



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section des questions juridiques et des normes
internationales du travail

LILS

Procès-verbaux de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

Table des matières

	Page
Segment des questions juridiques	3
1. Dispositions finales des conventions internationales du travail (GB.347/LILS/1).....	3
Décision.....	10
2. Composition de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales (GB.347/LILS/2).....	10
Décision.....	11
3. Amélioration des Règles applicables à la nomination du Directeur général (GB.347/LILS/3(Rev.2)).....	12
Décision.....	20
Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme	21
4. Rapport sur la mise en œuvre des ajustements apportés à la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (GB.347/LILS/4).....	21
Décision.....	22
5. Formulaire proposé pour les rapports demandés en 2024 au titre des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT (GB.347/LILS/5(Rev.1)).....	22
Décision.....	24
6. Propositions visant à adapter les modalités actuelles de présentation des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT à l'intention des Membres qui ont ratifié les nouvelles conventions fondamentales n ^{os} 155 et 187 et projet	

de formulaire de rapport au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (GB.347/LILS/6).....	25
Décision.....	28

Segment des questions juridiques

1. Dispositions finales des conventions internationales du travail (GB.347/LILS/1)

1. Le Conseil d'administration est saisi d'une version amendée du projet de décision, proposée par le groupe des employeurs et diffusée par le Bureau, qui se lit comme suit:
 74. Le Conseil d'administration:
 - a) prend note des informations présentées dans le document GB.347/LILS/1 et soumet le projet de résolution concernant les articles finals des conventions internationales du travail qui figure dans l'annexe III, telle qu'amendée, à la 111^e session (2023) de la Conférence internationale du Travail, en vue de son adoption éventuelle;
 - b) décide de poursuivre l'examen d'autres modifications possibles des articles finals des conventions internationales du travail à sa 349^e session (novembre 2023) ou sa 350^e session (mars 2024).
2. **Le porte-parole du groupe des employeurs** souligne combien il importe que les articles finals des conventions de l'OIT soient bien rédigés et pertinents pour assurer le bon fonctionnement des conventions et faire en sorte que le corpus de normes demeure solide et à jour. Les articles finals devraient être modifiés en fonction de l'évolution des besoins; il est donc temps de procéder à un examen approfondi de leurs dispositions.
3. S'agissant des dispositions contenues dans les articles finals, à commencer par les conditions requises pour l'entrée en vigueur des conventions, l'orateur indique que l'objet des normes internationales du travail est de promouvoir des conditions minimales identiques pour tous à l'échelle mondiale. Il faut donc atteindre une masse critique pour que les conventions soient efficaces, or le seuil de deux ratifications est insuffisant. Le nombre des États Membres de l'OIT a quadruplé depuis que ce seuil a été instauré. En outre, les principaux traités multilatéraux fixent souvent le nombre minimum de ratifications requises pour l'entrée en vigueur à un tiers du nombre total d'États autorisés à participer au processus de négociation et d'adoption. L'OIT devrait s'aligner sur cette prescription dans la mesure où ses conventions sont également des traités multilatéraux. Le relèvement du seuil de ratification n'aurait pas pour effet d'affaiblir les normes de l'OIT. Il pourrait certes retarder l'entrée en vigueur d'une convention, mais cela n'empêcherait pas les États l'ayant ratifiée d'adapter leur législation et leurs pratiques nationales en conséquence. Compte tenu du nombre de Membres de l'OIT, il est contestable que la ratification d'une convention par deux pays seulement suffise à enclencher le processus de contrôle. Ce n'est pas en maintenant le seuil de ratification au plus bas niveau possible que l'on vaincra la réticence à ratifier les conventions de l'OIT que l'on observe chez nombre d'États Membres. Le fait qu'une convention entre rapidement en vigueur ne suffit pas en soi à inciter d'autres États Membres à la ratifier. Les nouvelles conventions devraient être centrées sur des points essentiels et éviter d'énoncer des règles inutilement complexes et détaillées afin qu'un nombre plus élevé de ratifications puisse rapidement être atteint. Le Conseil d'administration devrait, pour les futures conventions, convenir d'un seuil par défaut d'au moins 20, voire 30, ratifications requises pour l'entrée en vigueur.
4. D'autres dispositions pourraient être ajoutées aux conditions relatives à l'entrée en vigueur des conventions, notamment à l'effet d'exiger un certain nombre de ratifications par les États Membres représentant un certain pourcentage de la population mondiale ou du produit intérieur brut mondial, ou assurant une représentation régionale minimale. Le délai de douze mois fixé pour l'entrée en vigueur initiale devrait être conservé.

5. Pour ce qui est du délai prévu pour la dénonciation des conventions, les articles finals devraient refléter un juste équilibre entre la confiance dans la continuité des obligations internationales et la souplesse nécessaire pour que les États Membres puissent s'adapter à l'évolution des circonstances. La fenêtre de dénonciation est inutilement stricte, en particulier si on la compare à la pratique suivie par d'autres organisations internationales, dont les règles plus libérales en la matière n'ont pas pour autant entraîné de hausse du nombre de dénonciations; les craintes quant au risque d'instabilité qu'un assouplissement des règles ferait courir au système de contrôle ne sont donc pas fondées. Les périodes de dénonciation des conventions de l'OIT devraient être alignées sur celles prévues par d'autres traités multilatéraux. L'orateur propose que les conventions puissent être dénoncées à tout moment à l'expiration d'une période de dix ans à compter de leur entrée en vigueur initiale. Les prescriptions relatives à la notification écrite de la dénonciation et à la période de notification d'un an devraient être maintenues.
6. Les dispositions finales relatives à la révision des conventions et aux fonctions de dépositaire ne devraient pas être modifiées. Le groupe des employeurs estime, comme indiqué dans le document à l'examen, que la version espagnole des conventions devrait être reconnue comme faisant foi et que l'article H devrait être modifié en ce sens. En outre, étant donné que les clauses finales existantes ne prévoient pas de procédure de règlement des différends, le Conseil d'administration devrait envisager d'y intégrer une disposition à ce sujet.
7. Le groupe des employeurs a proposé des amendements au projet de décision, dont l'objet n'est pas d'arrêter le libellé des articles finals mais de créer les conditions nécessaires à la tenue d'une discussion constructive et approfondