence les limites des processus de plainte et l'absence de suivi transparent concernant la mise en œuvre de la politique du BIT en matière de harcèlement sexuel. La direction et les hauts responsables devraient s'employer à prévenir et à combattre les comportements répréhensibles et adopter à cette fin une approche centrée sur les victimes qui renforce la transparence et la responsabilisation. Il faut espérer que davantage d'États ratifieront la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- 48. Une représentante du gouvernement du Bangladesh** dit que l'aperçu préliminaire tient dûment compte des questions liées à la sécurité et à la santé au travail, aux économies verte et numérique et à l'économie du soin ainsi qu'au changement climatique. Néanmoins, une analyse de ce que supposera, pour les États Membres, la mise en œuvre effective de la sécurité et la santé en tant que nouveau principe et droit fondamental au travail serait utile. Les pays en développement auront besoin d'un soutien accru de la part du Bureau et des pays développés pour progresser dans le domaine du travail décent; l'oratrice voudrait par conséquent savoir de quelle manière les accords commerciaux ou d'investissement préférentiels seront utilisés pour renforcer les activités d'appui, d'assistance et de coopération en direction de ces pays. En ce qui concerne le résultat 2, il serait important de créer un espace où entreprises multinationales et travailleurs des plateformes pourraient dialoguer, dans l'objectif d'instaurer des droits pour ces travailleurs; il faudrait par ailleurs impliquer les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, qui peuvent établir des liens avec les employeurs.
- 49.** En ce qui concerne le résultat 3, il faudrait instaurer des mécanismes de validation des compétences pour garantir l'accès des travailleurs migrants à des possibilités de plein emploi productif tout au long de leur vie; des études devraient par ailleurs être réalisées sur les persécutions systémiques dont les migrants sont la cible dans différents contextes sociaux. La Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques pourrait être utilisée pour répondre aux besoins des pays les plus vulnérables face au changement climatique. L'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire prévue dans le cadre du résultat 4 est à saluer. Toute stratégie sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement devrait comporter des mesures destinées à renforcer la responsabilité des acheteurs et des fournisseurs en matière de respect des droits des travailleurs. L'oratrice demande de quelle manière le Bureau aidera les mandants à accroître la capacité des institutions financières et fera de cet objectif une priorité. Elle accueille avec intérêt les activités de sensibilisation et les partenariats en faveur d'approches de la migration de main-d'œuvre fondées sur les droits qui sont prévus dans le cadre du résultat 5. Au sujet du résultat 6, elle demande si la mise en place de la coalition mondiale pour la justice sociale va

entraîner une augmentation des coûts administratifs et préconise un renforcement de la coopération pour le développement de la part des institutions financières internationales, afin d'aider les pays en développement à étendre la protection sociale. Il serait souhaitable que le terme «LGBTQI+» ne soit pas utilisé dans le document, dans la mesure où il n'est pas reconnu par tous les États Membres.

50. En ce qui concerne le catalyseur A, l'oratrice indique qu'un appui devrait être apporté aux pays en développement afin qu'ils puissent mener des études sur les problèmes qu'ils rencontrent à l'échelle nationale et s'employer à les résoudre. Par ailleurs, des activités visant à promouvoir la démocratisation de la gouvernance de l'OIT devraient être envisagées dans le cadre du catalyseur B. Enfin, le Bureau devrait s'efforcer d'améliorer la diversité géographique au moyen du catalyseur C. Le Bangladesh soutient le projet de décision.
51. **Un représentant du gouvernement de l'Inde** invite le Bureau à centrer ses travaux sur l'analyse des déficits de compétences par pays afin que les États Membres puissent dispenser des formations appropriées aux jeunes, l'harmonisation des programmes de formation et des systèmes de reconnaissance des diplômes d'un pays à l'autre, ainsi que l'établissement de normes garantissant l'accès des travailleurs migrants à l'éducation, aux services de santé et à la sécurité sociale. Des mesures de renforcement des capacités de l'OIT dans ces domaines devront être prévues dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.
52. **Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** exprime son soutien en faveur des priorités que traduisent les résultats définis dans l'aperçu préliminaire et se félicite en particulier de l'accent mis sur les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie dans les résultats 2 et 3. Il salue l'attention accordée aux systèmes de protection sociale tenant compte des considérations de genre et incluant les personnes en situation de handicap, ainsi que la place importante octroyée à la non-discrimination et à l'inclusion, mais il exprime une nette préférence pour le maintien d'un résultat distinct sur l'égalité des genres. Il se félicite que des objectifs liés aux transitions justes aient été intégrés dans l'ensemble des résultats, souhaiterait que des efforts particuliers soient faits en vue de créer des emplois décents propres à promouvoir des économies vertes et axées sur la régénération de la nature et demande un complément d'informations sur la relation entre la coalition mondiale pour la justice sociale et l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Réaffirmant la pertinence des trois catalyseurs, l'orateur souligne l'importance d'une gestion efficace, transparente et axée sur les résultats, et encourage le Bureau à tenir compte du rapport coût-efficacité lorsqu'il élaborera les propositions de programme et de budget.
53. **Un représentant du gouvernement du Pakistan** fait part de sa déception concernant la mention, au paragraphe 151 du document à l'examen, de catégories controversées à l'égard desquelles il n'existe pas de consensus international et qu'il n'est donc pas approprié d'énumérer. Le gouvernement du Pakistan a toujours eu la même position quant aux catégories définies en fonction de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ces concepts ne sont reconnus ni au Pakistan ni en droit international – contrairement à d'autres motifs de discrimination dont la définition fait l'objet d'un consensus international. Toute tentative d'universalisation de ces concepts serait contre-productive. L'OIT devrait s'abstenir de promouvoir des notions et des causes controversées, car une telle démarche, source de division, pourrait faire obstacle à l'obtention d'un consensus international sur ses travaux.

54. **Un représentant du gouvernement de la Barbade**, soulignant les défis auxquels doivent faire face les petits États insulaires en développement, soutient la priorité accordée à la justice sociale dans le programme de l'OIT. Il salue l'engagement pris par le Bureau de mettre à profit le portefeuille de la coopération pour le développement de l'OIT pour réaliser le résultat 3 sur le plein emploi productif au service de transitions justes, en particulier compte tenu de l'incidence du changement climatique sur des pays comme la Barbade. Il indique que les priorités énoncées dans l'aperçu préliminaire devraient constituer les principaux axes de travail de l'OIT et reconnaît l'importance d'une communication efficace aux niveaux mondial et local. La Barbade soutient le projet de décision.
55. **S'exprimant au nom d'un groupe de pays composé de l'Allemagne, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, du Danemark, de l'Espagne, des États-Unis, de la Finlande, de la France, de l'Islande, du Japon, de la Norvège, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Slovénie, de la Suède, de la Suisse et de la Tchéquie**, une représentante du gouvernement de la Suède souligne qu'il est important de mettre fin à la violence et à la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre et de faire progresser les droits humains des personnes LGBTQI+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer et intersexes), y compris dans le monde du travail. Il convient donc de conserver l'énumération figurant au paragraphe 151 du document.
56. **Le Directeur général**, se félicitant des orientations constructives fournies par le Conseil d'administration, rappelle que l'objet de la discussion est de guider le Bureau dans l'élaboration des propositions de programme et de budget qui seront soumises au Conseil en mars 2023. Le Bureau organisera, selon que de besoin, des consultations de groupe informelles sur des questions spécifiques avant d'arrêter définitivement ces propositions.
57. En réponse aux questions soulevées à propos de la coalition mondiale pour la justice sociale, l'orateur indique que l'objectif est de maintenir un haut niveau d'engagement politique afin que la question de la justice sociale soit dûment prise en considération dans toutes les discussions multilatérales consacrées au développement. Sous réserve des orientations qui seront données par le Conseil d'administration lors de l'examen du document GB.346/INS/17/1, le Bureau produira un rapport biennal sur l'état de la justice sociale comprenant des données complètes et ventilées que les États Membres pourront mettre à profit pour adapter leurs stratégies en faveur de la justice sociale, et qui pourra aussi être un moyen de mettre le système multilatéral face à ses responsabilités. Il ne s'agit ni d'établir un indice de performance ni de comparer des résultats. L'établissement d'un tel rapport nécessitera évidemment des ressources. Le Bureau sollicitera les partenaires et acteurs internationaux, y compris les partenaires sociaux, pour recenser les domaines dans lesquels il faut agir en priorité afin de promouvoir la justice sociale, parmi lesquels figurera très certainement la lutte contre les inégalités. La protection sociale pourrait constituer un autre domaine prioritaire, étant donné que l'action menée par l'OIT dans ce domaine soutient l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Pour ce qui est d'autres priorités, telles que l'égalité d'accès à l'éducation, il pourrait être considéré qu'elles ne relèvent pas du mandat fondamental de l'OIT, et que la responsabilité en ces matières incombe à d'autres institutions. Des dispositions seront prises pour garantir la participation de représentants des employeurs et des travailleurs à ce processus. Le Bureau élaborera avant la fin du mois de novembre une brochure détaillée sur la coalition mondiale.
58. En ce qui concerne la relation entre les cinq programmes d'action et les résultats, l'orateur souligne que ces programmes, étant donné qu'ils portent sur des questions transversales, feront par conséquent intervenir différents départements; en sa qualité de coordonnateur, le Directeur général adjoint aura pour mission de remédier aux cloisonnements internes, de

recenser les lacunes et de veiller à la mise en place d'une approche unifiée de ces questions. Le fait qu'une question ne fasse pas l'objet d'un résultat distinct n'est pas le signe d'un désengagement à l'égard de celle-ci; l'égalité des genres, par exemple, restera bien évidemment une priorité. Le Bureau fournira des précisions par écrit à cet égard.

59. Répondant aux préoccupations soulevées au sujet de la référence, au paragraphe 151 de l'aperçu préliminaire, aux personnes LGBTQI+, l'orateur reconnaît que les discussions passées sur cette question ont été difficiles. Toutefois, ce terme a été utilisé dans les programmes et budgets précédents. En outre, en vertu de son mandat, l'OIT est tenue d'intervenir lorsqu'elle reçoit une demande d'assistance technique en lien avec une situation d'exclusion ou de discrimination, y compris à l'égard de personnes LGBTQI+, et de lutter contre les inégalités dans tous les domaines. Si la terminologie précise à utiliser peut encore être discutée, l'orateur espère qu'il ne sera pas nécessaire de débattre longuement à ce sujet lors de l'examen du programme et budget.
60. L'orateur prend note des remarques de la porte-parole du groupe des employeurs concernant la nécessité d'assurer la sécurité juridique quant aux conventions de l'OIT et indique que le Bureau répondra à cette question en temps utile. Il se rallie à l'opinion du groupe des PIEM selon laquelle il est important de trouver des moyens d'alléger la charge de travail des États Membres en matière d'établissement de rapports tout en maintenant un contrôle approprié de l'application des normes internationales du travail. La question de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que du harcèlement sexuel revêt une importance particulière et mérite réflexion; l'orateur entend mettre en œuvre l'engagement qu'il a pris à cet égard dans sa déclaration concernant l'avenir de l'Organisation. Enfin, en réponse à une question du représentant du gouvernement du Bangladesh, il souligne la nécessité de mener des actions de sensibilisation pour garantir que le respect des principes et droits fondamentaux au travail figure à titre d'exigence minimale dans les accords commerciaux préférentiels conclus par les Membres de l'Organisation mondiale du commerce.
61. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)), répondant aux observations des employeurs au sujet de l'inclusion d'un résultat distinct concernant les partenaires sociaux, dit que le résultat 2 vise à renforcer les capacités des partenaires sociaux en matière de prise de décision et de mise en œuvre des décisions à tous les niveaux, y compris en ce qui concerne les politiques du marché du travail et les politiques sociales et économiques. L'expérience récente a montré que le regroupement, au sein d'un même résultat, du tripartisme et du dialogue social avait permis d'améliorer la visibilité des partenaires sociaux, en particulier dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Le Bureau a mis l'accent sur l'utilisation des ressources du budget ordinaire consacrées à la coopération technique et du CSBO pour financer l'appui aux partenaires sociaux, et il continuera de le faire.
62. L'orateur indique que la plupart des questions soulevées au sujet des résultats seront traitées dans le cadre de consultations ultérieures mais qu'il peut déjà confirmer, à propos du résultat 1, que le rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD sera établi sur la base de la méthodologie affinée dont les mandants tripartites sont convenus à une réunion récente. Prenant note de la demande d'informations complémentaires sur la modification des mécanismes de contrôle formulée par le GRULAC, il propose que des discussions bilatérales soient organisées compte tenu de la complexité du sujet et des travaux connexes menés par le Groupe de travail tripartite du MEN. Il reconnaît l'importance de créer un espace de dialogue et de promouvoir les conventions n^{os} 155 et 187.

63. L'orateur précise que le terme «institutions du travail» employé sous le résultat 3 figure dans la Déclaration du centenaire, et il convient de la nécessité de veiller à ce que la terminologie existante soit utilisée avec précision. L'expression «acteurs multilatéraux» n'est pas nouvelle et a été retenue car elle englobe les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes. En ce qui concerne le résultat 4, l'orateur précise que les actions collectives mentionnées aux paragraphes 101 et 102 concerneront principalement les partenaires sociaux et les gouvernements, mais que d'autres partenaires pourront y être associés si nécessaire, par exemple sur les questions relatives aux chaînes d'approvisionnement. En réponse aux questions du groupe des employeurs sur le résultat 7, il déclare que des informations complémentaires seront fournies en temps utile.
64. Répondant aux préoccupations exprimées par le porte-parole du groupe des travailleurs au sujet du concept de revenu minimum de subsistance, l'orateur explique que ce concept ne se limite pas seulement aux salaires, mais peut recouvrir le revenu du travail – salarié ou indépendant – combiné à des transferts sociaux. L'objectif du produit 5.2 est donc de déterminer comment conjuguer transferts sociaux et salaire minimum de manière à garantir un revenu minimum de subsistance sans créer de contre-incitations à travailler ni tirer les salaires vers le bas, entre autres effets négatifs. Il s'agit d'un concept évolutif sur lequel le Bureau est ouvert à la discussion.
65. De plus amples informations sur la création éventuelle d'un centre spécialement dévolu à l'évaluation des politiques publiques et d'un mécanisme de coordination des initiatives novatrices seront fournies au Conseil d'administration à sa session de mars 2023. L'orateur donne au groupe des travailleurs l'assurance que la numérisation ne vise pas à réduire le personnel mais à accroître l'efficacité et l'efficacéité du Bureau. La parité hommes-femmes reste une question prioritaire et la politique de diversité doit être mise en œuvre dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines. Les orientations fournies par le Conseil d'administration seront pleinement prises en considération lors de l'élaboration des propositions de programme et de budget qui seront soumises au Conseil d'administration en mars 2023.
66. **Un autre représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) signale, en référence à la requête du groupe des PIEM, qu'un état comparatif des allocations financières pour 2022-23 et pour 2024-25 sera fourni à l'occasion des réunions d'information qui seront organisées tout au long du processus. Ce document contiendra, dans la mesure du possible, des estimations des ressources du budget ordinaire destinées à la coopération technique et des ressources du CSBO qu'il est prévu d'allouer à chaque résultat stratégique.
67. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** note avec satisfaction que la position de plusieurs gouvernements reflète étroitement bon nombre des propositions formulées par son groupe. Il réaffirme que les normes internationales du travail doivent être un élément essentiel de la coalition mondiale pour la justice sociale et qu'il importe que la terminologie convenue précédemment soit dûment respectée. À ce sujet, outre qu'il est préférable d'utiliser l'expression «formes de travail incertaines» plutôt que «diverses formes de travail» ou toute autre phraséologie, il serait aussi plus prudent de parler d'«entreprises» plutôt que d'«unités économiques» dans le contexte des transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle. De plus, dans le cadre du résultat 3, l'expression «differentiated role» utilisée dans la version anglaise de l'aperçu au sujet du rôle que les partenaires sociaux ont à jouer sur les questions relatives au travail manque de clarté et devrait être remplacée par «primary role» (rôle primordial). Quant au terme «action collective» utilisé sous le résultat 4, l'orateur ne saurait l'accepter.

68. Le revenu minimum de subsistance et le salaire minimum vital sont deux concepts distincts. Le produit 5.2 se concentre sur les salaires adéquats et ne devrait faire référence qu'au salaire minimum vital, qui devrait être accordé à tous les travailleurs. Le revenu minimum de subsistance constituant un aspect de la protection sociale, il devrait figurer dans le résultat relatif à la protection sociale.
69. **La porte-parole du groupe des employeurs** indique que son groupe est satisfait de l'explication du Bureau concernant le concept de «revenu de subsistance». Pour ce qui est de la terminologie, elle rappelle les commentaires qu'elle a formulés dans sa déclaration liminaire au sujet de la distinction à faire entre les différentes catégories de travailleurs qui coexistent dans l'économie des plateformes numériques.
70. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc dit que la préoccupation de son groupe concernant l'énumération des groupes marginalisés au paragraphe 151 est plus générale que la réponse du Directeur général ne le laisse entendre. Le groupe de l'Afrique insiste catégoriquement pour que la liste exemplative qui figure dans ce paragraphe soit supprimée dans son intégralité, de sorte que la phrase se terminerait après les mots «communautés marginalisées».

(Le Conseil d'administration reprend son examen de la question à une séance ultérieure.)

71. **Le Directeur général** rappelle que, à la session en cours, il n'est pas demandé au Conseil d'administration d'approuver l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget ou d'y introduire des modifications, mais de formuler des observations et des orientations devant servir de base à l'établissement de la version finale des propositions de programme et de budget qui lui seront soumises pour examen à sa session de mars 2023. Le Bureau a pris note des commentaires qui ont été formulés à propos de la mention dans le document des personnes LGBTQI+ et proposera selon toute probabilité que le texte définitif des propositions de programme et de budget reprenne les termes convenus dans le cadre de la discussion sur les inégalités à la 109^e session de la Conférence.
72. **Un représentant du Directeur général** (directeur, PROGRAM) souligne que le Bureau reste fermement attaché à la mise en œuvre d'un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion, y compris au moyen d'un redéploiement des ressources lorsque cela est possible. L'inclusion de l'égalité des genres et de la non-discrimination parmi les cinq programmes d'action du résultat 7 témoigne de sa détermination à intensifier les efforts dans ce domaine. Les propositions formulées dans le document marquent un changement d'approche sur cette question, qui tient compte des enseignements tirés. Le Bureau est conscient du fait que, dans ce domaine, des efforts concertés seront nécessaires pour promouvoir la cohérence des politiques aux niveaux mondial, régional et national ainsi qu'à l'échelle de l'OIT. Le nouveau Directeur général adjoint qui doit être nommé sera chargé de mettre en place les programmes d'action et d'améliorer les résultats en matière d'égalité des genres et de non-discrimination. À la session suivante du Conseil d'administration, le Bureau fournira des informations sur les crédits budgétaires, les bases de référence et les cibles concernant l'égalité des genres et la non-discrimination.
73. **Le Directeur général** dit qu'il est de son devoir, en tant qu'ardent défenseur de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion, de faire en sorte que des ressources suffisantes soient consacrées aux efforts menés dans ces domaines. Le terme «programme d'action» est peut-être source de confusion. Il n'y a pas de résultat spécifique sur l'égalité des genres car le but est que l'action menée sur cette thématique soit transversale; le détail des ressources minimales qui seront allouées à chaque département à cette fin figurera dans les propositions finales de programme et de budget. En ce qui concerne la modernisation du système de

contrôle, l'expérience qui a été réalisée à cet égard a donné des résultats satisfaisants et des travaux sont en cours en vue de la renouveler à plus grande échelle. Des discussions sont en cours sur la façon dont le dialogue social pourrait être renforcé de manière à améliorer la résolution des conflits et à réduire ainsi le nombre de plaintes déposées.

- 74. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc souligne que son groupe ne souhaite pas que les documents du BIT contiennent des énumérations telles que celle qui figure au paragraphe 151 de l'aperçu préliminaire, et qu'il n'a à aucun moment fait référence à une communauté supposée marginalisée. Le groupe de l'Afrique est déterminé à combattre toutes les formes de discrimination et exhorte donc le Bureau à ne plus recourir à des listes, qui ne peuvent être exhaustives. L'orateur indique que les 54 États Membres au nom desquels il s'exprime demandent que la première phrase du paragraphe 151 s'arrête à «communautés marginalisées».
- 75. S'exprimant au nom des pays de l'Organisation de la coopération islamique (OCI), à l'exception de l'Albanie**, un représentant du gouvernement du Pakistan dit que son groupe s'associe à la déclaration du groupe de l'Afrique. Les termes utilisés au paragraphe 151 du document ne reflètent pas le cadre international des droits de l'homme et ne représentent pas non plus des valeurs universelles. Au contraire, ils portent atteinte aux principes d'universalité, d'égalité, d'impartialité et d'objectivité. Il est regrettable que l'on cherche à diffuser et à promouvoir des concepts controversés qui ne sont pas conformes aux principes du droit international des droits de l'homme, et il n'est pas souhaitable de mentionner expressément des groupes à l'égard desquels il n'existe pas de consensus international. L'orateur ajoute que le Bureau devrait connaître la position de l'OCI, qui n'a pas varié, à propos de ces groupes ainsi que des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, et lui demande de se référer uniquement aux formes de discrimination reconnues au plan international et de ne pas promouvoir des idées controversées; les tentatives visant à imposer ces idées comme étant universelles fragilisent le consensus sur l'action de l'OIT. L'OCI n'appuiera le projet de décision qu'à condition que le paragraphe 151 soit supprimé et que l'assurance soit donnée que les concepts y figurant ne seront pas réutilisés dans les futurs documents de l'OIT.
- 76. S'exprimant au nom du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG)**, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite appuie la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique. Les normes internationales contribuent de manière importante à l'instauration de la justice sociale et il est donc essentiel d'agir dans le cadre normatif applicable, conformément aux résultats des travaux du Groupe de travail tripartite du MEN. Le Bureau devrait par conséquent s'employer à tenir compte des priorités et de la situation économique et sociale des différents pays pour leur fournir une assistance technique correspondant à leurs besoins. Par ailleurs, il est indispensable de renforcer les capacités des administrations du travail sur la base des principes du travail décent et de remédier aux défaillances que la pandémie de COVID-19 a mises au jour. Il faudrait que le Centre de Turin dispense davantage de programmes en langue arabe à cette fin. Le Bureau devrait accroître ses efforts destinés à développer l'emploi des jeunes et l'emploi durable compte tenu des mutations à l'œuvre dans le monde du travail; des études devraient aussi être réalisées afin d'identifier les risques et les possibilités dont les pays doivent tenir compte pour l'élaboration de leur stratégie nationale en matière d'emploi. L'orateur engage le Directeur général à veiller à ce qu'une représentation géographique équitable soit assurée dans le recrutement et demande des précisions concernant la mise en œuvre de la nouvelle politique de recrutement. Aucune forme de discrimination ne devrait s'exercer dans le monde du travail, aussi est-il inapproprié de mentionner expressément certains groupes qui ne sont pas unanimement reconnus au sein de la communauté internationale. Il faudrait que le BIT apporte un soutien

technique aux pays qui en font la demande pour remédier à certains problèmes concernant telle ou telle catégorie spécifique, mais sans qu'un même programme soit imposé à tous les pays. Le CCG exprime de sérieuses réserves concernant le paragraphe 151 du document.

77. **S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, une représentante du gouvernement de l'Algérie dit que son groupe approuve les déclarations faites au nom du groupe de l'Afrique et soutient la proposition du Directeur général de trouver une formulation qui puisse être acceptée par tous.
78. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie souligne à nouveau que son groupe souhaiterait que l'égalité des genres fasse l'objet d'un résultat spécifique. Les informations supplémentaires qui ont été données sont insuffisantes; le Bureau devrait procéder à des consultations en vue d'approfondir la réflexion à ce sujet. De plus amples informations concernant la modernisation du système de contrôle seraient utiles, de même que des éclaircissements sur la procédure à suivre lorsque qu'une modification d'un document d'orientation produit par le Bureau est demandée. Le GRULAC appuie le projet de décision, étant entendu que celui-ci permet la prise en considération des préoccupations exprimées par les différents groupes.
79. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** prend acte des sentiments exprimés par certains gouvernements à propos du paragraphe 151, mais réaffirme la position de son groupe selon laquelle l'OIT doit s'efforcer d'éradiquer toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+, qui est particulièrement forte dans le monde du travail. Le groupe des travailleurs préfère que les groupes les plus vulnérables soient expressément nommés, mais reste ouvert à un compromis. Le Conseil d'administration devrait se garder de rouvrir le débat sur la question de l'énumération de groupes marginalisés dans les documents de l'OIT.
80. **La porte-parole du groupe des employeurs** souligne la nécessité de poursuivre le dialogue et de parvenir à un consensus. Elle rappelle que les concepts figurant au paragraphe 151 suscitent la polémique dans de nombreux États Membres et signale que la situation des groupes défavorisés évolue au fil du temps. Il faut donc trouver une formulation générique, ouverte et acceptable par toutes les régions, qui puisse englober les groupes identifiés par les États Membres et les partenaires sociaux comme étant victimes de discrimination et d'exclusion dans un contexte donné.
81. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc réaffirme l'attachement de son groupe au dialogue. Certains groupes régionaux peuvent faire figurer dans leurs propres documents une énumération telle que celle du paragraphe 151, mais le contenu d'un document d'une institution d'envergure mondiale telle que l'OIT devrait être générique et accepté par tous.
82. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis rappelle qu'il n'appartient pas au Conseil d'administration de modifier un document préparé par le Bureau. Le projet de décision est libellé en termes suffisamment généraux pour permettre que les divergences de vues des mandants soient prises en compte et devrait donc être adopté sans modification, de sorte que le Bureau puisse engager des consultations en vue de soumettre au Conseil d'administration, à sa session suivante, un texte qui soit acceptable par toutes les parties.
83. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc déclare que son groupe ne peut accepter le document en l'état.

84. **Le Directeur général** dit que la poursuite des activités d'assistance technique à l'intention des États Membres qui en font la demande n'est pas remise en cause. En ce qui concerne le paragraphe 151, l'utilisation du libellé approuvé lors de la 109^e session de la Conférence permettrait de ne pas relancer un débat qui risque de conduire à un blocage; aucun argument contre cette solution n'a été avancé. Le projet de décision indique expressément que les orientations du Conseil d'administration doivent être prises en compte.
85. **Un représentant du Directeur général** (directeur, PROGRAM) précise que lorsqu'il modifiera l'aperçu, le Bureau regroupera toutes les observations formulées, procédera aux ajustements nécessaires pour les questions faisant consensus et, en tout état de cause, organisera préalablement à la 347^e session du Conseil d'administration des consultations avec les groupes régionaux avant d'arrêter les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.
86. **Le Directeur général** souligne qu'il importe de trouver une solution qui ne modifie pas les procédures établies. De nouvelles discussions auront lieu afin de résoudre les points soulevés et il sera tenu compte des orientations données par le Conseil d'administration, comme l'exige le projet de décision.
87. **La Présidente**, revenant sur les observations formulées à propos du paragraphe 151 du document à l'examen, présente à titre d'exemple un texte concernant la discrimination précédemment approuvé par les mandants. Celui-ci est tiré de l'Appel mondial à l'action, dans lequel figurait l'engagement de «[m]ettre à exécution dans le secteur public et le secteur privé, un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou tout autre motif, et tenant compte de la situation et de la vulnérabilité particulières des migrants, des peuples autochtones et tribaux, des personnes d'ascendance africaine, des minorités ethniques, des personnes âgées, des personnes handicapées et des personnes vivant avec le VIH/sida».
88. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) explique que le texte qui vient d'être présenté pourra servir aux consultations que tiendront les groupes en vue de parvenir à une solution.
89. **Une représentante du gouvernement des États-Unis** demande si le texte dont la Présidente a donné lecture est présenté aux mandants comme piste de réflexion pour aller de l'avant ou s'il s'agit d'une proposition de modification du document à l'examen.
90. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc dit que l'exemple donné contient lui aussi des éléments qui posent problème et qui doivent être discutés plus avant au sein de son groupe. Par ailleurs, le contexte est important; l'Appel mondial à l'action a été adopté dans un contexte particulier qui était très différent de celui de l'examen du programme et budget.
91. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie demande une nouvelle fois des précisions concernant la procédure à suivre lorsqu'une modification demandée par des mandants porte non pas sur un projet de décision mais sur un document soumis au Conseil d'administration.
92. **Un représentant du gouvernement de la Suède** attire l'attention sur le libellé figurant au paragraphe 8 de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence à sa 109^e session, qui pourrait permettre de progresser. Il souhaite aussi savoir si la discussion en cours a pour objet de modifier le document élaboré par le Bureau.

- 93. Une représentante du Directeur général** (Sous-directrice générale pour le pôle Gouvernance, droits et dialogue) dit qu'il n'est pas demandé au Conseil d'administration d'approuver ou d'adopter le document, mais de donner au Bureau les orientations dont celui-ci a besoin pour préparer les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le document ne sera donc pas modifié à ce stade. Plusieurs mandants ont indiqué que la solution consisterait à trouver une formulation qui tienne compte des préoccupations soulevées par certains délégués tout en garantissant la pleine protection de tous contre la discrimination. Dans cette perspective, le Bureau a cité la formulation adoptée dans l'Appel mondial à l'action, et le libellé figurant dans la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée par la Conférence en 2021 a également été proposé. Les deux textes ont fait l'objet d'un consensus tripartite et pourraient donc servir de référence aux fins de l'établissement de la version définitive des propositions.
- 94. Une représentante du gouvernement de l'Algérie** indique que les mandants donnent des orientations sur la base du document qui leur est soumis, dont l'un des paragraphes présente un problème pour certains gouvernements. Pour parvenir à un consensus sur le document et le projet de décision, il faudra trouver une formulation acceptée par tous.
- 95. Un représentant du gouvernement du Nigéria** souligne l'importance du contexte dans lequel certains textes sont mis au point et adoptés. Même si une formulation a été acceptée dans le cadre de la Conférence, les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 devraient utiliser une rédaction plus générale et non pas des termes que certains groupes jugent contestables. En particulier, le fait d'être d'ascendance africaine ne devrait pas être considéré comme un désavantage. L'utilisation d'une formulation générale n'empêcherait pas le Bureau de cibler certains groupes particuliers dans ses programmes.
- 96. Un représentant du gouvernement de l'Argentine** fait observer que tous les mandants doivent faire un effort pour parvenir à une solution de consensus et sortir de l'impasse. Cette solution doit toutefois être conforme aux règles de procédure. Le gouvernement de l'Argentine souscrit aux observations formulées par le groupe des travailleurs à propos de l'inclusion des personnes LGBTQI+ parmi les groupes marginalisés cités au paragraphe 151 du document, eu égard à la discrimination dont ces personnes continuent de faire l'objet. L'orateur demande aux mandants qui sont opposés à ce que le texte mentionne les personnes LGBTQI+ de donner un argument valable à l'appui de leur position.
- 97. Un représentant du gouvernement du Sénégal** convient que la liste des communautés marginalisées peut en offenser certains ou créer des incompréhensions qui pourraient compromettre l'obtention d'un consensus; par exemple, au sein du groupe de l'Afrique, certains gouvernements considèrent que la mention des «personnes d'ascendance africaine» est stigmatisante. Il serait donc préférable d'adopter une formulation plus générale réaffirmant le mandat de l'OIT en faveur de la lutte contre toutes les formes de discrimination, ce qui permettra aux mandants de mettre en œuvre en toute souveraineté leurs propres politiques nationales.
- 98. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que la discussion devient stérile et ne mène nulle part. Le Conseil d'administration doit poursuivre l'examen des questions à l'ordre du jour, et si les mandants souhaitent modifier le document sur le fond, il convient de tenir des consultations sur le sujet.
- 99. Le porte-parole du groupe des travailleurs** est d'avis que la formulation adoptée dans le cadre du Groupe de travail chargé de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail à la 109^e session de la Conférence pourrait permettre de progresser vers un consensus.

- 100. Le Directeur général** rappelle que le Bureau ne souhaite pas rouvrir la discussion sur le fond mais qu'il cherche à utiliser dans la mesure du possible un texte qui a déjà recueilli l'assentiment de tous. Le Bureau a présenté le document au Conseil d'administration pour information en prévision de la session de mars 2023; l'idée n'est pas que les mandants proposent d'en modifier le contenu.
- 101. Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique), répondant aux demandes de précisions concernant certains aspects de la procédure quant au projet de décision, explique que le Conseil d'administration est invité à formuler des observations sur les informations préliminaires concernant les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. En adoptant le projet de décision figurant au paragraphe 204 du document à l'examen, le Conseil d'administration conviendra de prier le Directeur général de prendre en considération les orientations formulées à sa session en cours. Le terme «orientations» renvoie à tous les points de vue et positions exprimés par les groupes et les mandants, qui seront retranscrits fidèlement dans le procès-verbal. L'adoption du projet de décision par le Conseil d'administration ne signifiera pas que celui-ci approuve, en totalité ou en partie, le document du Bureau qui a servi de base à la discussion, mais simplement qu'il consent à la poursuite du processus et à la préparation des propositions de programme et de budget en vue de leur présentation au Conseil d'administration en mars 2023. Le Conseil d'administration peut raisonnablement s'attendre à ce que ces propositions tiennent compte, dans toute la mesure possible, de l'ensemble des préoccupations, sensibilités et préférences exprimées par les mandants pendant la discussion. D'un point de vue procédural, il n'est pas possible de revoir ou de supprimer certains paragraphes du document à ce stade, et il ne serait pas judicieux non plus de ne pas adopter le projet de décision et d'empêcher le Bureau de suivre ses procédures habituelles.
- 102. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc prend note des informations communiquées par le Bureau et demande que la discussion soit reportée afin que des consultations puissent avoir lieu.
- 103. S'exprimant au nom du GASPAC**, une représentante du gouvernement des Philippines dit que, malgré de longues consultations, le groupe gouvernemental n'est pas parvenu à adopter une position commune. Le GASPAC souhaite proposer un amendement au projet de décision qui, espère l'oratrice, recueillera l'assentiment du Conseil d'administration et se lit comme suit:
- Le Conseil d'administration prie le Directeur général de prendre en ~~compte~~ considération les orientations formulées pendant la discussion, y compris les vues diverses exprimées sur plusieurs questions, et prend note de son engagement à tenir compte de ces vues, lorsqu'il élaborera les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 qui seront soumises à sa 347^e session (mars 2023).
- 104. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc dit que l'amendement proposé ne répond pas complètement aux préoccupations de son groupe mais que, dans un esprit de consensus et de compromis, celui-ci est prêt à l'accepter.
- 105. S'exprimant au nom de la grande majorité des pays industrialisés à économie de marché**, une représentante du gouvernement des États-Unis rappelle les préoccupations qu'inspire à son groupe l'idée que le projet de décision soit modifié. Le texte du projet de décision initial est suffisamment général pour englober les différents points de vue qui ont été exprimés. Le groupe au nom duquel l'oratrice s'exprime est profondément choqué par les objections qui ont été formulées au sujet du paragraphe 151 et ne peut appuyer une décision qui pourrait être interprétée comme signifiant que le Conseil d'administration tolère ou accepte d'une quelconque manière les demandes visant à exclure certains groupes marginalisés des

programmes de l'OIT. S'il ne peut pas adopter le projet de décision initial et laisser au Bureau le soin de prendre en considération les orientations qu'il a formulées, le Conseil d'administration devrait envisager de ne pas adopter de décision, comme il l'a déjà fait lors de précédentes discussions sur l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget. Le groupe souhaite que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 mentionnent expressément des groupes marginalisés spécifiques.

- 106. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie indique que son groupe peut accepter l'amendement proposé, étant entendu que la formulation utilisée dans les propositions de programme et de budget tiendra compte de tous les points de vue qui ont été exprimés, y compris par son groupe.
- 107. Une représentante du gouvernement du Mexique** déclare que son gouvernement est disposé à faire preuve de souplesse et à soutenir l'amendement, mais souhaite exprimer des réserves quant à la procédure. Le Conseil d'administration ne devrait pas restreindre la liberté du Bureau et du Directeur général de faire des propositions sur une question aussi importante que celle du programme et budget. En outre, le Bureau doit continuer d'intervenir aux niveaux mondial, régional et national pour offrir une protection à tous les groupes vulnérables, et faire en sorte que ses activités en la matière figurent dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.
- 108. Un représentant du gouvernement de l'Argentine** dit que son gouvernement appuie l'amendement proposé et rappelle sa déclaration précédente sur cette question.
- 109. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc précise que la position exprimée par son groupe est sans préjudice des demandes spécifiques d'assistance technique que d'autres Membres souhaiteraient présenter en faveur de communautés marginalisées ou vulnérables. Le groupe de l'Afrique renvoie à des principes généraux et ne cherche pas à entraver les activités de pays ou de régions spécifiques qui pourraient solliciter l'assistance du Bureau.
- 110. S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, une représentante du gouvernement de l'Algérie indique que, dans l'intérêt du consensus, son groupe se rallie au projet de décision tel qu'amendé.
- 111. Un représentant du gouvernement de la Barbade** soutient lui aussi le projet de décision tel qu'amendé. Il compte que le Bureau poursuivra le dialogue avec les mandants pendant l'élaboration de la version définitive des propositions de programme et de budget en vue de leur présentation au Conseil d'administration à sa session de mars 2023.
- 112. Un représentant du gouvernement du Chili** explique qu'il partage les préoccupations exprimées par les représentants des gouvernements de l'Argentine et du Mexique. Il est important que les groupes vulnérables, y compris les personnes LGBTQI+, soient mentionnés dans les propositions de programme et de budget.
- 113. Un représentant du gouvernement de la Colombie** dit que son gouvernement peut apporter son appui au projet de décision tel qu'amendé, étant entendu que le Bureau et le Directeur général auront toute latitude pour la préparation des propositions de programme et de budget. La lutte contre la discrimination au travail est une priorité, qui doit être soutenue par l'Organisation.
- 114. S'exprimant au nom des pays du CCG**, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite réaffirme que les documents de l'OIT ne devraient pas mentionner des catégories spécifiques de personnes vulnérables qui ne sont pas définies en droit international. Ils ne

devraient pas non plus faire référence à des concepts controversés, ni faire usage de termes que les mandants ont décidé, à de multiples reprises, de ne plus utiliser, au risque d'entraver la capacité de l'Organisation à exécuter ses projets et à garantir leur applicabilité dans toutes les régions. Les gouvernements des pays du CCG mettent tout en œuvre pour améliorer la situation des groupes de travailleurs marginalisés et vulnérables dans le monde entier. Pour garantir la protection universelle des droits des travailleurs, il faut néanmoins tenir compte du contexte culturel, social et historique. Le groupe des pays du CCG soutient le projet de décision tel qu'amendé.

- 115. S'exprimant au nom d'un groupe de pays composé de l'Allemagne, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de la Croatie, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, des États-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, de la Lituanie, du Luxembourg, de la Norvège, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Slovaquie, de la Suède, de la Suisse et de la Tchéquie**, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni dit que l'OIT doit jouer un rôle résolument moteur dans l'élimination de la discrimination dans le monde du travail et la promotion de l'accès de tous, sans restriction, au marché du travail. Si elle ne reconnaît pas certains groupes qui subissent des discriminations, l'Organisation ne pourra pas démontrer qu'elle est fermement déterminée à s'acquitter de sa mission fondamentale. Le groupe de pays au nom duquel l'orateur s'exprime compte que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 mentionneront expressément des groupes marginalisés spécifiques, y compris les personnes LGBTQI+.
- 116. S'exprimant au nom de la majorité des pays de l'Asie et du Pacifique**, un représentant du gouvernement du Bangladesh fait observer que le temps passé à discuter des termes utilisés au paragraphe 151 aurait pu être consacré à d'autres questions urgentes qui concernent le monde du travail. Pour que les débats avancent de façon constructive à l'avenir, le Bureau devra préparer les futurs documents en tenant compte des discussions que les mandants ont eues précédemment et des positions communes auxquelles ils sont parvenus sur des questions sensibles. Aucune formulation prêtant à controverse ne devrait figurer dans les propositions de programme et de budget. L'orateur prie instamment le Bureau de tenir des consultations tripartites avant d'établir la version finale des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le groupe au nom duquel il s'exprime compte que le Directeur général honorerait les engagements qu'il a pris d'éviter les questions conflictuelles et de ne pas différer les discussions sur la justice sociale et le travail décent, qui sont plus importantes.
- 117. S'exprimant au nom des pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie**, un représentant du gouvernement du Pakistan se rallie aux déclarations faites au nom des pays du CCG, du groupe des États arabes et du groupe de l'Afrique. Il réaffirme que le Bureau doit se référer uniquement aux formes de discrimination reconnues au plan international et exprime de fortes réserves quant aux tentatives visant à faire figurer des concepts controversés dans les documents établis par le Bureau. Le groupe des pays de l'OCI est disposé à accepter le projet de décision tel qu'amendé étant entendu qu'aucun concept ne recueillant pas le consensus ne figurera à l'avenir dans les documents de l'OIT. L'orateur demande instamment au Bureau de tenir des consultations tripartites lorsqu'il élabore des documents d'importance majeure, comme les propositions de programme et de budget.
- 118. Un représentant du gouvernement de Cuba** rappelle que le Directeur général a déclaré au moment de sa prise de fonction qu'il était le Directeur général de tout le monde. Le gouvernement de Cuba est convaincu que les futurs travaux de l'Organisation seront guidés par ce principe.

- 119. Une représentante du gouvernement de l'Italie** fait savoir que son gouvernement s'associe à la déclaration faite par un représentant du gouvernement du Royaume-Uni au nom d'un groupe de pays.
- 120. La porte-parole du groupe des employeurs** se dit déçue que le groupe gouvernemental ne soit pas parvenu à trouver une position commune. Le document à l'examen a été soumis pour information et discussion; le Conseil d'administration n'a pas à prendre de décision sur le fond du programme et budget avant sa session de mars 2023. Il est absurde de s'attacher à un seul paragraphe d'un document aussi long alors que d'autres questions, plus importantes, doivent être traitées dans le cadre du mandat de l'OIT. Des orientations suffisantes ont été données au Directeur général en vue de la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le groupe des employeurs est disposé à soutenir le projet de décision tel qu'amendé. Toutefois, s'il s'avère impossible de parvenir à un consensus sur le libellé du projet de décision, le Conseil d'administration devra décider de ne pas adopter de décision sur cette question de l'ordre du jour.
- 121. La porte-parole du groupe des travailleurs**, relevant les divergences de vues qui existent au sein du groupe gouvernemental, rappelle que l'une des conventions fondamentales de l'OIT est la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Des discussions sont en cours sur la mesure dans laquelle le principe de non-discrimination devrait être appliqué et l'OIT avance dans la bonne direction à cet égard. Les États Membres ne devraient pas avoir la possibilité de choisir parmi les motifs de discrimination ceux dont il doit être tenu compte; tous les travailleurs, partout dans le monde, devraient être protégés contre la discrimination, quel qu'en soit motif, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En tant qu'organisation tripartite, l'OIT sera inévitablement amenée à traiter des questions controversées sur lesquelles les vues divergent, et elle ne doit pas craindre de le faire. Le dialogue sur de telles questions repose sur la capacité à respecter des positions opposées et à s'efforcer de trouver un terrain d'entente. L'idée selon laquelle le Directeur général n'aurait pas le droit de traiter certains sujets n'est pas acceptable. Il faudrait à l'avenir établir une distinction claire entre les documents présentés pour décision et ceux présentés pour information et discussion. Le groupe des travailleurs estime qu'il serait préférable de ne pas adopter de décision à ce stade. Si une décision est toutefois adoptée, elle pourra simplement indiquer que le Conseil d'administration prend note du document; il appartiendra alors au Directeur général de tenir compte, dans les propositions de programme et de budget, des points de vue qui ont été exprimés, dans l'objectif de parvenir à une solution qui soit acceptable par tous.
- 122. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc réaffirme que l'ensemble des gouvernements sont engagés contre toutes les formes de discrimination. Le problème est qu'il existe différentes façons de voir les discriminations. Un grand nombre d'États Membres se sont dit préoccupés par l'inclusion d'une liste exhaustive de groupes vulnérables ou marginalisés et souhaitent que leur point de vue soit pris en considération. Ils ont fait preuve d'une grande flexibilité et une majorité semble se dégager au sein du groupe gouvernemental. Si les partenaires sociaux pouvaient appuyer cette majorité au nom du consensus – à savoir la recherche d'un terrain d'entente –, personne ne serait exclu.
- 123. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit qu'elle comprend parfaitement la difficulté à laquelle se heurte le groupe gouvernemental. Il ne fait pas de doute que la meilleure solution à ce stade serait de ne pas adopter de décision.

- 124. La porte-parole du groupe des employeurs** demande au Directeur général de confirmer qu'il est disposé à prendre en considération les vues diverses qui ont été exprimées pendant la discussion.
- 125. S'exprimant au nom du GASPAC**, une représentante du gouvernement des Philippines demande ce qu'impliquerait, pour l'aperçu préliminaire lui-même, le fait de ne pas adopter de décision. Plus précisément, elle souhaiterait savoir si ce document serait supprimé ou s'il y aurait un risque qu'il soit cité dans de futurs documents.
- 126. Le Directeur général** rappelle que, jusqu'à une période récente, le Conseil d'administration n'était pas invité à adopter de décision sur l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget. Il réaffirme qu'un document soumis par le Bureau au Conseil d'administration pour examen ne doit pas être modifié. Le Conseil d'administration est libre de ne pas approuver les termes utilisés par le Bureau, mais c'est le Bureau qui est responsable en dernier ressort du document. Le Directeur général confirme que le Bureau a le devoir d'intervenir s'il reçoit une demande d'assistance technique liée à une situation d'exclusion ou de discrimination, y compris s'agissant de groupes vulnérables spécifiques. En ce qui concerne les demandes d'assistance émanant des pays, il serait peut-être utile de travailler au niveau régional ou au niveau mondial afin de cibler l'aide plus efficacement. Au sujet de l'énumération des communautés marginalisées, le Directeur général dit que la formulation utilisée dans l'Appel mondial à l'action ou bien celle figurant dans la résolution et les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail, textes adoptés tous deux en 2021, pourraient être utilisées. Il est capital que l'OIT n'exclue aucun groupe ayant besoin de protection et que, en tant qu'institution tripartite, elle parvienne à trouver une formulation faisant consensus.
- 127. La porte-parole du groupe des travailleurs** rappelle que ce ne sont pas seulement les gouvernements, mais bien tous les mandants tripartites, qui peuvent solliciter l'assistance du BIT.
- 128. La porte-parole du groupe des employeurs** réaffirme qu'il n'y a pas de discrimination de première catégorie ou de deuxième catégorie; il y a des situations face auxquelles il faut agir de la manière qui convient dans chaque pays, à la demande des mandants.
- 129. Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique), répondant à une demande d'éclaircissement quant à ce qu'impliquerait, pour le document lui-même, le fait de ne pas adopter de décision, indique que le Bureau pourra préparer les propositions de programme et de budget pour la prochaine période biennale même si le Conseil d'administration ne parvient pas à un accord concernant la décision. Il rappelle que l'[Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19](#), qui avait été soumis au Conseil d'administration à sa 328^e session (octobre-novembre 2016) pour discussion et orientation, ne comportait pas de projet de décision et que, comme cela avait été le cas pour d'autres aperçus préliminaires, aucune décision n'avait été prise concernant ce document. Pour ce qui est de l'aperçu présenté à la session en cours, l'orateur explique qu'il s'agit d'un document de travail du Bureau qui a été soumis pour discussion et orientation; comme cela a déjà été rappelé, le texte ne peut pas être modifié à ce stade.
- 130. La porte-parole du groupe des travailleurs** propose que le Conseil d'administration prenne simplement acte du fait qu'il s'agit d'un document soumis pour information, discussion et orientation.
- 131. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc indique que son groupe, ayant entendu les explications données, est disposé à prendre note du document sans adopter le projet de décision, considérant qu'il s'agit uniquement d'un

document d'information sans incidence sur le document qui sera présenté au Conseil d'administration en mars 2023.

132. **La Présidente** rappelle que le Directeur général a donné au Conseil d'administration l'assurance qu'il prendrait en considération, pour la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 devant être présentées au Conseil d'administration à sa session de mars 2023, toutes les observations formulées lors de la discussion de fond et riche d'enseignements tenue à la session en cours. L'aperçu préliminaire préparé par le Bureau restera disponible en tant que document de référence. Le Conseil d'administration convient de prendre note du document sans adopter le projet de décision qui y figure.
133. **La présidente** indique que le Bureau, comme annoncé précédemment, a fait suite à la demande du groupe de sélection et proposé plusieurs questions que le Conseil d'administration pourrait examiner en suivant une procédure accélérée.
134. **La vice-présidente travailleuse** déclare que même si le groupe de sélection a convenu, à titre exceptionnel, d'une procédure accélérant l'examen d'un certain nombre de questions, elle était opposée à toute procédure qui ne permettrait pas aux membres de s'exprimer ou de poser des questions. Elle se félicite donc du fait que les questions faisant l'objet de la procédure accélérée restent ouvertes à la discussion et qu'elles soient adoptées séparément, permettant ainsi aux membres d'intervenir brièvement. La procédure accélérée ne va pas dans le sens de la transparence et de la bonne gouvernance: soit une question est à l'ordre du jour, soit elle ne l'est pas. Le groupe de sélection ne devrait pas être habilité à décider des points potentiellement sujets à controverse. Le Conseil d'administration devrait utiliser pleinement les deux semaines dont il dispose pour épuiser son ordre du jour si besoin en était.

2. Questions relatives aux locaux de l'OIT

2.1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.346/PFA/2/1)

135. **Le vice-président employeur** appuie le projet de décision.
136. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni remercie le Bureau pour le travail qu'il a réalisé ainsi que le gouvernement du pays hôte pour sa contribution financière au projet de création d'un périmètre de sécurité au siège. Le groupe des PIEM est conscient des obstacles supplémentaires qu'ont été pour le Bureau les problèmes survenus dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les imprévus dans le bâtiment d'origine, et il apprécie les efforts qui ont été faits pour revoir l'ordre de priorité des travaux sans dépasser le budget convenu ni la date d'achèvement prévue en 2025.
137. Le groupe des PIEM note le retrait de la proposition de couverture des passages dans le but d'accélérer la procédure d'octroi du permis de construire et encourage l'Organisation, en collaboration avec les autorités, à trouver une solution de rechange qui tienne compte de la topologie du site et convienne à tous les usagers. Comme le Bureau l'a suggéré, le groupe des PIEM aimerait que la question soit à nouveau abordée lors d'une prochaine session du Conseil d'administration.

Décision

- 138. Le Conseil d'administration demande au Bureau de lui soumettre, à sa 347^e session (mars 2023), un rapport actualisé sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège et du projet de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège.**

(GB.346/PFA/2/1, paragraphe 12)

2.2. 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.346/PFA/2/2)

Décision

- 139. Le Conseil d'administration:**

- a) prend note de la décision du Bureau d'engager les travaux de réaménagement des locaux dont l'OIT est propriétaire à Abidjan, comme indiqué dans le document GB.340/PFA/3, en accord avec le projet approuvé en octobre 2020;**
- b) demande au Bureau de faire le point des progrès réalisés à la 347^e session du Conseil d'administration (mars 2023);**
- c) demande au Directeur général de poursuivre la collaboration à haut niveau avec le gouvernement de la Côte d'Ivoire en soutien au projet de réaménagement.**

(GB.346/PFA/2/2, paragraphe 9)

3. Examen du cadre de cybersécurité de l'OIT (GB.346/PFA/3)

- 140. La porte-parole du groupe des travailleurs** considère que la question de la cybersécurité mérite un examen plus approfondi. La protection des données et la confidentialité des échanges d'informations entre le Bureau et les mandants sont de la plus haute importance, pas uniquement pour le bon fonctionnement de l'action diplomatique de l'Organisation, mais aussi pour la sécurité de nombreux travailleurs dans les pays où ils sont attaqués.
- 141.** Le groupe des travailleurs félicite le Bureau pour l'évaluation globalement positive qui est faite en comparaison avec d'autres organismes des Nations Unies, mais il reste préoccupé par l'absence de mise en œuvre des consignes de sécurité dans les projets de coopération pour le développement. Cela présente un risque pour l'Organisation tout entière, notamment parce que ces activités ont tendance à être les plus exposées pour les collaborateurs extérieurs. Le fait qu'il semble possible de considérer comme optionnel le respect des politiques et normes de sécurité de l'information établies par l'Unité des services de la sécurité et de l'assurance de l'information est préoccupant. La solidité du cadre de sécurité ne sera jamais plus forte que celle de son élément le plus faible, et c'est pour cette raison qu'il faut mettre l'accent sur les activités de la coopération pour le développement dans la définition des mesures d'amélioration prioritaires.
- 142.** L'intervenante remercie le Bureau d'avoir précisé que des rapports réguliers sur le cadre de cybersécurité seront inclus dans les rapports sur la politique relative aux technologies de l'information. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 143. Le porte-parole du groupe des employeurs** note que, si le cadre de cybersécurité de l'Organisation est satisfaisant, il ne faut négliger aucun effort pour continuer de l'améliorer. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

Décision

- 144. Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le document GB.346/PFA/3 et demande au Bureau de tenir compte de ses orientations pour donner suite aux recommandations issues de l'examen du cadre de cybersécurité de l'OIT.**

(GB.346/PFA/3, paragraphe 13)

- 145. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) appelle l'attention du Conseil d'administration sur le document GB.346/PFA/INF/1, qui contient des informations sur le recouvrement des contributions du 31 décembre 2021 au 30 septembre 2022. En outre, depuis le 1^{er} octobre 2022, cinq États Membres ont versé 5,9 millions de francs suisses, montant dont le détail peut être consulté sur le site Web du Conseil d'administration (GB.346/PFA/Document de salle).

4. Rapport intérimaire sur l'élaboration de la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation (GB.346/PFA/4)

- 146. Le porte-parole du groupe des employeurs**, conscient de l'importance que revêtent la gestion des connaissances et l'innovation pour l'avenir du travail, fait observer que le document GB.346/PFA/4 contient peu d'informations sur les progrès accomplis à propos de l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances, malgré les promesses faites à la 344^e session du Conseil d'administration dans le document GB.344/PFA/5. En fait, le document GB.346/PFA/4 diverge du document GB.344/PFA/5 en ce qu'il y est affirmé que la gestion des connaissances est déjà intégrée dans les activités de l'OIT et que l'accent est mis aujourd'hui uniquement sur l'innovation. S'il est convaincu que ce changement d'orientation découle d'une recherche et d'une analyse approfondies, le groupe des employeurs déplore l'absence d'explication à ce sujet et estime que le Bureau a manqué une occasion de faire preuve de transparence et de renforcer la confiance dans ses activités. En outre, aucun de ces deux documents ne présente une stratégie de fond. Le groupe des employeurs attend du Directeur général et de son équipe qu'ils présentent une stratégie détaillée à la 347^e session du Conseil d'administration.
- 147.** Intrigué par la proposition de création d'un mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT, le groupe des employeurs se félicite de la promesse faite de donner des informations sur la gouvernance, la structure et le plan d'action de ce mécanisme, mais il s'inquiète de certains points. Premièrement, un mécanisme n'est pas une stratégie mais bien un moyen de mettre en œuvre une stratégie. Le groupe des employeurs souhaite se voir présenter une proposition stratégique claire concernant le mécanisme. En outre, il n'y a pas de véritable innovation sans une gestion efficace des connaissances ni une bonne compréhension de ce qui doit être changé, pour qui et pourquoi. Des pratiques de gestion des connaissances dépassées et inefficaces entraveraient cette investigation. Par ailleurs, le groupe des employeurs souhaite savoir ce qu'il est advenu de l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances et des fonds qui lui ont été alloués. Deuxièmement, le groupe des employeurs doute qu'il soit judicieux de déléguer entièrement l'innovation au mécanisme, estimant qu'il est important de

favoriser une culture de l'innovation dans laquelle de nombreux intervenants, et pas seulement quelques personnes triées sur le volet, ont accès aux connaissances et peuvent actionner les leviers du changement. Troisièmement, le groupe demande que les responsabilités du mécanisme résumées dans le document soient clarifiées et que ses objectifs soient présentés clairement dans le programme et budget pour 2024-25. En outre, il faut affirmer clairement l'intention de consulter en permanence le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) sur les changements nécessaires. L'innovation externe doit profiter aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et au personnel des services extérieurs tandis que l'innovation interne doit contribuer à l'amélioration continue de l'efficacité et de l'efficience organisationnelles. Enfin, outre la proposition de recourir à un financement de départ pour mobiliser des contributions volontaires, le groupe souhaite se voir présenter un plan qui permettrait d'assurer la viabilité financière du mécanisme dans l'hypothèse où les ressources provenant des donateurs ne seraient pas disponibles en temps voulu. Le groupe des employeurs attend avec intérêt de pouvoir consulter en mars 2023 une stratégie et un plan contenant des informations détaillées sur la gestion des connaissances et l'innovation.

148. S'agissant du projet de décision, l'orateur propose un amendement pour remplacer comme suit le libellé de l'alinéa a): «de tenir compte des points de vue exprimés par le Conseil d'administration lorsqu'il finalisera la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation qui sera examinée à sa 347^e session (mars 2023);».
149. **La porte-parole du groupe des travailleurs** comprend que la stratégie découle de l'évolution des fonctions de l'Équipe de coordination de la gestion des connaissances et prend note des exemples d'approches innovantes visant à faciliter la mise en œuvre et la transposition à plus grande échelle des stratégies relatives aux connaissances et à l'innovation, ainsi que de la distinction faite entre innovations externes et innovations internes auxquelles l'OIT apportera son appui. Cela étant, le groupe des travailleurs demande des éclaircissements sur le rôle que l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances jouera dans l'appui aux mandants, en particulier en coordination avec ACTRAV et ACT/EMP. L'oratrice demande également si toutes les innovations seront envisagées à travers le prisme de l'Agenda du travail décent et quels critères permettront de décider quelles politiques soutenir ou non. Les innovations internes sont certes clairement axées sur l'amélioration de l'efficacité et de l'impact du Bureau, mais rien n'indique que le Syndicat du personnel de l'OIT ait effectivement été consulté. L'oratrice demande pourquoi le Syndicat n'a pas été consulté, si cela est avéré. Rien n'indique non plus si les capacités du personnel du BIT et sa connaissance du rôle des partenaires sociaux et des administrations du travail ont été renforcées, comme cela est évoqué dans la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT. S'agissant des responsabilités du mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT, l'oratrice demande à quoi ressemblera l'«écosystème institutionnel propice à l'innovation» et qui va le concevoir, à quelles initiatives innovantes il sera donné la priorité et dans quelle mesure le mécanisme sera capable de coordonner les activités menées par les différentes unités techniques ou devra assumer cette responsabilité. À ce sujet, elle remet en question la mission présentée au troisième point, qui semble décrire le rôle du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs.
150. Le groupe des travailleurs se félicite de l'importance qu'accorde le Bureau à l'adoption d'une approche fondée sur les droits et centrée sur l'humain qui donne la priorité à la coordination et évite le cloisonnement. Mais la nature exacte des activités que doit mener le Mécanisme de promotion de l'innovation reste floue. Il faudrait définir clairement les objectifs de ce mécanisme et le plan à suivre pour les atteindre.

151. L'oratrice propose de supprimer l'alinéa c) du projet de décision, estimant qu'il serait prématuré de prendre une décision sur les activités du Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT et sur son inclusion dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 à la 347^e session du Conseil d'administration. Cela étant, le groupe des travailleurs est prêt à œuvrer en faveur du consensus sur le projet de décision. L'oratrice demande qu'il soit répondu aux préoccupations et aux questions du groupe des travailleurs, ainsi qu'à celles du groupe des employeurs, notamment en ce qui concerne les chevauchements et les doubles emplois. Le groupe des travailleurs appuie les alinéas a) et b) du projet de décision.
152. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie se dit favorable à la création d'un mécanisme de promotion de l'innovation. Toutefois, elle affirme qu'il faut en définir clairement les rôles, les responsabilités et les interconnexions, ainsi que la structure de gouvernance et de coordination, afin d'éviter les doubles emplois et les chevauchements. L'intervenante prend note de l'intention du Bureau de procéder à une évaluation interne des efforts d'innovation déployés ces deux dernières années et d'engager des discussions préliminaires avec les partenaires afin de soutenir des projets d'innovation dans le monde du travail. À ce sujet, elle propose, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres organisations, que le Bureau mette en place une plateforme d'échanges consultative qui facilitera les échanges avec les partenaires et l'établissement de partenariats.
153. Le Bureau devrait poursuivre ses «appels à solutions innovantes» à l'échelle mondiale, régionale et nationale afin de dispenser des formations professionnelles et de promouvoir le passage de l'économie informelle à l'économie formelle au moyen d'outils technologiques. On pourrait aussi renforcer les réseaux de formation, promouvoir les solutions innovantes et faciliter les échanges en utilisant des plateformes numériques. Dans ce domaine, il sera important à l'avenir de s'attacher à renforcer la capacité des pays en développement à utiliser et appliquer les nouvelles stratégies relatives aux connaissances et à l'innovation dans le monde du travail, ainsi que la capacité des organismes de recherche à produire des connaissances et des innovations pertinentes pour les questions d'actualité dans le monde du travail.
154. Le succès d'une stratégie en matière de connaissances et d'innovation passe par l'établissement d'une feuille de route solide, bien définie et à jour, par une communication claire qui assure la cohérence entre les grands objectifs et les projets, par la mise en place d'un système qui permette de classer les activités par ordre de priorité en fonction de leur impact et du temps qu'il faudra pour les mettre en œuvre, par un réseau de partenaires susceptibles de proposer des idées innovantes et de soutenir les projets, par un mécanisme de mobilisation des financements aux fins de la mise en œuvre sur le terrain, par le soutien du Centre de Turin et un suivi régulier pour gérer les connaissances, les adapter et promouvoir une culture du partage du savoir. L'efficacité de la stratégie dépendra dans une large mesure des outils et des stratégies disponibles. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
155. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie prend note avec intérêt de la proposition d'établir un mécanisme de promotion de l'innovation afin de trouver des solutions innovantes aux problèmes qui se posent en ce qui concerne la justice sociale et le travail décent et de fournir de meilleurs services aux mandants de l'OIT. L'oratrice demande qu'il soit fourni, dans le document d'orientation qui sera présenté au Conseil d'administration à sa 347^e session, des informations supplémentaires sur les ressources qui seront nécessaires à l'établissement et au bon fonctionnement de ce mécanisme ainsi que sur la question de savoir si ces ressources proviendront du budget général ou de contributions volontaires. Elle demande aussi qu'il soit bien tenu compte de la politique de croissance

budgétaire zéro de l'OIT lors de l'inclusion de la proposition de création du mécanisme dans le programme et budget pour 2024-25.

- 156. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement des États-Unis dit soutenir les efforts déployés aux fins de l'élaboration d'une stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, l'Organisation devant s'adapter en permanence à l'évolution du monde du travail. À la 344^e session du Conseil d'administration, le Bureau a présenté un projet d'établissement d'une unité de l'innovation et de la gestion des connaissances, et il propose maintenant de créer un mécanisme de promotion de l'innovation. L'orateur demande au Bureau de préciser si cette unité a été créée et, dans l'affirmative, quelle en est la situation actuelle. Prenant note de l'arrêt des activités de l'unité d'innovation organisationnelle, il est néanmoins convaincu que le Bureau continuera de privilégier la recherche de l'efficacité financière dans le cadre de ses activités d'innovation.
- 157.** L'orateur accueille avec satisfaction l'intention de promouvoir les partenariats avec le système des Nations Unies, qui sont une source d'apprentissage et de synergies. En outre, puisque l'innovation vient souvent de la base, il prend note avec intérêt de la mise en œuvre de mécanismes d'innovation au niveau des départements et attend de pouvoir en apprendre davantage sur leurs effets grâce à l'évaluation interne. Le Bureau ayant l'intention de distinguer, d'un point de vue stratégique, la gestion des connaissances et l'innovation, il est important de veiller à ce que les deux stratégies soient correctement coordonnées et d'éviter les doubles emplois.
- 158.** S'agissant du Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT, l'orateur se félicite de l'accent mis sur la promotion d'un écosystème propice à l'innovation. L'idée de repérer et d'encourager les innovations propres à accroître les financements et les investissements semble prometteuse, mais l'intervenant invite le Bureau à préciser ce qu'il entend par là. Il l'invite également à veiller au caractère spécifique et mesurable de sa stratégie de mobilisation de ressources à l'appui des innovations dans le monde du travail. Il souhaiterait par ailleurs savoir comment se combineront les rôles du Mécanisme de promotion de l'innovation et du centre d'évaluation des politiques publiques proposé dans l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Notant qu'il est seulement prévu d'allouer un financement de départ au mécanisme, pour lui permettre ensuite de mobiliser des contributions volontaires, l'orateur demande au Bureau s'il ne vaudrait pas mieux, puisqu'il remplit une fonction essentielle, le financer sur le budget ordinaire. Les informations concernant le mécanisme devraient être transmises et examinées dans le cadre du programme et budget et non séparément de celui-ci.
- 159.** S'agissant du projet de décision, l'orateur appuie les alinéas *a)* et *c)* et propose de supprimer l'alinéa *b)*. Il est toutefois disposé à poursuivre la discussion avec les mandants en vue d'arriver à un consensus.
- 160. Un représentant du gouvernement de la Chine** salue les mesures que prend le Bureau pour favoriser la gestion des connaissances et l'innovation, qui ont régulièrement contribué à la réalisation des objectifs stratégiques, et il soutient la façon dont il s'appuie sur l'expérience passée pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs et relever les défis qui se présentent dans le monde du travail. Améliorer la collecte des données et la qualité des travaux de recherche aiderait à créer une culture organisationnelle du partage des connaissances et de l'innovation, et il faudrait exploiter pleinement les nouvelles technologies afin de renforcer la coordination entre les départements et entre les régions, ce qui permettrait d'offrir de meilleurs services aux mandants tripartites. L'orateur encourage le Bureau à multiplier les contacts avec d'autres organisations du système des Nations Unies et à tirer des

enseignements de leur expérience. Enfin, il souscrit à la proposition de création d'un mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT et dit espérer que le Bureau consultera pleinement toutes les parties lorsqu'il définira le rôle de ce mécanisme avant de finaliser le document qui sera soumis au Conseil d'administration à sa 347^e session.

- 161. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** dit que l'inadéquation des compétences et l'absence de reconnaissance des compétences créent des obstacles qui entravent l'accès des travailleurs migrants aux marchés de l'emploi et il propose donc que le Bureau élabore, dans le cadre de son approche stratégique de l'innovation, un mécanisme qui permettrait de faciliter la reconnaissance des compétences au sein des États Membres. L'orateur dit espérer que le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT aidera prioritairement les pays en développement. Il appuie le projet de décision tout en restant souple à propos des amendements, pour autant que l'on garde l'expression «Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT».
- 162. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** accueille avec satisfaction l'intention du Bureau d'exploiter l'innovation pour rendre l'Organisation plus efficace et dit être certain que le Conseil d'administration recevra comme il se doit des informations détaillées à ce sujet. S'agissant de l'idée de financer le mécanisme sur les ressources de base, l'orateur demande au Bureau des informations sur le financement et le personnel dont le mécanisme aura besoin, ainsi que sur ses objectifs et ses indicateurs clés de performance. Il souhaite essentiellement connaître les dépenses extrabudgétaires qui pourraient être consacrées au mécanisme en 2023. Il rejoint les délégations qui ont appelé l'attention sur cette question et qui ont demandé des éclaircissements dans leurs interventions.
- 163. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) dit que le document à l'examen s'inscrit dans une phase de transition de plusieurs mois au cours de laquelle la stratégie pour l'innovation et la gestion des connaissances sera alignée sur la Vision du Directeur général. Ce document n'est pas encore complet puisque des travaux préparatoires seront menés entre la session en cours et la 347^e session du Conseil d'administration en vue d'assurer la cohérence de l'innovation et de la gestion des connaissances au sein du Bureau. La mise en place du Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT, qui s'occupera des innovations internes et externes et de la gestion des connaissances, commencera après la 347^e session. Prenant note des préoccupations exprimées à propos de la répétition des discussions, l'orateur dit que des informations plus concrètes sur la suite des événements seront fournies sur la base des consultations qui seront menées avant la session suivante. Il a été décidé de mettre l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances en pause et de geler ses ressources à la nomination du Directeur général, en vue de déterminer les étapes suivantes. S'agissant de la répartition du financement entre budget ordinaire et sources extrabudgétaires, une proposition sera soumise à l'examen du Conseil d'administration à sa 347^e session, de façon à garantir l'inclusion du financement nécessaire dans le programme et budget pour la période biennale 2024-25. L'orateur prend note des questions concernant l'alignement des activités menées en matière d'innovation avec celles du Centre de Turin, l'harmonisation entre différents secteurs de l'Organisation et les doubles emplois. Le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT s'emploiera à faciliter le travail de toutes les unités qui souhaitent innover, en leur fournissant des informations pour les aider à avancer, et non à diriger lui-même l'innovation. La gestion des connaissances et l'innovation au sein du Bureau devraient être intégrées dans le travail des différentes unités.
- 164. Le porte-parole du groupe des employeurs** réaffirme les préoccupations de son groupe quant à l'absence d'informations précises sur la stratégie, qui avaient été demandées à la 344^e session du Conseil d'administration. L'orateur comprend qu'une transition est en cours au

niveau de la direction et que cela entraîne certaines difficultés, mais il estime que les discussions sur le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT doivent s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de fond. Il faudrait donc clarifier les attentes dans le projet de décision, faire une proposition de stratégie sur les connaissances et l'innovation et donner des informations détaillées sur le centre d'innovation.

- 165. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit que bon nombre des problèmes qui se posent découlent des questions auxquelles il n'a pas été apporté de réponse dans le rapport intérimaire. Le groupe des travailleurs a bien conscience du fait que l'Organisation est en phase de transition, mais certaines préoccupations n'ont pas trouvé de réponses claires. Le Bureau doit définir ce qu'il veut. Le groupe des travailleurs apprécierait de se voir présenter une orientation stratégique plus claire. Il apprécierait aussi de poursuivre les discussions et d'obtenir des éclaircissements dans l'hypothèse où le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT serait inclus dans le programme et budget. Le Bureau n'a pas encore répondu à la question concernant la participation du Syndicat du personnel. De meilleurs échanges avec les collègues du Syndicat auraient permis de clarifier un certain nombre de questions.
- 166. Le Directeur général** dit qu'il y a beaucoup de questions à régler lors d'une transition dans la direction. Le Bureau n'a pas été en mesure de finir toutes les consultations à temps pour le Conseil d'administration et il est important d'entendre les points de vue de celui-ci avant la finalisation. L'innovation doit aller au-delà de la gestion; l'Organisation doit réfléchir aux services qu'elle fournit, à son mandat et à la façon dont elle peut innover à propos du dialogue social et de la productivité, par exemple. Les partenaires de l'OIT peuvent être des références pour l'innovation.
- 167.** Au moment de mettre la dernière main au document, le Bureau avait le choix d'accélérer le processus, ce qui aurait nui à la qualité du résultat, ou d'attendre les rapports à mi-parcours, de façon à permettre un dialogue avec le Conseil d'administration. Comme l'a fait remarquer le groupe des travailleurs, les informations sur le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT devront être approuvées parallèlement aux Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Supprimer l'alinéa *b)* du projet de décision permettra d'intégrer les propositions sur le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT dans le programme et budget. Le Bureau va discuter avec le Syndicat du personnel.
- 168.** On a mis en pause le recrutement afin de déterminer exactement ce que le Bureau veut réaliser, les profils requis avant la finalisation et les indicateurs de performance clés. Le Bureau a l'intention d'utiliser différentes ressources du programme et budget, mais aussi de mobiliser d'autres concours. Saluant la richesse des débats menés au cours de la 344^e session du Conseil d'administration, le Directeur général dit espérer que l'Organisation atteindra ses objectifs. Il faut abandonner l'innovation traditionnelle au profit d'une innovation qui intègre les personnes, les divisions et les départements. Il n'est pas nécessaire d'inclure dans le projet de décision deux alinéas lorsque le résultat de l'un dépend de celui de l'autre.
- 169. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit comprendre qu'il soit difficile d'agir dans un court laps de temps et salue la détermination du Bureau. L'alinéa *a)* du projet de décision devrait traduire l'objectif de finalisation de la stratégie. L'orateur propose donc de remplacer «de poursuivre la mise au point de l'approche stratégique de l'OIT en matière d'innovation en tenant compte des points de vue exprimés par le Conseil d'administration» par «de tenir compte des points de vue exprimés par le Conseil d'administration lorsqu'il finalisera la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, qui sera examinée à sa 347^e session». L'orateur accepte les engagements pris par le Bureau et dit espérer qu'ils marqueront le début d'une initiative à fort impact.

- 170. La porte-parole du groupe des travailleurs** accueille avec satisfaction l'intention du Bureau de dialoguer avec le Syndicat du personnel et d'apporter des réponses aux problèmes soulevés. Le groupe des travailleurs va reconsidérer sa proposition d'amendement, sachant qu'il ne sera pas présenté de document pour avis sur le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT à la session suivante du Conseil d'administration. L'oratrice prend note de la possibilité de tenir des discussions intermédiaires en vue d'apporter des éclaircissements. Le groupe des travailleurs pourra s'aligner sur les propositions du groupe des PIEM si l'on continue d'avancer dans ce sens.
- 171. Un représentant du gouvernement de l'Inde** propose d'intégrer le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT dans le Réseau d'innovation des Nations Unies, par souci d'efficacité. Il suggère également de réfléchir à la façon dont le mécanisme et les institutions du système des Nations Unies peuvent collaborer avec des incubateurs aux niveaux régional et national de façon à créer un système d'innovation mondial multiforme.
- 172. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) propose de modifier l'alinéa *a*) comme proposé par le groupe des employeurs. Il suggère aussi de suivre la proposition du groupe des PIEM tendant à supprimer l'alinéa *b*). Il assure le groupe des travailleurs qu'il y aura des possibilités de débattre de la constitution, du financement et des axes de travail du Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT en janvier 2023 avant la finalisation du programme et budget et pendant la 347^e session du Conseil d'administration. Le projet de décision modifié tiendra compte des vues exprimées par le Conseil d'administration et permettra au Bureau d'œuvrer à ses objectifs et de débattre des détails supplémentaires d'ici à la session suivante, si nécessaire.

Décision

- 173. Le Conseil d'administration prend note de la vue d'ensemble des progrès réalisés en matière de gestion des connaissances et d'innovation au sein de l'OIT, telle que présentée dans le document GB.346/PFA/4, et prie le Directeur général:**
- a) de tenir compte des points de vue exprimés par le Conseil d'administration lorsqu'il finalisera la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, qui sera examinée à sa 347^e session (mars 2023);**
 - b) d'intégrer les activités proposées pour le Mécanisme de promotion de l'innovation de l'OIT, en donnant des précisions sur les programmes, la structure et le financement de ce nouveau dispositif, dans ses Propositions de programme et de budget pour 2024-25, qui seront examinées par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023).**

(GB.346/PFA/4, paragraphe 22, tel que modifié par le Conseil d'administration)

5. Autres questions financières

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

Segment relatif aux audits et au contrôle

6. Rapport d'évaluation annuel 2021-22 (GB.346/PFA/6(Rev.1))

- 174. La porte-parole du groupe des travailleurs** salue les progrès accomplis par le Bureau dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation pour 2018-2021, dont témoigne la réalisation totale ou partielle de 95 pour cent des sous-résultats. En ce qui concerne la partie I du rapport, elle note que les efforts visant à renforcer les capacités d'évaluation du personnel au titre de l'indicateur 1.2.1 ont été maintenus malgré les difficultés posées par la pandémie de COVID-19. Le Bureau devrait continuer ce travail crucial en poursuivant l'objectif visé au titre de l'indicateur 1.2.2, à savoir garantir, sur la base d'une évaluation stratégique de la valeur ajoutée des évaluations réalisées, que le réseau d'évaluation est pleinement opérationnel. Reconnaissant les efforts déployés pour former les mandants et élaborer des outils de renforcement des capacités en matière de suivi et d'évaluation des PPTD et des activités de coopération pour le développement, l'oratrice déclare que les objectifs visés au titre du sous-résultat 1.3 devraient faire l'objet d'une attention accrue dans le cadre de la stratégie d'évaluation actualisée. Les étapes fixées au titre de l'indicateur 2.1 relatif aux évaluations groupées ont été atteintes, ce qui constitue une évolution positive; le recours aux évaluations groupées permettrait d'adapter la dotation en personnel et de mieux maîtriser les coûts et donnerait une meilleure vue d'ensemble des interventions de l'OIT portant sur une question ou une région particulière. Pour ce qui est du sous-résultat 2.3 concernant les évaluations d'impact, l'oratrice attend avec intérêt le nouveau cadre d'évaluation à l'appui d'évaluations d'impact crédibles menées sur la base du calendrier relatif aux évaluations d'impact à l'OIT. Elle observe également, au sujet de l'indicateur 3.3.3, que les conclusions et recommandations découlant des évaluations sont de plus en plus utilisées pour guider les travaux du Bureau.
- 175.** Malgré les progrès accomplis, les conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT figurant dans le document GB.346/PFA/8 font apparaître des lacunes manifestes sur le plan de l'utilisation des évaluations aux fins de la planification stratégique. L'oratrice encourage le Bureau à redoubler d'efforts à cet égard et à veiller à ce que les mandants soient pleinement associés au suivi et à la diffusion des conclusions des évaluations.
- 176.** L'oratrice prend note de la recommandation 1 concernant les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau en 2023, 2024 et 2025. Cette recommandation s'inscrit dans le cadre d'un nouveau cycle de discussions récurrentes et propose des évaluations axées sur les résultats pour 2024-25. Toutefois, le programme et budget pour cette période n'est pas encore définitivement arrêté, et le Conseil d'administration doit encore discuter du suivi de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ainsi que de l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence. L'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable dans le contexte de la nouvelle Coalition mondiale pour la justice sociale étant susceptible de faire l'objet d'une évaluation, les thèmes proposés devraient être plus étroitement alignés sur les décisions prises sur ces points de l'ordre du jour. Si la décision concernant les thèmes pour 2023 peut être prise immédiatement – le groupe des travailleurs soutient les thèmes de l'emploi rural et des principes et droits fondamentaux au travail –, en revanche, la décision relative aux thèmes pour 2024 et 2025 devrait être reportée à une session ultérieure.

177. En ce qui concerne la partie II, l'oratrice relève que l'OIT s'améliore dans les domaines de la pertinence stratégique et de la durabilité, ce qui constitue une évolution positive. Toutefois, la note attribuée à la promotion du mandat normatif de l'Organisation en matière de conception et de mise en œuvre des projets reste médiocre, malgré une certaine amélioration en 2022, et l'oratrice prie instamment le Bureau de redoubler d'efforts à cet égard. Celui-ci devrait élaborer une stratégie plus claire en matière d'intégration de la durabilité environnementale et d'inclusion du handicap dans ses activités de coopération pour le développement, car les faiblesses signalées de longue date dans ces domaines sont préoccupantes. Les problèmes systémiques énumérés dans le tableau 5 devraient être traités conformément à la recommandation 2.
178. Pour ce qui est de la partie III, l'oratrice se félicite de l'incorporation des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation dans les grandes lignes d'une stratégie actualisée de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2023-2025. Elle note que l'examen des propositions devrait également tenir compte du débat sur la question de l'ordre du jour relative à l'évaluation indépendante. Les initiatives stratégiques pour l'environnement favorable occuperont une place particulièrement importante dans la stratégie actualisée; la promotion d'une solide culture de l'évaluation, notamment, permettra de contrer les conclusions plus préoccupantes de l'évaluation indépendante concernant la mise en application des résultats de l'évaluation, ce qui est crucial pour garantir la pertinence de la fonction d'évaluation de l'Organisation.
179. Réitérant son soutien aux évaluations groupées, l'oratrice demande des précisions sur le fonctionnement, dans la pratique, du mécanisme de financement commun proposé pour les évaluations. Le groupe des travailleurs est également favorable au maintien des trois résultats, conformément aux normes et règles du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, et à leur mise à jour pour tenir compte des faits nouveaux et des conclusions énoncés dans les études réalisées. Ces mises à jour pourraient être examinées plus en détail à un stade ultérieur. Plus précisément, dans le cadre du résultat 2, l'oratrice se demande si l'examen des moyens dont le Bureau dispose pour favoriser une approche plus participative doit prendre en compte les coûts de transaction d'une telle démarche; les efforts visant à accroître la participation des représentants des travailleurs aux évaluations centralisées et décentralisées devraient être un élément clé de la stratégie actualisée. Soulignant la nécessité de mener de nouvelles consultations avec les mandants avant de définitivement mettre au point la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2023-2025, l'oratrice exprime le soutien du groupe des travailleurs à la recommandation 3 et au projet de décision.
180. **Le porte-parole du groupe des employeurs** salue le taux élevé d'achèvement des évaluations indépendantes et l'amélioration du taux d'achèvement des évaluations internes. En ce qui concerne la recommandation 1, le groupe appuie les thèmes de l'emploi rural et des principes et droits fondamentaux au travail pour les évaluations de haut niveau de 2023. Toutefois, ce dernier thème devrait mettre l'accent sur la manière dont l'OIT a œuvré pour soutenir les États Membres en ce qui concerne tous les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle que modifiée en 2022, et pas uniquement ceux liés au travail des enfants et au travail forcé. Cela contribuerait à l'élaboration de contributions et de recommandations touchant au cinquième principe relatif à un milieu de travail sûr et salubre qui vient d'être adopté. Pour 2024, plus d'un groupe de mandants ayant exprimé sa préférence pour une évaluation des normes internationales du travail, le Bureau devrait retirer les mots «dialogue social» du tableau présentant le plan de travail glissant dans les futurs documents. Lors de l'évaluation de l'application des normes internationales du travail, il serait important d'examiner la capacité

du Département des normes internationales du travail à fournir toute l'assistance et toutes les fonctions requises en ce qui concerne les organes de contrôle de l'OIT et de déterminer si les efforts actuels de modernisation des méthodes de travail du département bénéficient d'un soutien adéquat. L'évaluation devrait porter également sur la proportion des ressources allouée à chaque fonction normative de l'Organisation. Au sujet de la sélection des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau, l'orateur se dit préoccupé par l'approche du Comité consultatif d'évaluation, qui a demandé que la «contribution aux discussions récurrentes» soit utilisée comme critère de sélection. Les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau devraient être sélectionnés avant tout dans le cadre de consultations avec les mandants. En outre, l'attention portée aux discussions récurrentes élargirait la portée des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation, ce qui éliminerait la possibilité de mener des évaluations de haut niveau sur des questions stratégiques plus ciblées.

- 181.** En ce qui concerne le sous-résultat 1.2, les responsables devraient promouvoir davantage le renforcement de la capacité d'évaluation du personnel du BIT. Le fait de doter le personnel de capacités accrues en la matière permettrait de bien cerner les éléments clés requis pour concevoir des activités de développement des capacités ayant un impact sur les mandants. L'orateur prend note de la participation limitée des organisations d'employeurs à la formation en matière de suivi et d'évaluation qui fait l'objet du sous-résultat 1.3. Il indique que l'intérêt de la formation pour les employeurs pourrait être renforcé en les associant dès le début à la conception des PPTD et des projets de coopération pour le développement. La formation devrait également permettre aux organisations participantes de suivre et d'évaluer les programmes et activités qu'elles mettent en œuvre pour leurs membres. Pour ce qui est du sous-résultat 2.3, l'orateur souligne l'importance d'une meilleure coordination entre les organismes. Au sujet du sous-résultat 3.3, le nombre de recommandations auxquelles il a été donné suite a nettement diminué, ce qui montre que le Bureau ne fait pas le nécessaire à cet égard. Il est important de rappeler que le rendement des fonds investis dans les évaluations est lié au suivi des conclusions et des recommandations découlant des évaluations, qui permet au Bureau de stimuler l'acquisition de connaissances et de renforcer l'obligation de rendre des comptes au sein de l'Organisation.
- 182.** Passant à la partie II, l'orateur se dit préoccupé par la chute manifeste du soutien des mandants, qui est passé sous la barre des 50 pour cent en 2021. Bien que les résultats préliminaires pour 2022 montrent que ce chiffre est en hausse, le résultat de 2021 témoigne d'une incapacité générale à associer les mandants à la conception et à la mise en œuvre des projets de coopération pour le développement pendant la pandémie de COVID-19. Cette réalité soulève d'importantes questions de gouvernance et conduit à se demander pourquoi des projets de coopération pour le développement sont approuvés s'ils n'apportent pas un soutien aux mandants. Tout aussi préoccupant est le faible pourcentage de projets qui, en 2021, proposaient des activités de renforcement des capacités, intégraient des processus tripartites et reposaient sur une approche normative. En outre, les activités de coopération pour le développement menées en 2021 n'ont pas mis en œuvre de manière convaincante la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Cette stratégie, dans laquelle il est clairement indiqué que la coopération pour le développement est fondée sur le tripartisme, le dialogue social et l'action normative, vise à garantir que les services de l'OIT sont adaptés aux besoins des mandants et sont pilotés et gérés par les pays. Enfin, le groupe des employeurs souligne l'importance de la recommandation 2: les problèmes systémiques récurrents qui ont été recensés doivent être traités en priorité.

- 183.** En ce qui concerne la partie III, l'orateur relève que le résultat 2 devrait soutenir l'intégration d'approches plus participatives pour les départements et bureaux de l'OIT concernés, afin d'accroître la qualité et la pertinence des évaluations, ce qui conduirait à des taux plus élevés de mise en œuvre des recommandations issues des évaluations et améliorerait l'utilisation globale de ces dernières.
- 184. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Malawi déclare que l'évaluation est l'une des questions les plus importantes pour le Bureau. Il note avec satisfaction l'amélioration des résultats et de la qualité des évaluations, malgré les difficultés liées à la pandémie de COVID-19, et souligne l'utilité et l'accessibilité du tableau de bord *i-eval* Discovery. Il prie instamment le Bureau de continuer d'utiliser les évaluations pour éclairer les orientations stratégiques et l'établissement des rapports, comme indiqué dans le tableau 4 du document. Il est préoccupant que la promotion du mandat normatif de l'OIT au stade de la conception et de la mise en œuvre des projets ait obtenu une note très médiocre, alors qu'elle devrait être une priorité; l'orateur espère donc que des améliorations notables seront apportées à cet égard. Néanmoins, la capacité du Bureau à adapter rapidement ses interventions pendant la pandémie est à saluer. La résolution des problèmes systémiques énumérés dans le tableau 5 devrait être prioritaire et constituer la base de la prochaine stratégie d'évaluation. Les grandes lignes d'une stratégie actualisée de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2023-2025 et les initiatives stratégiques clés pour un environnement favorable sont les bienvenues. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 185. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie constate que les objectifs en matière de soumission des évaluations internes n'ont pas été réalisés et demande qu'un plan d'action soit mis en place pour remédier à ces retards. En ce qui concerne la proposition qui est faite d'évaluer les mesures de protection sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes, elle demande des précisions sur les retours d'information relatifs à la portée de l'évaluation des compétences et à son calendrier. L'oratrice se félicite de la souplesse dont a fait preuve le Bureau pour adapter ses initiatives pendant la pandémie et du niveau relativement élevé de mise en œuvre atteint dans tous les domaines d'action. Le Bureau doit continuer de traiter les problèmes récurrents et systémiques qui ont été recensés, en particulier dans les domaines de l'intégration de la dimension de genre, de la gestion axée sur les résultats, de la réalisation et de la durabilité des résultats, ainsi que de la mobilisation et de l'adéquation des ressources. Des calendriers devraient être établis pour assurer la mise en œuvre rapide de ces activités. Une action spécifique sera nécessaire pour remédier aux importantes lacunes signalées en ce qui concerne la prise en considération de l'inclusion du handicap et de la durabilité environnementale dans la conception et la mise en œuvre des projets. Il serait intéressant d'explorer les liens et les synergies entre la stratégie d'évaluation et le projet de stratégie en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation.
- 186. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement des États-Unis salue les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation pour 2018-2021. Il salue également la réalisation d'une évaluation comparative thématique et géographique de la performance et encourage le Bureau à analyser plus en détail les résultats de cette évaluation pour faciliter l'apprentissage, le partage des bonnes pratiques et la compréhension des problèmes systémiques. Il prend note des difficultés rencontrées dans le domaine des évaluations internes et fait siens les thèmes sélectionnés pour les futures évaluations de haut niveau. Il se félicite de la souplesse dont le Bureau a fait preuve sur la question de l'amélioration de la capacité d'évaluation du personnel dans les régions et les départements et

encourage le renforcement de la capacité de suivi et d'évaluation des projets de coopération technique. Les mandants de l'OIT ont un rôle important à jouer dans la stratégie d'évaluation; le Bureau devrait donc continuer à intégrer le suivi et l'évaluation des PPTD et des activités de coopération pour le développement dans les programmes réguliers de renforcement des capacités des mandants. L'orateur salue les progrès réalisés dans la mise en place du système d'évaluations groupées.

- 187.** Le groupe des PIEM espère voir une amélioration continue de l'égalité entre hommes et femmes, notamment du pourcentage de rapports répondant aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'inclusion du handicap doit également être améliorée, notamment par une participation active des personnes en situation de handicap à la conception et à la mise en œuvre de tous les programmes de l'OIT. L'accent doit être mis sur l'amélioration de l'efficacité, de la durabilité et de l'impact, y compris dans la réalisation des résultats et des objectifs immédiats des projets de l'OIT, ainsi que sur la capacité à mobiliser des ressources. L'orateur encourage le Bureau à mettre en œuvre les recommandations formulées dans le document, de sorte à intégrer davantage d'éléments relatifs à l'apprentissage dans le projet de Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2023-2025. Le Bureau devrait également réfléchir à la manière d'harmoniser sa politique d'évaluation avec les politiques existantes des donateurs en matière d'évaluation et d'apprentissage afin d'éviter les chevauchements d'activités et le gaspillage de ressources. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 188. Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) remercie les mandants pour leurs commentaires et leur soutien aux recommandations contenues dans les trois parties du document. Il précise que la partie I porte sur la performance de la fonction d'évaluation au regard de la stratégie d'évaluation; la partie II évalue la performance globale de l'OIT sur la base des informations tirées des rapports d'évaluation; la partie III donne un aperçu de la voie à suivre sur la base de la récente évaluation quinquennale de la fonction d'évaluation.
- 189.** L'orateur note avec satisfaction que les progrès réalisés au regard de la stratégie sont reconnus. La baisse de performance des réponses de la direction aux recommandations issues des évaluations est probablement une anomalie, les tendances passées ayant toujours été positives. La bonne nouvelle, ce sont les solides résultats obtenus dans le domaine de la qualité des évaluations, près de 95 pour cent des rapports d'évaluation indépendants ayant reçu une note satisfaisante de la part des examinateurs externes (contre 25 pour cent en 2015). L'orateur convient de la nécessité de procéder à des améliorations pour que les évaluations tiennent mieux compte des questions de genre, d'inclusion du handicap et de durabilité environnementale, que ces questions entrent ou non dans le cadre de la conception du projet. En ce qui concerne les exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en matière de qualité des évaluations, la fonction d'évaluation de l'OIT s'est fixé des normes très élevées en soumettant les rapports d'évaluation à des évaluateurs externes, ce que ne font pas toutes les organisations des Nations Unies.
- 190.** L'orateur se félicite du solide soutien apporté aux évaluations groupées. Pour réaliser davantage d'évaluations de ce type, d'évaluations a posteriori et d'évaluations d'impact, il faut faire preuve de souplesse dans l'utilisation des ressources. Actuellement, la fonction d'évaluation est financée principalement par le budget ordinaire, et quelques petits budgets consacrés à l'évaluation (2 pour cent) sont répartis entre plusieurs projets. Un fonds de financement commun des évaluations permettrait de regrouper ces petits budgets dans un fonds d'affectation spéciale, et ainsi d'améliorer l'efficacité, de réaliser des économies d'échelle et de réduire le coût global des évaluations à l'OIT. En ce qui concerne la partie II du rapport,

les problèmes signalés existent depuis un certain temps. Ils sont systémiques et le Bureau doit examiner les moyens de mieux les intégrer au stade de la conception des programmes et des projets. Pour ce qui est de la partie III, l'orateur se félicite du fort soutien apporté aux initiatives stratégiques de la stratégie d'évaluation, en particulier celles liées au renforcement des capacités. Il affirme que l'accent mis sur l'environnement favorable est en effet crucial pour faire de l'évaluation un puissant outil d'apprentissage et d'amélioration organisationnelle.

Décision

- 191. Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2021-22 (paragraphe 10, 101 et 112) en vue de leur mise en œuvre par le BIT.**

(GB.346/PFA/6(Rev.1), paragraphe 113)

7. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.346/PFA/7(Rev.1))

- 192. La porte-parole du groupe des travailleurs** note avec satisfaction la rapidité avec laquelle le Bureau s'est adapté et a réagi à la pandémie de COVID-19, ce que souligne la première évaluation. Elle se félicite en particulier du soutien accru apporté aux mandants et de la collaboration renforcée au sein et en dehors de l'OIT. Cependant, les questions de la durabilité et de l'importance du rôle de l'OIT doivent être examinées, comme indiqué dans le résultat 7. L'oratrice adhère pleinement à la recommandation 1, qui reconnaît la valeur du dialogue social en tant que moyen de formuler et de mettre en œuvre des politiques liées aux situations de crise. Cependant, le manque de capacités n'est souvent pas le principal problème; il faut s'intéresser aux violations des droits des travailleurs, en particulier du droit de liberté syndicale et de négociation collective, ainsi qu'à l'espace politique dévolu au dialogue social. Le Bureau devrait apporter davantage de soutien aux mandants à cet égard et mettre en œuvre les recommandations 2, 3 et 4 relatives à la préparation. Dans le contexte de l'élaboration d'une stratégie de réponse aux crises, les mandants doivent être pleinement associés aux activités de l'OIT. Le groupe des travailleurs soutient sans réserve les recommandations 5 à 8 concernant l'action stratégique. Cependant, le Bureau ne devrait donner suite aux recommandations d'ordre stratégique que dans le contexte de débats stratégiques plus larges menés entre les mandants de l'OIT dans le cadre du Conseil d'administration et de la Conférence.
- 193.** En ce qui concerne l'évaluation du programme de travail de l'OIT en Asie centrale, l'oratrice note que les mandants ont estimé que la qualité des services reçus était satisfaisante, prend acte du soutien apporté par le Bureau pendant la pandémie, notamment dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que du travail des enfants et du travail forcé, et se félicite que dix conventions de l'OIT aient été ratifiées pendant la période d'évaluation. Cependant, la faible présence de spécialistes du BIT en Asie centrale est préoccupante; le résultat 19 met en évidence les difficultés à influencer la formulation de politiques qui pourraient ne pas être approuvées par le gouvernement. Le groupe des travailleurs soutient les recommandations 2 et 3 relatives au renforcement de la liberté syndicale et d'autres normes internationales du travail. Compte tenu des conflits en cours dans la région et des risques spécifiques, le bureau régional devrait mettre un accent particulier sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Le Bureau devrait envisager un projet spécial de coopération technique aux fins du renforcement des capacités des partenaires sociaux. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 194. Le porte-parole du groupe des employeurs** constate que l'évaluation de la réponse de l'OIT à la pandémie de COVID-19 offre à l'Organisation la possibilité de tirer des enseignements et de s'assurer qu'elle est pleinement préparée à toute crise future. Le groupe des employeurs ne partage pas le point de vue selon lequel le cadre stratégique adopté pendant la pandémie de COVID-19 est destiné non pas à modifier, mais plutôt à recontextualiser l'axe stratégique déjà avalisé. Les quatre piliers ne tiennent pas entièrement compte du besoin urgent d'encourager l'emploi productif au moyen de politiques efficaces ni de la nécessité de développer les compétences, et font abstraction des contributions des mandants tripartites. Le Bureau doit consulter les mandants, surtout en temps de crise.
- 195.** Bien que d'importantes ressources aient été consacrées à la réponse au COVID-19 en 2020 et en 2021, les projets de coopération pour le développement à la conception et à la mise en œuvre desquels les mandants ont été associés affichent des résultats limités, et les efforts de renforcement des capacités sont insuffisants. Concernant le soutien proposé aux mandants pendant la crise, l'évaluation s'est concentrée sur les résultats individuels au lieu d'adopter une approche axée sur l'Organisation dans son ensemble. Quant aux mesures de promotion de la protection sociale universelle, les transferts en espèces ne constituent pas une solution à long terme pour la mise en place de systèmes de protection sociale durables; ils ne renforcent pas les capacités des mandants ni n'apportent de solution aux causes profondes des problèmes existants. Compte tenu des enseignements tirés de la crise du COVID-19, le Bureau ne devrait pas, à l'avenir, utiliser ces transferts pour apporter un soutien aux pays touchés par une crise.
- 196.** Les résultats concernant la pertinence, la cohérence et l'efficacité des activités de l'OIT sont favorables pour la plupart des critères d'évaluation, mais l'impact et la durabilité sont à nouveau les maillons les plus faibles. Pour garantir la durabilité à long terme de son action, le Bureau devrait intégrer à la conception de chaque intervention une théorie claire du changement, le résultat recherché et un élément relatif au renforcement des capacités. Concernant les enseignements tirés, le Bureau devrait décrire plus en détail ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné. Par ailleurs, la recommandation 1 devrait être reformulée de sorte que les politiques et les mesures de relance post-pandémie élaborées aux niveaux mondial, régional et national tiennent dûment compte des préoccupations et des priorités des employeurs et des travailleurs. Le groupe des employeurs souscrit à la réponse du Bureau indiquant que la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT reflète de manière adéquate les mesures recommandées par l'évaluation.
- 197.** Les conclusions de l'évaluation du programme de travail de l'OIT en Asie centrale reflètent fidèlement les performances de l'OIT au titre de tous les critères. L'orateur salue le fait que les études, les diagnostics et les rapports analytiques aient servi de base au soutien apporté aux mandants et contribué à orienter l'établissement de priorités et de politiques au niveau national, et se félicite des progrès accomplis en matière de sensibilisation des mandants, d'adhésion aux réformes et de renforcement des capacités en vue de promouvoir la durabilité des interventions de l'OIT.
- 198. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique,** un représentant du gouvernement du Rwanda prend note des résultats et des recommandations découlant des deux évaluations et salue l'engagement du Bureau à prendre des mesures appropriées pour y donner suite. Une attention accrue doit être portée à certains domaines en vue d'obtenir de meilleurs résultats en matière de pertinence, de cohérence, d'efficacité, d'efficience, d'impact et de durabilité, et de rehausser les niveaux d'évaluation globale. La mise en œuvre efficace des recommandations contribuerait à la réalisation des objectifs – dont l'inclusion d'un milieu de travail sûr et sain dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail – fixés dans les documents stratégiques adoptés pendant la pandémie de COVID-19, notamment l'Appel mondial à l'action, l'Accélérateur mondial

pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et la Stratégie régionale de protection sociale en Afrique de l'OIT. En ce qui concerne l'évaluation des activités menées en Asie centrale, le Bureau devrait prendre en compte les enseignements tirés et les bonnes pratiques recensées pour poursuivre ses efforts de promotion du travail décent au niveau mondial. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 199. S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**, une représentante du gouvernement de l'Indonésie indique que l'ASEAN appuie les mesures stratégiques adoptées par l'OIT en réponse à la pandémie de COVID-19. Elle encourage le Bureau à mettre pleinement en œuvre les huit recommandations découlant de l'évaluation, afin de mieux servir les mandants de l'OIT et de soutenir la reprise après pandémie dans les États Membres. Le Bureau devrait renforcer sa collaboration avec les organisations régionales pour veiller à ce que ses stratégies et les PPTD soient alignés sur les initiatives régionales existantes, telles que le cadre d'action régional de l'ASEAN en faveur de la reprise. Les conclusions des deux évaluations contribueront de façon positive aux activités futures de l'OIT. L'ASEAN appuie le projet de décision.
- 200. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** accueille avec satisfaction toutes les initiatives visant à améliorer l'efficacité de l'OIT. Cependant, il s'interroge sur la nécessité d'élaborer une stratégie de réponse aux crises à l'échelle de l'Organisation, comme proposé dans la recommandation 2 découlant de l'évaluation de la réponse à la crise du COVID-19, car l'OIT dispose déjà d'un plan de continuité des activités qui pourrait être actualisé. Le Bureau appuie de nouvelles pratiques de travail au sein du secrétariat, notamment le télétravail; de l'avis de l'orateur toutefois, la pandémie a montré que toutes les activités ne se prêtaient pas à ce mode de travail, et que les échanges en présentiel constituaient la manière la plus efficace et la plus adéquate de travailler.
- 201. Un représentant du Directeur général** (fonctionnaire responsable du pôle Emplois et protection) remercie les gouvernements et les partenaires sociaux de leur collaboration pendant la période d'évaluation, au cours de laquelle le Bureau a progressivement amélioré sa réponse à la pandémie. Il ressort des observations formulées par le Conseil d'administration que le processus est aussi important que le contenu, et le Bureau prend note de l'appel à consulter davantage les mandants en temps de crise. L'un des nouveaux programmes d'action sera axé sur le travail décent dans les situations de crise ou d'après crise, et le Bureau mènera une réflexion sur sa façon de gérer ce type de situation à l'avenir, en s'appuyant sur les orientations formulées par le Conseil d'administration.
- 202. Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale) se félicite des commentaires positifs qu'a suscité l'évaluation du programme de travail en Asie centrale. Étant donné la faible présence du Bureau sur le terrain, les bons résultats en matière de pertinence et d'efficacité sont particulièrement satisfaisants. L'association des modes de travail à distance et en présentiel a porté ses fruits pendant la pandémie de COVID-19 et sera maintenue. L'orateur indique que les activités dans la région continueront d'être centrées sur le travail des enfants et le travail forcé, et relève que la région Europe est la seule à avoir ratifié les huit conventions fondamentales. Ces activités viseront par conséquent à encourager la ratification rapide des conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail, désormais classées comme instruments fondamentaux; donneront la priorité à la liberté syndicale; et offriront aux partenaires sociaux des possibilités accrues en matière de renforcement des capacités, dans le but d'accroître la coopération avec les équipes de pays des Nations Unies au niveau national. Les PPTD dans la région sont déjà alignés sur le cadre commun des Nations Unies.

- 203. Un représentant du Directeur général** (directeur, EVAL) souligne que ces deux évaluations de haut niveau contiennent des centaines de pages de résultats et que d'autres manifestations seront organisées afin qu'ils soient diffusés et que l'on puisse en tirer des enseignements. Dans la mesure où la méthode d'évaluation n'a soulevé aucune interrogation, l'orateur s'abstiendra de formuler des observations supplémentaires.

Décision

- 204. Le Conseil d'administration invite le Directeur général à prendre en considération les recommandations des deux évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.346/PFA/7(Rev.1) (paragraphe 82 à 89 et 108 à 114) et à veiller à leur mise en œuvre.**

(GB.346/PFA/7(Rev.1), paragraphe 125)

8. Résumé des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT (GB.346/PFA/8)

- 205. La porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite des progrès accomplis en ce qui concerne 9 des 13 recommandations formulées dans la précédente évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT, réalisée en 2016. Elle prend note avec satisfaction de la conclusion indiquant que la fonction d'évaluation est bien établie au BIT, que son indépendance est assurée et que la qualité et la crédibilité des évaluations sont reconnues. Le groupe des travailleurs soutient par conséquent la recommandation 1 concernant la position du Bureau de l'évaluation dans l'organigramme du Bureau et appuie les décisions prises récemment par le Directeur général à cet égard.
- 206.** Néanmoins, certains problèmes et sujets de préoccupation persistent, notamment l'insuffisance des effectifs et des ressources dont dispose le Bureau de l'évaluation pour mener à bien les multiples évaluations conduites au cours de chaque période biennale. L'oratrice presse de nouveau le Bureau de prendre des mesures pour régler ces problèmes. Il faut faire davantage pour renforcer les capacités du personnel et des mandants de l'OIT afin que chacun contribue activement à la fonction d'évaluation, et cet objectif devrait figurer parmi les priorités de la prochaine stratégie d'évaluation. Le groupe des travailleurs reconnaît qu'il est nécessaire d'améliorer encore l'utilisation des évaluations groupées. Rappelant que le groupe a exprimé dans le passé des préoccupations concernant l'utilité et la prise en compte des résultats des évaluations dans les processus de décision et de planification ultérieurs, l'oratrice dit que des efforts accrus doivent être faits pour diffuser les résultats des évaluations et promouvoir une culture dans laquelle les évaluations sont considérées comme une occasion d'apprendre et non comme une tâche administrative. Le Bureau devrait par conséquent mettre davantage l'accent sur la prise en compte des résultats des évaluations dans les théories du changement ultérieures, conformément à la recommandation 6.
- 207.** Comme le relève le document, il est nécessaire d'étudier de meilleurs moyens d'associer les représentants des travailleurs à la fonction d'évaluation centralisée et aux évaluations de projets pour ancrer l'adhésion des mandants tout au long du cycle d'un projet. Il est étonnant que ce point ne soit pas repris dans les recommandations.
- 208.** L'oratrice observe avec préoccupation l'absence de progrès pour ce qui est des évaluations tenant compte des considérations de genre, au point que la fonction d'évaluation ne répond pas aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des

sexes et l'avancement des femmes. Bien que l'évaluation ait mis en évidence des possibilités d'intégrer les questions de genre et les sujets transverses de manière plus systématique à toutes les étapes de l'évaluation, cette question a été une fois encore laissée de côté, tant dans les recommandations que dans la réponse de la direction. Le Bureau doit mettre en place des mesures efficaces pour que les considérations de genre soient prises en compte dans tous les aspects de ses activités.

- 209. Le porte-parole du groupe des employeurs** considère que cette évaluation est globalement positive, en particulier en ce qu'elle atteint les objectifs fixés dans la stratégie d'évaluation. L'évaluation est un outil essentiel pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social et renforcer les capacités des mandants de l'OIT. Cependant, le document met aussi en évidence certains problèmes persistants concernant l'utilité des évaluations et souligne la nécessité de promouvoir un environnement favorable à l'évaluation. L'orateur fait part de sa préoccupation quant au faible niveau de prise en considération des conclusions des évaluations. Compte tenu de la quantité considérable d'évaluations réalisées entre 2017 et 2021, le Bureau devrait être à même d'améliorer à différents niveaux l'utilisation des résultats à des fins de responsabilisation et d'apprentissage. Ne pas prendre en considération l'évaluation à sa juste valeur dans les processus de décision stratégique et les activités de renforcement des capacités revient à gaspiller les ressources financières et humaines consacrées aux évaluations.
- 210.** Dans son évaluation de l'OIT réalisée en 2020, le MOPAN a jugé très satisfaisante la fonction d'évaluation de l'OIT, mais a estimé que l'Organisation avait une capacité limitée à faire face à des résultats insuffisants et ne mettait pas véritablement à profit les enseignements tirés, ce qui posait problème. Le Bureau doit prendre des mesures spécifiques pour remédier à ces insuffisances. En ce qui concerne la pertinence, le Bureau gagnerait à disposer d'une stratégie plus claire et d'un plan d'évaluation unique, mais aussi à améliorer les consultations et la coordination avec les différents départements et les bureaux extérieurs ainsi qu'avec ACT/EMP et ACTRAV. Il est dit dans les conclusions que les questions posées dans le cadre des évaluations ne sont pas toujours les bonnes et qu'une approche plus concrète et équilibrée pourrait être adoptée. À cet égard, le groupe des employeurs appelle une fois encore de ses vœux la mise en place d'une approche plus participative, qui permettrait d'améliorer non seulement la qualité et la pertinence des évaluations, mais aussi l'appropriation des résultats et l'adhésion aux actions de suivi. Dans cette optique, le groupe renouvelle la proposition qu'il a formulée lors de précédentes sessions de faire participer les directeurs d'ACTRAV et d'ACT/EMP au Comité consultatif d'évaluation, afin d'améliorer le suivi des évaluations et d'amplifier leur impact sur les employeurs et les travailleurs. Une telle participation viendrait aussi renforcer la cohérence interne et externe et favoriserait un usage plus stratégique du Comité consultatif d'évaluation, comme le préconise la recommandation 1. Le groupe des employeurs prie le Bureau de lui donner une réponse spécifique sur ce point.
- 211. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Nigéria accueille avec intérêt l'évaluation indépendante. Il est mentionné que l'Afrique est l'une des deux régions dans lesquelles les évaluations ont été les plus nombreuses, ce qui témoigne de l'importance qu'elle attache à ces processus. La fonction d'évaluation permet aux États d'être correctement informés et de mieux apprécier aussi bien les évaluations elles-mêmes que les projets, programmes et autres outils fournis en appui. Le groupe de l'Afrique accueille avec intérêt les rapports d'évaluation qui concernent l'Afrique et souhaite qu'ils soient diffusés plus largement, y compris auprès des administrations locales, en particulier celles qui sont chargées de l'emploi, du travail et de la protection sociale. Une telle démarche permettrait de mieux répondre aux problèmes soulevés dans la conclusion 3 et la recommandation 8. Le groupe de l'Afrique prend note des conclusions et des recommandations qui figurent dans le

document et souligne qu'elles accentueront l'impact de la fonction d'évaluation de l'OIT et contribueront à la mise à jour de la stratégie d'évaluation pour 2022-2025. Le groupe appuie le projet de décision et espère que la politique d'évaluation de l'OIT et les éléments financiers à prendre en compte à cet égard seront analysés à l'avenir.

- 212. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie accueille avec intérêt le résumé des conclusions qui serviront de base à la prochaine mise à jour de la stratégie d'évaluation pour 2022-2025. Le GRULAC salue la qualité des évaluations présentées, qui s'avèrent très utiles pour la prise de décision. Cependant, le manque de ressources financières et humaines réduit l'impact des évaluations, et l'environnement opérationnel actuel de l'OIT ne favorise pas une égale participation aux activités d'évaluation. L'un des principaux problèmes est le grand nombre d'évaluations réalisées, qui a des répercussions sur la capacité du Bureau à faire usage de leurs résultats dans les processus de prise de décision. Il est donc nécessaire de se montrer plus souple et, peut-être, de diminuer le nombre d'évaluations.
- 213.** Le GRULAC reconnaît les progrès réalisés depuis la précédente évaluation indépendante, conduite en 2016. Il est cependant nécessaire d'accorder une plus grande attention à la question de l'intégration, dès la phase de conception du projet, en prenant plus en compte les considérations de genre, le handicap, la durabilité environnementale et d'autres sujets. Le GRULAC soutient le projet de décision, tout en restant attentif aux recommandations qui pourraient avoir des incidences financières et aux solutions qui seront présentées pour mettre en place un processus financier souple.
- 214. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement de la Suède se réjouit que le BIT dispose d'une fonction d'évaluation bien développée et d'une qualité suffisante pour faire en sorte que la prise de décisions, la conception des programmes et la mise en œuvre au sein de l'Organisation reposent sur des données fiables. Il est toutefois essentiel de s'attaquer aux obstacles, défis et occasions manquées qui ont été constatés. Les conclusions confirment qu'il existe un intérêt marqué pour l'utilisation des évaluations à des fins de mesure d'impact ainsi qu'une volonté de respecter les responsabilités en matière d'évaluation; toutefois, le rôle des évaluations concernant la responsabilisation reste mieux connu que leur rôle en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration. Les principaux obstacles sont une culture peu développée de l'évaluation et le nombre élevé d'évaluations. Le groupe des PIEM demande donc instamment à l'OIT de mettre davantage l'accent sur l'apprentissage stratégique; il souhaite que les évaluations s'attachent aux questions les plus pertinentes et soient rationalisées et plus regroupées, de façon à alléger la charge qui pèse sur les fonctionnaires chargés des évaluations et à favoriser l'apprentissage et une prise en compte accrue de celles-ci. Un meilleur apprentissage et une prise de décision fondée sur des données factuelles sont des éléments déterminants pour assurer la pertinence, l'efficacité, les résultats et la viabilité des activités de l'OIT.
- 215.** Par ailleurs, le Comité consultatif d'évaluation pourrait être utilisé de façon plus stratégique, de sorte que les résultats des évaluations fassent l'objet de discussions. Pour renforcer la gestion axée sur les résultats, il est essentiel de développer les compétences du personnel du BIT en matière d'évaluation. Un environnement favorable ne pouvant pas être créé si l'on ne dispose pas de ressources suffisantes, les décisions relatives aux politiques doivent être assorties de moyens financiers. Le groupe des PIEM demande instamment au Bureau de prévoir dans le budget ordinaire et dans les budgets des projets les ressources nécessaires pour conduire des évaluations. En outre, il est favorable à une souplesse accrue et à la création de fonds de financement commun aux fins de la réalisation d'évaluations stratégiques groupées.

216. Il est préoccupant que les questions de genre ne soient pas encore pleinement intégrées dans les évaluations et que, en 2021, seulement 14 des 55 évaluations réalisées par le BIT aient respecté les exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Les évaluations tenant compte des considérations de genre sont un outil précieux qui permet de générer des données probantes et de renforcer l'apprentissage, peuvent servir de base à la conception de projets ou de programmes et contribuent à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes.
217. Le groupe des PIEM est favorable à une coordination accrue au sein du système d'évaluation des Nations Unies, afin d'augmenter l'efficacité et de renforcer la programmation et l'apprentissage conjoints. Il souscrit à la demande de disposer de données d'évaluation relative à l'impact, notamment pour les bénéficiaires, et suggère que l'OIT tienne compte de cette question lorsqu'elle élaborera sa prochaine stratégie d'évaluation.
218. **Un représentant du Directeur général** (directeur, EVAL) remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs commentaires. Il est utile de réaliser tous les cinq ans une évaluation de ce type, qui contribue à la responsabilisation de la fonction d'évaluation du BIT. L'évaluation confirme que cette fonction repose sur un socle solide et présente l'indépendance, la qualité et la crédibilité nécessaires. L'évaluation menée en 2020 par le MOPAN confirme ce constat. L'orateur est cependant conscient des difficultés et des problèmes qui ont été soulevés. Obligation de rendre des comptes et apprentissage institutionnel vont de pair, mais il est possible que l'accent ait été mis davantage sur la première que sur le second. Ces questions seront prises en considération dans la stratégie d'évaluation.
219. La question des ressources humaines est effectivement un problème, en ce sens que de nombreux responsables de l'évaluation sont des bénévoles certifiés, ce qui rend le système assez précaire. La pratique des évaluations groupées permet de réduire le nombre d'évaluations et de les réaliser de façon plus stratégique. Il pourrait être possible de réduire le nombre d'évaluations, comme recommandé, en relevant le seuil auquel un projet doit faire l'objet d'une évaluation indépendante. Il faut toutefois agir avec circonspection, car un changement de ce type conférerait une importance accrue aux évaluations internes, ce qui pose un problème eu égard aux taux d'achèvement et doit aller de pair avec le développement des capacités internes et le renforcement de la culture de l'évaluation en général. Il faudrait par ailleurs établir un lien plus étroit entre l'apprentissage à partir des évaluations et les actions du Bureau visant à améliorer l'innovation et le renforcement des connaissances. La participation des mandants est en effet un point essentiel. Bien que l'évaluation fasse une nouvelle fois ce constat, aucune recommandation spécifique n'a été émise à cet égard. Ce sujet figure néanmoins parmi les grandes lignes d'une stratégie d'évaluation actualisée et il en sera dûment tenu compte. Il est également question dans ces grandes lignes d'une approche plus participative faisant intervenir les mandants dans les évaluations, s'agissant non seulement de la conduite des processus, mais aussi de l'élaboration des mandats et des questions posées, entre autres.
220. L'instauration d'un environnement favorable est un point crucial, et l'orateur se réjouit des avis positifs exprimés quant au recours à un financement commun lorsque cela est possible. Cela permettrait, peut-on espérer, de réaliser davantage d'évaluations a posteriori et d'évaluations axées sur l'impact. Des discussions ont eu lieu avec le Directeur général à propos du Comité consultatif d'évaluation. L'orateur espère qu'elles déboucheront sur une redéfinition du rôle de ce comité, conformément aux résultats de l'évaluation, et indique que les employeurs et les travailleurs pourraient avoir une place dans la nouvelle configuration. Enfin, la nécessité d'intégrer davantage les questions de genre dans les évaluations est liée à la nécessité de promouvoir un environnement favorable, et le Bureau de l'évaluation s'attache à faire mieux sur ce point.

Décision

- 221. Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations issues de l'évaluation indépendante qui sont exposées dans le document GB.346/PFA/8 et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.**

(GB.346/PFA/8, paragraphe 45)

9. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.346/PFA/9)

- 222. La porte-parole du groupe des travailleurs** appuie le projet de décision.
- 223. Le porte-parole du groupe des employeurs** appuie également le projet de décision.
- 224. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement du Japon déclare qu'il croit comprendre que la procédure accélérée pilote vise à mettre en évidence des moyens d'améliorer l'efficacité du Conseil d'administration et la gestion du temps en son sein. Le groupe des PIEM attend avec intérêt d'examiner cette procédure à la session de mars 2023 et de déterminer si la mise en exergue de questions telles que les recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) enrichit les délibérations du Conseil d'administration sur les points relatifs au contrôle et aux audits ou donne une vision atomisée de la gouvernance dans l'ensemble de l'Organisation. Il est important de ne pas décourager les membres du Conseil d'administration de s'exprimer sur quelque question que ce soit s'ils estiment que des points méritent d'être soulevés.
- 225.** Le groupe des PIEM apprécie le travail accompli par le CCI, qui est important pour l'efficacité, la responsabilisation et la transparence du système des Nations Unies ainsi que pour la mise en cohérence de l'ensemble du système. Le contrôle et le suivi de l'application des recommandations du CCI sont importants.
- 226.** L'OIT a des audits internes, des audits externes, un comité de surveillance et les recommandations du CCI. Une vue d'ensemble des différentes recommandations serait utile pour appréhender dans leur globalité les mécanismes de contrôle de l'OIT et établir plus efficacement l'ordre du jour du Conseil d'administration. L'avis du Bureau serait le bienvenu à cet égard. En outre, le CCI formule deux types de recommandations: celles qui s'adressent au Bureau et celles qui s'adressent au Conseil d'administration. Il serait utile d'établir une liste distincte indiquant clairement quelles recommandations sont soumises à l'attention du Conseil d'administration en vue d'obtenir des orientations de celui-ci. Le Conseil d'administration pourrait ainsi délibérer de façon plus efficace et plus efficiente. Il serait possible aussi de mener des discussions plus constructives si, faute de ressources, des recommandations sont restées en suspens pendant de nombreuses années.
- 227.** En ce qui concerne les suites données aux recommandations du CCI, un rapport clé intitulé «Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies» (JIU/REP/2021/5) a été publié il y a peu. Toutefois, aucun des documents du Conseil d'administration ne fait état des suites données à cet important document. Le groupe des PIEM demande au Bureau des précisions sur la durée du mandat du chef du Bureau de l'éthique, la présentation de rapports annuels sur l'éthique au Conseil d'administration et la mise au point d'un cours de déontologie obligatoire.
- 228.** Pour ce qui est des recommandations du CCI relatives au renforcement de la fonction d'enquête, il semble que peu de progrès ont été réalisés depuis l'année précédente concernant les

recommandations 3 et 7, qui devaient être mises en œuvre en 2022 et 2021 respectivement. L'orateur demande des précisions sur le calendrier de mise en œuvre de ces recommandations.

- 229.** Le groupe des PIEM remercie le Bureau pour ses réponses relatives aux recommandations du CCI concernant la prise en compte des questions d'environnement. Au sujet des deux recommandations qui n'ont pas été acceptées, le groupe des PIEM souhaiterait connaître l'avis du Syndicat du personnel sur la recommandation relative à la prise en considération de la durabilité environnementale et des comportements qui y sont associés dans les procédures de recrutement et de sélection. En outre, le groupe prie le Bureau d'indiquer si les considérations environnementales ou de durabilité sont intégrées dans les technologies de l'information et de la communication, compte tenu des engagements pris dans la Stratégie de gestion de la durabilité du système des Nations Unies (2020-2030).
- 230.** Le groupe des PIEM nourrit de grandes attentes quant aux questions de contrôle interne et de gouvernance et invite à une réflexion plus approfondie sur les moyens d'améliorer la fonction essentielle de contrôle exercée par le Conseil d'administration. Compte tenu des contraintes de temps, le groupe des PIEM est disposé à recevoir les réponses du Bureau sous forme écrite.
- 231. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le Bureau fournira des réponses par écrit au groupe des PIEM.
- 232. Le Directeur général** déclare que le Bureau reviendra sur la question, peut-être sous la forme d'un document de réflexion qui sera soumis à la session suivante du Conseil d'administration, pour proposer une voie à suivre systématiquement en ce qui concerne non seulement la mise en œuvre des rapports du CCI, mais aussi les moyens de renforcer l'efficacité et l'efficacité du Conseil d'administration, sans compromettre la responsabilité qui lui incombe de superviser les travaux du Bureau.

Décision

- 233. Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.346/PFA/9, GB.346/PFA/9/REF/1 et GB.346/PFA/9/REF/2 et donne des orientations au Bureau.**

(GB.346/PFA/9, paragraphe 19)

Segment du personnel

10. 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 II](#).

11. Amendements au Statut du personnel (GB.346/PFA/11)

Évaluation des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies

- 234. Le porte-parole du groupe des travailleurs** note que le Syndicat du personnel de l'OIT a été étroitement consulté au sujet des amendements au Statut du personnel, en application desquels les fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies seront évalués non seulement par leur superviseur au BIT, mais aussi par le coordonnateur résident, étant entendu que l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires du BIT

pour ce qui est de l'exécution du mandat de l'OIT continue d'incomber dans son ensemble aux chefs responsables de ces fonctionnaires au sein du Bureau. Ce dernier élément est particulièrement important, et il faudra suivre attentivement les conséquences de l'amendement, qui pourrait faire peser une pression accrue sur les fonctionnaires du BIT concernés si les attentes placées en eux étaient contradictoires ou excessives. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 235. Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que son groupe soutient les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, étant entendu que les évaluations réalisées par les coordonnateurs résidents porteront exclusivement sur la contribution du BIT aux activités conjointes menées au sein du système des Nations Unies et que l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires du BIT pour ce qui est de l'exécution du mandat de l'OIT continuera d'incomber dans son ensemble aux chefs responsables de ces fonctionnaires au sein du Bureau. Les amendements permettront d'harmoniser davantage la gestion de la performance et les exigences en matière de responsabilité au sein du régime commun, tout en fournissant un mécanisme supplémentaire de suivi du comportement professionnel des fonctionnaires du BIT. Ils contribueront également à l'actualisation des compétences et des aptitudes des responsables du BIT et leur donneront des moyens de promouvoir l'Agenda du travail décent par une participation plus efficace aux activités des équipes de pays. Le Bureau devrait donc analyser régulièrement les évaluations des fonctionnaires du BIT faites par les coordonnateurs résidents, ce qui permettrait d'avoir une connaissance plus fine du travail des intéressés et de déterminer les domaines dans lesquels une formation pourrait leur être utile. En outre, le Bureau devrait inclure une analyse des résultats opérationnels obtenus grâce à la mise en place des évaluations par les coordonnateurs résidents dans les rapports qu'il présente régulièrement au Conseil d'administration sur la réforme des Nations Unies.
- 236.** Il serait également utile de recevoir des rapports réguliers sur la mise en œuvre du cadre révisé de gestion et de responsabilité, qui consacre l'importance du rôle que jouent les syndicats et les organisations d'employeurs en tant que partenaires stratégiques et favorise leur participation aux analyses communes de pays et aux activités en faveur du développement durable menées au titre des plans-cadres de coopération. De même, il conviendrait d'examiner si les coordonnateurs résidents s'acquittent de leurs obligations en matière de collaboration avec des parties prenantes stratégiques telles que les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 237. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Sénégal observe que les amendements contribueront à améliorer la gouvernance, la performance et la productivité, tandis que le cadre révisé de gestion et de responsabilité permettra aux syndicats et aux organisations d'employeurs d'apporter leur concours aux activités menées au titre des plans-cadres de coopération. Le groupe de l'Afrique souscrit aux amendements proposés, qui sont conformes aux normes des Nations Unies, et appuie le projet de décision.
- 238. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie dit que la participation accrue de l'OIT aux activités des équipes de pays des Nations Unies permet à l'Organisation de mieux faire comprendre sa structure tripartite et de s'intégrer pleinement au système des Nations Unies. Si les amendements proposés sont nécessaires, il importe de réfléchir à leurs incidences. Se pose par exemple la question de savoir quelle serait la procédure à suivre en cas de divergence entre l'évaluation faite par le responsable du BIT et celle faite par le coordonnateur résident, et à qui incomberait la prise de décisions si un coordonnateur résident jugeait le travail d'un fonctionnaire insatisfaisant.

- 239. Un représentant du Directeur général** (fonctionnaire responsable, Département du développement des ressources humaines (HRD)) précise que les amendements visent à codifier une pratique existante et donneraient au Bureau la possibilité de prendre en considération les évaluations des coordonnateurs résidents, qui portent sur un produit particulier, dans le cadre de son système interne habituel d'évaluation du comportement professionnel. Toute divergence de vues sur le travail d'un fonctionnaire entraînerait une procédure interne d'examen et de règlement, et le rapport serait ensuite transmis au Comité des rapports, qui est l'organe du BIT chargé d'examiner les évaluations du comportement professionnel des fonctionnaires du Bureau.

Décision

- 240. Le Conseil d'administration approuve les amendements aux chapitres II et VI du Statut du personnel concernant l'organisation du personnel et l'avancement, l'évaluation et le changement de grade, tels que reproduits dans l'annexe du document GB.346/PFA/11.**

(GB.346/PFA/11, paragraphe 5)

12. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (GB.346/PFA/12(Rev.1))

- 241.** Le Conseil d'administration est saisi d'un amendement au projet de décision proposé par le groupe des travailleurs, que le Bureau a transmis à tous les groupes et qui vise à ajouter «ainsi que des observations des juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur ces propositions» à l'alinéa *a*), après «(A/77/222)».
- 242. La porte-parole du groupe des travailleurs** rappelle que l'Organisation et le Directeur général sont les garants du bon fonctionnement du Tribunal administratif de l'OIT et demande des précisions sur le mandat dont dispose le Bureau pour collaborer avec le groupe de travail créé par le Réseau des conseillères et conseillers juridiques des Nations Unies afin d'examiner les questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies. Elle prend note des trois propositions élaborées par le groupe de travail sur la présentation par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) d'observations au cours des procédures judiciaires, la fourniture d'orientations par la CFPI à la suite d'arrêts ou de jugements rendus par les tribunaux dans des affaires concernant ses recommandations ou décisions, et la création d'une chambre conjointe, lesquelles figurent dans le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur l'examen des questions de compétence (A/77/222) et sont décrites dans le document du Bureau. L'oratrice voudrait savoir si le Tribunal administratif de l'OIT et les syndicats du personnel ont été dûment consultés aux cours de l'élaboration de ces propositions et demande ce qui est attendu précisément du Conseil d'administration. Comme indiqué dans le document du Bureau, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de déterminer si des mesures doivent être prises en ce qui concerne la mise en œuvre des décisions et recommandations de la CFPI. Toutefois, il ne peut pas se prononcer sur des discussions tenues à l'ONU. S'il est attendu du Conseil d'administration qu'il donne mandat au Bureau pour poursuivre sa collaboration avec le Secrétariat de l'ONU, des précisions doivent lui être fournies quant à la manière dont le Bureau procéderait si aucun consensus n'était trouvé sur les propositions susmentionnées.

243. Il est surprenant que le document ne mentionne pas les vives critiques formulées à l'égard des propositions par les juges du Tribunal administratif de l'OIT, qui ont été annexées au document à la demande du groupe des travailleurs et auxquelles celui-ci souscrit. La compétence du Tribunal administratif de l'OIT ne peut être modifiée qu'au moyen d'un amendement à son Statut adopté par la Conférence, ce qui suppose que le Conseil d'administration décide d'inscrire une question à cet effet à l'ordre du jour de la Conférence. L'oratrice note que les juges du Tribunal administratif de l'OIT sont disposés à dialoguer avec ceux du Tribunal d'appel des Nations Unies et encourage le Directeur général à associer les juges des deux tribunaux à la recherche de solutions nouvelles. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) appuie la deuxième proposition, sous réserve que le processus par lequel les organisations défenderesses informent la CFPI soit strictement limité à la communication de la décision de justice et que, une fois cette dernière transmise, les fédérations du personnel puissent participer pleinement à son examen à la réunion ordinaire suivante de la CFPI. Comme le CCASIP, le groupe des travailleurs craint que la troisième proposition entraîne des retards et une augmentation des coûts et mette en péril l'indépendance des tribunaux.
244. L'oratrice exhorte le Directeur général à faire part au Secrétaire général de l'ONU des vues des travailleurs, qui estiment que la tenue de négociations et de débats longs et complexes, l'adoption de résolutions et la mise en place de mécanismes juridiques supplémentaires sont inutiles et ne font que mobiliser des ressources qui devraient être investies pour résoudre des questions plus pressantes. En outre, le Syndicat du personnel de l'OIT et le CCASIP ont exprimé leur préoccupation quant au fait que les fédérations du personnel n'ont pas été suffisamment consultées, et l'oratrice espère que le Bureau consultera comme il se doit le Syndicat du personnel lorsqu'il élaborera les rapports suivants sur le sujet. Trop d'énergie est dépensée pour trouver une solution juridique définitive à une question que l'on ne peut complètement régler sans porter atteinte au Tribunal administratif de l'OIT.
245. Les propositions formulées, en particulier la troisième, risquent de faire plus de mal que de bien. Le Bureau devrait étudier plus avant la deuxième proposition et accepter l'offre du Tribunal administratif, qui vise à améliorer la communication et la compréhension entre les deux tribunaux. Concernant le projet de décision, l'oratrice explique que l'amendement présenté par les travailleurs a pour but de tenir compte de la pertinence du point de vue des juges. Le groupe des travailleurs soutient l'alinéa *b*), étant entendu que le Directeur général tiendra pleinement compte de son opposition à certaines propositions.
246. **La porte-parole du groupe des employeurs** demande au Bureau d'apporter des précisions sur le mandat qui a été confié au Secrétaire général de l'ONU par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 75/245B et d'expliquer pourquoi le Conseil d'administration est invité à prendre une décision sur le rapport du Secrétaire général de l'ONU, alors que celui-ci est soumis à la 77^e session de l'Assemblée générale pour examen en novembre 2022.

247. L'oratrice estime que la première proposition est la moins intrusive, car elle ne crée aucune nouvelle obligation pour les organisations ou la CFPI et n'exige aucune modification du cadre juridique existant. La deuxième a reçu le soutien de la plupart des parties prenantes et s'appuie sur les pratiques existantes. En ce qui concerne la troisième proposition, l'oratrice note que le Secrétaire général de l'ONU a donné des instructions précises, dans le document A/77/222, aux fins de la création d'une chambre conjointe. Elle demande au Bureau d'expliquer pourquoi le représentant de l'OIT au sein du groupe de travail a appuyé cette proposition alors que les juges du Tribunal administratif de l'OIT s'y étaient dits opposés. Elle demande également au Bureau de préciser en quoi une chambre conjointe permettrait de concilier les jurisprudences des deux tribunaux et de gérer efficacement le règlement des différends à l'échelle du régime commun des Nations Unies. Une telle chambre pourrait également faire augmenter les frais de justice et provoquer des retards dans le rendu des décisions définitives. Elle pourrait de surcroît se révéler être une réponse disproportionnée aux besoins réels découlant de la pratique existante. Davantage d'informations sont nécessaires pour évaluer ces besoins, comme le délai moyen de traitement d'une affaire par le Tribunal administratif et le coût moyen d'une procédure. Il pourrait être plus économique de mettre l'accent sur la prévention et la résolution rapide des conflits plutôt que sur les procédures contentieuses.
248. Le groupe des employeurs soutient l'amendement présenté par le groupe des travailleurs et propose un sous-amendement visant à remplacer «sa collaboration» par «le dialogue» à l'alinéa *b*) du projet de décision, la notion de collaboration laissant entendre que l'OIT est tenue de se conformer aux décisions ou demandes du Secrétariat de l'ONU, ce qui pourrait limiter la capacité du Bureau d'appliquer les décisions du Conseil d'administration.
249. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie souligne qu'il importe que le Bureau continue de contribuer au règlement de la question afin de faire en sorte que la solution retenue tienne compte des priorités des mandants de l'Organisation, et invite le Bureau à consulter les juges du Tribunal administratif de l'OIT. Le GRULAC appuie le projet de décision.
250. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de la Libye soutient l'initiative visant à modifier les méthodes de règlement des affaires relatives aux décisions ou recommandations de la CFPI devant les tribunaux. Le nouveau cadre devrait contribuer à prévenir les différends, à protéger le régime commun des Nations Unies et à renforcer la coopération entre les tribunaux. Bien que rares, les conflits de jurisprudence risquent de nuire à la cohésion du régime commun. Le groupe de l'Afrique salue les efforts déployés par le groupe de travail pour présenter des propositions en consultation avec les organisations des Nations Unies, la CFPI, les tribunaux, les syndicats du personnel et le Conseil de justice interne des Nations Unies. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
251. **S'exprimant au nom du GASPAC**, une représentante du gouvernement des Philippines reconnaît la nécessité de remédier aux incohérences en matière de compétence au sein du régime commun des Nations Unies et, tout en se disant attachée à l'indépendance capitale du Tribunal administratif de l'OIT, invite le Bureau à trouver des solutions viables et appropriées afin de garantir à tous les fonctionnaires du régime commun l'égalité des conditions d'emploi. Elle encourage également le Bureau à continuer de favoriser les discussions sur les propositions du Secrétaire général de l'ONU, à examiner les incidences juridiques, procédurales et financières de chaque proposition et à informer les parties prenantes à ce sujet. Elle l'encourage en outre à engager des consultations sur les propositions formulées avec toutes les parties concernées afin d'instaurer une confiance et une compréhension mutuelles. Notant que l'Assemblée générale des Nations Unies examine les propositions relatives aux questions de compétence et la question de la détermination des ajustements de

poste par la CFPI au moment même où le Conseil d'administration discute de ces thèmes, elle demande au Bureau de communiquer en temps utile au Conseil d'administration tout élément nouveau issu des délibérations tenues à l'ONU. Le GASPAC s'engage à poursuivre les discussions sur cette question et appuie le projet de décision. En ce qui concerne l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, le GASPAC n'a pas de position arrêtée.

- 252. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Canada dit que les décisions contradictoires rendues peu de temps auparavant par les deux tribunaux ont gravement porté atteinte à la cohésion du régime commun des Nations Unies et justifient de réfléchir à de nouveaux mécanismes propres à prévenir de nouveaux conflits de jurisprudence. Le Bureau devrait poursuivre sa coopération avec le Secrétariat de l'ONU afin d'explorer les moyens d'aller de l'avant et, ce faisant, accorder la priorité tant au principe de l'indépendance judiciaire qu'à la cohésion du régime commun des Nations Unies. Il sera indispensable de disposer d'un large soutien. À cet égard, l'oratrice invite les juges du Tribunal administratif de l'OIT à poursuivre les discussions de manière constructive et demande au Bureau de collaborer étroitement avec les juges tant que dureront les échanges avec le Secrétariat de l'ONU. Notant la volonté exprimée par le Tribunal administratif de l'OIT de dialoguer régulièrement de manière informelle avec le Tribunal d'appel des Nations Unies sur la question de la cohérence et de la cohésion au sein du régime commun des Nations Unies, elle demande au Bureau de creuser cette idée et de faciliter ce dialogue selon qu'il conviendra. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 253. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** dit qu'il faut trouver une solution adaptée pour protéger le régime commun des Nations Unies et conserver les avantages qu'il offre. Toutefois, le problème qui se pose n'est pas celui de la modification du statut de la CFPI, mais de l'impossibilité de faire appel des jugements du Tribunal administratif de l'OIT. Les propositions présentées dans le rapport du Secrétaire général de l'ONU offrent quelques pistes, dont la plus prometteuse est la troisième, qui consiste à créer une chambre conjointe, laquelle devrait être compétente pour rendre des décisions en appel, ce qui éviterait de nouveaux conflits de jurisprudence entre plusieurs instances. Cela étant, habiliter cette chambre à ne rendre que des décisions préliminaires compliquerait encore davantage le processus d'adoption des recommandations et des décisions de la CFPI au sein du régime commun, et cette option ne devrait donc pas être retenue. Les difficultés administratives que supposerait la création d'une chambre conjointe pourraient être surmontées si les États Membres et le Bureau unissaient leurs efforts pour ce faire. L'orateur appuie sans réserve la première proposition, qui permettrait d'atteindre un certain équilibre quant aux positions des parties pendant les audiences. La deuxième proposition ne serait quant à elle d'aucune utilité. L'orateur souhaiterait que le Bureau explique pourquoi la position de l'OIT ne figure pas parmi celles des autres organisations du régime commun jointes dans l'annexe V du rapport du Secrétaire général de l'ONU. Il prie instamment le Bureau de travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat de l'ONU pendant la préparation du prochain rapport.
- 254. Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) indique que le Bureau a pris bonne note de toutes les observations formulées et assure que les orientations du Conseil d'administration guideront la poursuite de la coopération avec le Secrétariat de l'ONU. Il va de soi que la pleine collaboration des deux tribunaux est indispensable pour que la proposition retenue, quelle qu'elle soit, soit effectivement mise en œuvre. Le processus d'examen des questions de compétence n'est pas achevé, et le Bureau pourra, si nécessaire, présenter un document d'information au Conseil d'administration à sa session de mars 2023 afin de le tenir informé des avancées en la matière.

- 255.** En réponse aux questions soulevées par la porte-parole du groupe des travailleurs, l'orateur rappelle qu'il représente, à la demande de l'ancien Directeur général, le Bureau au sein du groupe de travail depuis le début du mois de juin ou juillet 2020, en particulier en vue de veiller à l'exactitude des informations relatives au Tribunal administratif de l'OIT. Toutes les informations pertinentes à cet égard sont contenues dans les paragraphes 3 à 5 du rapport du Secrétaire général de l'ONU. Les paragraphes 7 à 32 dudit rapport décrivent en détail les consultations approfondies menées avec les syndicats du personnel et les autres parties prenantes. Quant à la question de savoir pourquoi les propositions n'ont pas été soumises plus tôt au Conseil d'administration, l'orateur explique qu'elles n'étaient pas, jusqu'à peu de temps auparavant, suffisamment abouties pour que le Conseil d'administration puisse les examiner et fournir des orientations. Il rappelle que, en l'absence de propositions détaillées, le Bureau a seulement présenté au Conseil d'administration, à ses sessions de mars 2021 et mars 2022, des documents pour information.
- 256.** Répondant à une autre question, l'orateur explique que le Conseil d'administration est invité à formuler des orientations concernant les propositions du Secrétaire général de l'ONU afin que le Bureau puisse faire connaître les vues et les préoccupations de l'organe de gouvernance de l'OIT au Secrétariat de l'ONU. Lors de précédentes discussions avec le Secrétariat de l'ONU, le Bureau a indiqué qu'il ne pourrait exprimer aucun avis avant d'avoir reçu de telles orientations, comme cela est mentionné dans une note de bas de page de l'annexe V du rapport du Secrétaire général. L'orateur confirme que l'Assemblée générale des Nations Unies tient en parallèle des discussions sur les questions de compétence et sur la modification du statut de la CFPI. Il estime que ces deux sujets sont distincts, car la modification éventuelle du statut de la CFPI permettrait de sortir de l'impasse concernant l'application des coefficients d'ajustement, tandis que la création éventuelle d'une chambre conjointe permettrait d'éviter que les décisions de la CFPI soient de nouveau mises en œuvre de manière incohérente en raison d'un conflit de jurisprudence entre les deux tribunaux.
- 257.** L'orateur précise ensuite que le Bureau n'a fait aucun commentaire sur les observations des juges du Tribunal administratif de l'OIT, car il a estimé que ce n'était pas l'objet du document à l'examen. Les juges ont fait trois observations essentielles: premièrement, la création d'une chambre conjointe modifierait profondément leur mandat; deuxièmement, on ne sait pas exactement quel serait le droit applicable sur lequel la chambre conjointe devrait se fonder; troisièmement, si elles étaient contraignantes, les décisions de la chambre conjointe porteraient atteinte à l'indépendance des juges. À cet égard, l'orateur rappelle que toute modification du rôle des juges et de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT passerait par l'adoption d'un amendement en bonne et due forme au statut du Tribunal par la Conférence, de sorte que la légalité du nouveau cadre ne pourrait être contestée. En outre, des décisions interprétatives et des décisions préliminaires, en dépit de leur nom, contiendraient des orientations faisant autorité et ne remettraient pas en cause l'indépendance judiciaire des juges. Cela étant, ce n'est ni l'heure de répondre de manière détaillée aux observations des juges du Tribunal administratif de l'OIT, ni le lieu.
- 258.** S'agissant de la crainte qu'une chambre conjointe entraîne une augmentation des coûts, l'orateur dit que ces derniers seraient répartis entre toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et que la chambre ne se réunirait qu'en cas de nécessité, éventuellement à distance, et accepterait exclusivement des conclusions écrites, ce qui les réduirait au minimum. Selon les estimations, les coûts afférents à la chambre conjointe pourraient être couverts par les budgets existants des deux tribunaux. En ce qui concerne les craintes de retards, il est proposé que le règlement de la chambre fixe un délai de trois mois pour le rendu des décisions.

- 259.** Revenant sur les observations faites par la porte-parole du groupe des employeurs, l'orateur souligne que les membres du groupe de travail ont mené des travaux de nature technique aux fins de la définition d'un mécanisme qui réduirait effectivement le risque de conflits de jurisprudence futurs. Le traitement d'une affaire par le Tribunal administratif de l'OIT, depuis le dépôt d'une requête jusqu'au prononcé du jugement, dure en moyenne deux à trois ans, pour un coût standard qui a varié ces dernières années entre 20 000 et 25 000 francs suisses. Le Bureau tiendra le Conseil d'administration informé des avancées des délibérations du Secrétariat de l'ONU, comme demandé par le GASPAC, et continuera à collaborer étroitement avec les juges des deux tribunaux dans les mois à venir et à étudier les moyens de favoriser un dialogue informel régulier entre les juges du Tribunal administratif de l'OIT et ceux des tribunaux des Nations Unies, comme proposé par le groupe des PIEM. Tout en prenant note de l'importance que la Fédération de Russie attache au fait que la chambre conjointe soit habilitée à rendre des décisions en appel, l'orateur fait remarquer que le Secrétaire général de l'ONU indique expressément dans son rapport qu'une telle fonction ne serait pas propice à la prévention des conflits de jurisprudence et n'est par conséquent pas recommandée.
- 260. Le Directeur général** souligne qu'il est important de tirer les leçons de l'affaire relative au coefficient d'ajustement pour Genève afin d'éviter qu'à l'avenir différentes juridictions ne rendent des décisions contradictoires sur une même question, qu'il s'agisse de décisions ou de recommandations de la CFPI ou de tout autre sujet. Le Conseil d'administration devrait affirmer résolument son intention de continuer à chercher une solution. Un autre moyen utile pour régler la situation est d'encourager le dialogue entre les deux tribunaux, ce que l'orateur fera clairement valoir auprès du Secrétariat de l'ONU. Enfin, le Directeur général appelle les représentants des gouvernements à faire connaître leurs vues à leurs homologues aux Nations Unies à New York afin qu'elles puissent être prises en compte pendant les délibérations qui auront lieu au sein de l'Assemblée générale.
- 261. La porte-parole du groupe des travailleurs** souscrit à la proposition de la porte-parole du groupe des employeurs tendant à remplacer «sa collaboration» par «le dialogue» à l'alinéa *b*) du projet de décision. Elle répète qu'il sera impossible de prévenir tous les problèmes et qu'il n'existe aucune solution acceptable du point de vue juridique. Il est toutefois possible d'améliorer les procédures, et des progrès ont déjà été accomplis à cet égard. L'oratrice estime tout comme le Conseiller juridique que les questions de compétence et celle relative à la modification du statut de la CFPI sont distinctes. Pour ce qui est du Tribunal administratif de l'OIT, le Bureau doit concilier ses responsabilités en tant qu'employeur et en tant que garant du bon fonctionnement du Tribunal. Compte tenu de cette situation complexe, l'oratrice aurait espéré que le Conseiller juridique réponde aux critiques formulées par le Tribunal administratif de l'OIT avant de participer aux discussions avec les Nations Unies. Le Tribunal administratif de l'OIT n'est pas une partie prenante, et le fait de recueillir son avis n'a rien à voir avec la consultation des syndicats du personnel et des autres parties prenantes. On comprend mal comment les vues du Conseil d'administration seront transmises au Secrétariat de l'ONU en temps voulu.
- 262.** La collaboration entre les tribunaux est essentielle si l'on veut qu'une proposition soit acceptée. La coopération du Conseil d'administration ainsi que son appui aux modifications à apporter au Statut du Tribunal administratif de l'OIT sont également indispensables. L'oratrice espère que la CFPI continuera de progresser sur les questions relatives à l'amélioration de sa méthodologie et de ses méthodes de consultation et à sa composition afin de réduire le nombre de conflits potentiels et d'affaires portées devant le Tribunal administratif de l'OIT. Le Bureau ne peut pas réviser la jurisprudence de longue date des tribunaux existants ni les principes qui les régissent. Les travailleurs sont ouverts à la poursuite des discussions et à

l'adoption d'une autre approche si cela est nécessaire. Notant que les gouvernements représentés au Conseil d'administration prennent peut-être aussi part aux discussions à l'Assemblée générale des Nations Unies, l'oratrice souligne que l'OIT doit protéger son Tribunal administratif compte tenu de sa nature tripartite.

- 263. La porte-parole du groupe des employeurs** dit qu'elle souscrit pleinement aux propos de la porte-parole du groupe des travailleurs. Elle demande si la création d'une chambre conjointe serait une réponse adaptée de nature à résoudre le problème ou si une évolution institutionnelle d'ampleur est nécessaire.
- 264. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Canada remercie le Bureau et le Directeur général de leur éclairage supplémentaire. Le groupe des PIEM n'a pas de position arrêtée sur les deux amendements proposés.
- 265. S'exprimant au nom du GASPAC**, une représentante du gouvernement des Philippines appuie les deux amendements proposés.
- 266. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** indique que son gouvernement ne s'oppose pas aux amendements. Le dialogue engagé sur ces questions avec le Secrétariat de l'ONU doit se poursuivre. L'orateur convient que le problème doit être résolu, mais dit que le Bureau pourra en définir les paramètres précis ultérieurement.
- 267. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie fait savoir que son groupe peut appuyer les deux amendements proposés.

Décision

268. Le Conseil d'administration:

- a) prend note des propositions exposées dans le rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (A/77/222) ainsi que des observations des juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur ces propositions;
- b) prie le Directeur général de poursuivre le dialogue avec le secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, compte tenu des vues exprimées lors de la discussion concernant le document GB.346/PFA/12(Rev.1), et de lui soumettre un rapport actualisé pour examen à sa 349^e session (octobre-novembre 2023).

(GB.346/PFA/12(Rev.1), paragraphe 25, tel que modifié par le Conseil d'administration)

13. Autres questions de personnel: faits nouveaux concernant la détermination par la Commission de la fonction publique internationale de l'ajustement de poste (GB.346/PFA/13(Rev.1))

- 269.** Le Conseil d'administration est saisi d'une version amendée du projet de résolution figurant à l'annexe I du document, proposée par le groupe gouvernemental et diffusée par le Bureau. Cette version amendée est libellée comme suit:

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

Rappelant le jugement n° 4134, dans lequel le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a statué que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) n'était pas habilitée par l'article 11 de son statut à rendre des décisions

~~définitives en matière d'ajustement de poste et a annulé la décision du Directeur général d'appliquer les coefficients d'ajustement fixés par la CFPI sur la base de l'enquête de 2016 relative au coût de la vie;~~

~~Prenant note des résolutions 74/255A, 74/255B, 75/245 et 76/240 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui réaffirment en particulier que la CFPI est habilitée à établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies;~~

~~Conscient de l'importance que l'Organisation des Nations Unies (ONU) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) coopèrent pour élaborer des règles, des méthodes et des arrangements communs concernant le personnel et éviter l'existence de graves inégalités dans les termes et les conditions d'emploi, conformément à l'article XI de l'accord de 1946 conclu entre les deux organisations sur leurs relations,~~

~~Soulignant l'attachement de l'OIT au principe de la primauté du droit et son obligation d'exécuter de bonne foi les jugements de son Tribunal administratif, qui revêtent un caractère définitif et ne sont pas susceptibles de recours, ainsi que la responsabilité particulière qui lui incombe de préserver et garantir l'intégrité et l'indépendance du Tribunal,~~

~~Rappelant le jugement n° 4134 du Tribunal administratif de l'OIT et ses conséquences sur l'application des coefficients d'ajustement pour l'OIT et d'autres organisations,~~

~~Prenant note des résolutions 74/255A, 74/255B, 75/245 et 76/240 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui réaffirment en particulier que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est habilitée à établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies,~~

~~Conscient du rôle central que joue l'Assemblée générale des Nations Unies dans l'approbation des conditions d'emploi et des prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies,~~

~~Prenant note des décisions n°s UNDT/2020/130 et 2021-UNAT-1107 respectivement rendues par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui reconnaissent la nécessité d'actualiser le statut de la CFPI «dans un souci de clarté et pour éviter de futures erreurs d'interprétation»,~~

~~Reconnaissant les responsabilités qui sont celles de l'OIT dans le cadre du régime commun des Nations Unies, du fait de son acceptation du statut de la CFPI depuis le 16 avril 1975,~~

- ~~1. Se déclare vivement préoccupé par l'application continue de deux coefficients d'ajustement à Genève, qui compromet la viabilité du régime commun des Nations Unies en matière de traitements;~~
- ~~2. Reconnaît les efforts que le Bureau, en consultation avec les autres institutions spécialisées concernées, a déployés pour appeler l'attention sur cette situation délicate et solliciter l'appui et l'assistance ~~de~~ du Secrétariat de l'ONU et de la CFPI;~~
- ~~3. Prend note des lettres conjointes datées du 12 mai 2020 et du 30 septembre 2022 que les chefs de secrétariat de l'OIT et d'autres institutions ayant leur siège à Genève ont adressées au Secrétaire général de l'ONU pour appeler son attention d'urgence sur les difficultés rencontrées et recommander la mise en œuvre d'une solution constructive, notamment par une modification du statut de la CFPI à l'effet de codifier l'intention exprimée dans les résolutions de l'Assemblée générale;~~
- ~~4. Prend note de l'analyse du Bureau selon laquelle Estime qu'une mise à jour du libellé des articles 10 et 11 dudit une mise en conformité du libellé du statut de la CFPI avec la pratique actuelle afin d'y consigner expressément le pouvoir de la CFPI de fixer les coefficients d'ajustement constitue la seule solution qui, de toute évidence, viable pour permettre permettrait à l'OIT et aux autres institutions spécialisées concernées de se conformer aux jugements définitifs et non susceptibles de recours du Tribunal administratif et de s'acquitter des responsabilités qui leur incombent à la fois en tant qu'employeuses et que participantes au régime commun des Nations Unies;~~

- ~~5. Attache une importance particulière au fait que la nécessité d'une mise à jour formelle des articles 10 et 11 du statut de la CFPI pour éclaircir la situation et éviter de futures erreurs d'interprétation ait été reconnue tant par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies que par le Tribunal d'appel des Nations Unies dans leurs décisions respectives n^{os} UNDT/2020/130 et 2021 UNAT 1107;~~
- ~~6. Appelle les États Membres de l'OIT à prendre toutes les mesures nécessaires, en se coordonnant en tant que de besoin avec leurs représentations diplomatiques auprès de l'ONU, pour que la situation actuelle soit réglée de façon satisfaisante et que la possibilité d'une modification du statut de la CFPI soit dûment et promptement envisagée;~~
- ~~5.7. Charge le Directeur général de poursuivre ses efforts, à titre prioritaire et en consultation avec les autres institutions spécialisées concernées, en vue de trouver une issue à l'impasse actuelle et l'autorise à;~~
- ~~6. S'engage à accepter les amendements aux articles 10 et 11 du statut de la CFPI dès que celui-ci aura été adopté par qui seraient adoptés pour réaffirmer le pouvoir statutaire de celle-ci de déterminer les coefficients d'ajustement, si telle était la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, et charge le Directeur général d'appliquer par la suite le coefficient d'ajustement le plus récent fourni par la CFPI à l'intention des organismes relevant du régime commun des Nations Unies;~~
- ~~78. Demande au Directeur général de faire tenir copie de la présente résolution au Secrétaire général de l'ONU, celui-ci ayant qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, au Président de l'Assemblée générale des Nations Unies, au Président de la CFPI et aux chefs de secrétariat des institutions spécialisées concernées;~~
- ~~89. Décide de rester saisi de cette question jusqu'à ce qu'elle soit définitivement résolue et demande au Directeur général de le tenir informé à intervalles réguliers de tout progrès accompli à cet égard.~~

- 270. S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que l'application continue d'un deuxième coefficient d'ajustement au BIT et dans d'autres institutions spécialisées ayant leur siège à Genève n'est pas viable et nuit gravement à la cohésion du régime commun des Nations Unies. L'application sélective des coefficients d'ajustement lorsqu'ils résultent en un maintien ou en une augmentation de la rémunération, si elle prémunit l'Organisation contre de nouvelles actions en justice, risque de compromettre sa réputation. Cette question doit être traitée d'urgence afin de préserver l'unité et l'intégrité du régime commun. Le groupe gouvernemental salue le travail accompli par le Bureau pour formuler des propositions sur la voie à suivre et lui demande de poursuivre sa collaboration avec toutes les parties prenantes à cet égard. Il prend note avec satisfaction des efforts déployés par la CFPI pour préserver l'unité du régime commun et garantir la tenue de consultations inclusives concernant la méthodologie des nouvelles enquêtes sur le coût de la vie.
- 271.** Modifier le statut de la CFPI permettrait de l'adapter à la pratique actuelle et de réaffirmer le pouvoir de la commission en matière de détermination des coefficients d'ajustement. Soulignant le rôle clé de l'Assemblée générale des Nations Unies dans le règlement de cette question, l'oratrice fait savoir que les membres de son groupe se sont engagés à faire le nécessaire pour qu'une solution soit dûment et promptement envisagée. Les amendements au projet de résolution proposés par les gouvernements visent à rendre compte de la teneur et de l'état d'avancement des discussions et à faire en sorte que les décisions du Conseil d'administration favorisent un règlement définitif de la question.
- 272. La porte-parole du groupe des travailleurs**, soulignant l'attachement sans réserve de l'Organisation à la primauté du droit et la nécessité d'être constant à cet égard, déclare que l'OIT doit appliquer de bonne foi les jugements de son Tribunal administratif et que toutes les précautions doivent être prises pour garantir qu'aucun des amendements proposés ne porte atteinte à l'intégrité et à l'indépendance du Tribunal. Bien que des améliorations aient été

apportées à la méthode de détermination des coefficients d'ajustement depuis 2016, le fonctionnement de la CFPI doit encore être amélioré afin de préserver l'indépendance de la Commission et de restaurer la confiance des fonctionnaires internationaux. Ces efforts doivent s'accompagner d'un dialogue social soutenu auquel les représentants du personnel doivent être pleinement associés. L'oratrice note avec satisfaction que le Syndicat du personnel a été consulté sur le document à l'examen. Elle est consciente de la difficulté de la situation pour le Bureau comme pour les fonctionnaires et salue les initiatives prises par le Bureau et son Conseiller juridique, ainsi que par le Directeur général, en vue de trouver des solutions.

- 273.** S'agissant des amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de résolution, la porte-parole du groupe des travailleurs félicite le groupe gouvernemental d'avoir trouvé un terrain d'entente sur une question aussi complexe. S'exprimant également au nom du groupe des employeurs, elle propose un sous-amendement tendant à remplacer, dans le préambule, «l'approbation des conditions d'emploi» par «la détermination des conditions d'emploi» afin de refléter les termes de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Concernant le paragraphe 4, elle fait part de sa préférence pour le libellé initial présenté par le Bureau, qui est suffisamment clair, et fait observer que la référence à «la pratique actuelle» n'est pas nécessaire. Pour ce qui est du paragraphe 6, tout en se disant favorable à un libellé général, elle estime qu'il n'est pas nécessaire de supprimer la référence aux articles 10 et 11 du statut de la CFPI, étant donné que seuls ces deux articles devraient faire l'objet d'un amendement, mais elle indique ne pas avoir de position arrêtée sur ce point. Elle propose le libellé suivant: «S'engage à accepter les amendements au statut de la CFPI relatifs au pouvoir statutaire de celle-ci» afin d'éviter d'utiliser le mot «réaffirmer», qui pourrait être interprété comme ayant un effet rétroactif. Après «charge le Directeur général», le libellé devrait être modifié comme suit: «d'appliquer par la suite les coefficients d'ajustement officiels de la CFPI qui seront communiqués après la date à laquelle le Directeur général du BIT aura accepté lesdits amendements» afin d'inscrire davantage le texte dans une perspective d'avenir et de montrer sans ambiguïté que le jugement définitif du Tribunal de l'OIT n'est pas remis en cause. En ce qui concerne le paragraphe 8, l'oratrice estime que celui-ci n'est pas nécessaire, mais elle ne s'oppose pas à son inclusion dans le projet de résolution.
- 274. La porte-parole du groupe des employeurs** prend note avec satisfaction des lettres conjointes que les chefs de secrétariat de l'OIT et d'autres institutions ayant leur siège à Genève ont adressées au Secrétaire général de l'ONU pour appeler son attention sur la situation et recommander la mise en œuvre d'une solution constructive, notamment par une modification du statut de la CFPI à l'effet de codifier l'intention exprimée dans les résolutions de l'Assemblée générale. Le groupe des employeurs approuve la proposition visant à mettre à jour le libellé des articles 10 et 11 du statut de la CFPI afin d'y consigner expressément le pouvoir de celle-ci de déterminer les coefficients d'ajustement. Il y voit une solution prudente et viable qui garantirait la clarté juridique et permettrait à l'Organisation et aux autres institutions spécialisées concernées de se conformer aux jugements du Tribunal administratif de l'OIT et de s'acquitter des responsabilités qui leur incombent en tant que participantes au régime commun des Nations Unies. L'objectif est d'assurer la cohérence au sein du régime commun et de faire en sorte que les institutions puissent continuer d'y participer et de travailler avec la CFPI. L'oratrice remercie le groupe gouvernemental de proposer une version amendée du projet de résolution qui rend mieux compte de la teneur et de l'état d'avancement des discussions et qui vise à faire en sorte que les décisions du Conseil d'administration favorisent un règlement définitif de la question. Les employeurs appuient le texte tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs en leur nom également.

- 275. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de la Libye exprime ses remerciements pour les initiatives concrètes qui ont été prises en vue de régler la question de l'ajustement de poste au siège de l'OIT et dans d'autres institutions spécialisées ayant leur siège à Genève. L'Assemblée générale des Nations Unies a un rôle essentiel à jouer s'agissant de prendre des mesures complémentaires afin de régler la question du point de vue juridique et de mettre un terme au différend en sortant la CFPI de l'impasse dans laquelle elle se trouve et en restaurant l'unité au sein du régime commun des Nations Unies pour ce qui touche à la rémunération. L'oratrice appelle toutes les organisations appliquant le régime commun à coopérer pleinement avec la CFPI et à soutenir les efforts du Directeur général en vue de trouver une solution viable. Le groupe de l'Afrique reste déterminé à appuyer toutes les mesures visant à unifier le régime commun, à renforcer la stabilité juridique et à répondre aux besoins de toutes les organisations concernées tout en préservant la primauté du droit. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de résolution tel que sous-amendé.
- 276. Une représentante du gouvernement de Cuba** salue les efforts déployés pour parvenir à un accord entre les diverses parties concernées. La solution qui sera retenue devrait reposer sur un consensus et protéger les droits des travailleurs, ces deux éléments constituant la pierre angulaire de l'Organisation. Toute proposition qui supposerait d'amender le statut de la CFPI devra être examinée et approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies et sa Commission des questions administratives et budgétaires. Le Conseil d'administration devrait donner au Directeur général un mandat clair pour appliquer la décision qui aura été approuvée par les États Membres lors de l'Assemblée générale. La représentante du gouvernement de Cuba appuie la version amendée du projet de résolution telle que sous-amendée par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs.
- 277. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** fait savoir qu'il ne peut pas accepter la méthode proposée en vue de régler la situation, qui serait encore plus préjudiciable pour l'intégrité du régime commun des Nations Unies. La décision du Tribunal administratif de l'OIT, qui a jugé que la CFPI n'avait pas le pouvoir de déterminer les coefficients d'ajustement, car les dispositions de son statut étaient obsolètes, constitue déjà un précédent fâcheux. La tentative visant à élaborer des orientations à l'intention de l'Assemblée générale des Nations Unies, alors que celle-ci n'a pas exprimé le souhait de modifier le statut de la CFPI, en créerait un nouveau. L'autorité de la CFPI n'a jamais été remise en cause par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et a même été confirmée à maintes reprises par l'Assemblée générale. Si l'on suit la logique du Tribunal administratif de l'OIT, aucun coefficient d'ajustement n'aurait dû être appliqué depuis 1990, date à laquelle l'Assemblée générale a confié à la CFPI des prérogatives dans ce domaine. En outre, si le Tribunal administratif de l'OIT estime que la CFPI outrepassse ses compétences en fixant les coefficients d'ajustement, il ne fait aucun sens pour le Bureau de demander à la CFPI d'utiliser un autre coefficient plutôt que de porter la question devant l'Assemblée générale.
- 278.** Le gouvernement de la Fédération de Russie a travaillé avec le groupe gouvernemental ainsi qu'avec le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs sur le texte du projet de résolution, dont la dernière version est plus équilibrée et plus réaliste. Aux termes de la résolution 75/245 de l'Assemblée générale des Nations Unies, le fait de ne pas respecter pleinement les décisions relatives aux ajustements prises par la CFPI en vertu de l'article 11 c) de son statut peut avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun et mettre en péril l'affiliation des organisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui est régie par l'article 3 b) des statuts de la Caisse. L'orateur prie donc instamment le Bureau de tenir pleinement compte des conditions d'affiliation au régime commun. Les difficultés ont été causées par l'absence d'un mécanisme

de recours contre les jugements du Tribunal administratif de l'OIT. Étant donné que cette situation pourrait continuer de poser des problèmes, la discussion doit être menée conjointement avec celle concernant les questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, qui figure également à l'ordre du jour.

- 279. S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne confirme que son groupe soutient le projet de résolution tel que sous-amendé par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs.
- 280. Un représentant de la CFPI** (vice-président) insiste sur l'importance de préserver l'intégrité, l'indépendance et le bon fonctionnement du régime commun, compte tenu des répercussions possibles non seulement sur les salaires et les prestations, mais aussi sur le fonctionnement de la Caisse des pensions. La CFPI continue de suivre une approche globale pour l'examen de toutes les politiques ayant une incidence sur les conditions d'emploi des fonctionnaires relevant du régime commun et affine en permanence la méthode de détermination des ajustements de poste en fonction de l'évolution de la situation sur le terrain. Il s'agit d'un processus constructif et collaboratif auquel participent toutes les parties prenantes, qui fonctionne bien depuis près de cinquante ans – et qui continue de bien fonctionner.
- 281.** Eu égard à la recommandation émise par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement et à l'approbation par la CFPI des résultats du cycle d'enquêtes sur le coût de la vie pour 2021, ces résultats devraient s'appliquer de manière universelle, ce qui garantirait l'équité entre les fonctionnaires de tous les lieux d'affectation et dans un même lieu d'affectation. Bien que l'ajustement de poste puisse évoluer à la hausse ou à la baisse, des règles opérationnelles existent pour assurer la stabilité et une bonne protection de la rémunération du personnel. La CFPI estime que son statut est clair quant à son pouvoir de déterminer les ajustements de poste, comme l'ont confirmé plusieurs résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies adoptées en 2019, 2020 et 2021. La répartition des attributions en matière de gouvernance du système des ajustements n'a jamais changé ni été contestée lors des cycles précédents d'enquêtes sur le coût de la vie, auxquels les organisations et les fédérations du personnel du régime commun ont participé. Le système des ajustements a été simplifié dans les années quatre-vingt-dix grâce à la mise en place d'un barème permanent, qui prévoit qu'un point d'ajustement équivaut à 1 pour cent du traitement de base net. La CFPI conserve donc, sous toutes réserves, le pouvoir de faire des recommandations à l'Assemblée générale des Nations Unies en vertu de l'article 10 *b*) de son statut.
- 282.** La CFPI considère que la solution à la situation délicate dans laquelle se trouvent les organisations relevant de la juridiction du Tribunal administratif de l'OIT dépend des États Membres, qui doivent décider quelle formule est la mieux à même de préserver la stabilité, la prévisibilité et la cohérence du régime commun, de promouvoir le principe d'unité d'action des Nations Unies et d'assurer la clarté juridique. La CFPI est prête à soutenir toute décision des États Membres visant à clarifier son statut. Néanmoins, toute décision de modifier son statut devrait être mûrement réfléchie afin d'éviter toute conséquence indésirable. En cas de nouveau recours concernant les ajustements de poste, il serait utile que la CFPI se voie accorder le droit d'expliquer directement au tribunal compétent les principes fondamentaux qui régissent les questions relevant de sa compétence. En outre, la CFPI estime qu'il est souhaitable de disposer d'un cadre de compétences clair et unifié qui garantisse la prévisibilité, la stabilité et la continuité du régime commun des Nations Unies.

- 283. Un autre représentant de la CFPI** (chef, Division du coût de la vie) explique que la rémunération nette des fonctionnaires relevant de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures est déterminée en combinant le traitement de base net et l'ajustement de poste, c'est-à-dire le montant ajouté au traitement de base net afin de garantir la parité du pouvoir d'achat des fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation. L'ajustement de poste lui-même est déterminé à partir de deux éléments: la valeur en dollars des États-Unis (dollars É.-U.) du point d'ajustement (qui correspond au barème mentionné à l'article 10 *b*) du statut de la CFPI) et le nombre de points d'ajustement applicable à tel ou tel lieu d'affectation (qui correspond au classement mentionné à l'article 11 *c*)).
- 284.** Lorsque le système a été créé, la CFPI faisait à l'Assemblée générale des Nations Unies des recommandations concernant le barème des traitements de base nets et le barème des ajustements de poste, qui reflétait la valeur du point d'ajustement en dollars É.-U. En vertu de l'article 10 *b*) du statut de la CFPI, l'Assemblée générale avait donc le pouvoir de fixer non seulement les traitements de base nets, mais aussi la valeur du point d'ajustement. Après la réforme du système dans les années quatre-vingt-dix, la structure de gouvernance est restée la même – l'Assemblée générale conservant le pouvoir de fixer la valeur du point d'ajustement, et la CFPI, celui de déterminer le nombre de points applicable à chaque lieu d'affectation –, mais une nouvelle formule a été introduite, selon laquelle un point d'ajustement équivaut à 1 pour cent du traitement de base net. Par conséquent, l'Assemblée générale a toujours le pouvoir de fixer la valeur du point d'ajustement, celle-ci étant automatiquement approuvée chaque fois que l'Assemblée générale approuve les traitements de base nets. La structure de gouvernance n'a donc pas changé; seul a été modifié le mécanisme par lequel s'exerce la compétence juridique.
- 285. Une représentante de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle** déclare que son organisation, qui fait partie des institutions ayant leur siège à Genève concernées par le problème, considère elle aussi que la situation pourrait être facilement réglée au moyen d'un simple amendement au statut de la CFPI visant à y consigner explicitement le pouvoir de la commission de déterminer les coefficients d'ajustement. Les institutions qui ont leur siège à Genève et relèvent de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT sont légalement tenues de se conformer aux jugements de celui-ci et ne peuvent de ce fait pas appliquer les coefficients d'ajustement déterminés par la CFPI. Tant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies que le Tribunal d'appel des Nations Unies ont recommandé que le statut de la CFPI soit modifié de manière à l'adapter aux réalités opérationnelles actuelles. Cela garantirait la cohérence avec la pratique actuelle et renforcerait la sécurité juridique, tout en répondant aux besoins de l'ensemble des organisations concernées et en assurant la primauté du droit. L'oratrice sait gré au Conseil d'administration du BIT des efforts rapides et constructifs qu'il a déployés afin de trouver une solution par consensus. Il faut espérer que l'Assemblée générale des Nations Unies agira de manière tout aussi rapide et positive pour modifier le statut de la CFPI à l'appui du régime commun des Nations Unies.

Décision

286. Le Conseil d'administration prend note des informations fournies par le Bureau au sujet de l'impasse actuelle résultant de la détermination des coefficients d'ajustement par la Commission de la fonction publique internationale et adopte la résolution ci-après, telle que modifiée par le Conseil d'administration.

(GB.346/PFA/13(Rev.1), paragraphe 29, tel que modifié par le Conseil d'administration)

Résolution concernant la détermination par la Commission de la fonction publique internationale de l'ajustement de poste

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

Conscient de l'importance que l'Organisation des Nations Unies (ONU) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) coopèrent pour élaborer des règles, des méthodes et des arrangements communs concernant le personnel et éviter l'existence de graves inégalités dans les termes et les conditions d'emploi, conformément à l'article XI de l'accord de 1946 conclu entre les deux organisations sur leurs relations,

Soulignant l'attachement de l'OIT au principe de la primauté du droit et son obligation d'exécuter de bonne foi les jugements de son Tribunal administratif, qui revêtent un caractère définitif et ne sont pas susceptibles de recours, ainsi que la responsabilité particulière qui lui incombe de préserver et garantir l'intégrité et l'indépendance du Tribunal,

Rappelant le jugement n° 4134 du Tribunal administratif de l'OIT et ses conséquences sur l'application des coefficients d'ajustement pour l'OIT et d'autres organisations,

Prenant note des résolutions 74/255A, 74/255B, 75/245 et 76/240 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui réaffirment en particulier que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est habilitée à établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies,

Conscient du rôle central que joue l'Assemblée générale des Nations Unies dans la détermination des conditions d'emploi et des prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies,

Prenant note des décisions n°s UNDT/2020/130 et 2021-UNAT-1107 respectivement rendues par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui reconnaissent la nécessité d'actualiser le statut de la CFPI «dans un souci de clarté et pour éviter de futures erreurs d'interprétation»,

Reconnaissant les responsabilités qui sont celles de l'OIT dans le cadre du régime commun des Nations Unies, du fait de son acceptation du statut de la CFPI depuis le 16 avril 1975,

1. Se déclare vivement préoccupé par l'application continue de deux coefficients d'ajustement à Genève, qui compromet la viabilité du régime commun des Nations Unies en matière de traitements;
2. Reconnaît les efforts que le Bureau, en consultation avec les autres institutions spécialisées concernées, a déployés pour appeler l'attention sur cette situation délicate et solliciter l'appui et l'assistance du Secrétariat de l'ONU et de la CFPI;
3. Prend note des lettres conjointes datées du 12 mai 2020 et du 30 septembre 2022 que les chefs de secrétariat de l'OIT et d'autres institutions ayant leur siège à Genève ont adressées au Secrétaire général de l'ONU pour appeler son attention d'urgence sur les difficultés rencontrées et recommander la mise en œuvre d'une solution constructive, notamment par une modification du statut de la CFPI;
4. Prend note de l'analyse du Bureau selon laquelle une mise à jour du libellé des articles 10 et 11 du statut de la CFPI afin d'y consigner expressément le pouvoir de celle-ci de déterminer les coefficients d'ajustement constitue la solution qui, de toute évidence, permettrait à l'OIT et aux autres institutions spécialisées concernées de se conformer aux jugements définitifs et non susceptibles de recours du Tribunal administratif et de

s'acquitter des responsabilités qui leur incombent à la fois en tant qu'employeuses et que participantes au régime commun des Nations Unies;

5. Charge le Directeur général de poursuivre ses efforts, à titre prioritaire et en consultation avec les autres institutions spécialisées concernées, en vue de trouver une issue à l'impasse actuelle;
6. S'engage à accepter les amendements au statut de la CFPI relatifs au pouvoir statutaire de celle-ci de déterminer les coefficients d'ajustement, si telle était la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, et charge le Directeur général d'appliquer par la suite les coefficients d'ajustement officiels de la CFPI qui seront communiqués après la date à laquelle le Directeur général du BIT aura accepté lesdits amendements;
7. Demande au Directeur général de faire tenir copie de la présente résolution au Secrétaire général de l'ONU, au Président de la CFPI et aux chefs de secrétariat des institutions spécialisées concernées;
8. Décide de rester saisi de cette question jusqu'à ce qu'elle soit définitivement résolue et demande au Directeur général de le tenir informé à intervalles réguliers de tout progrès accompli à cet égard.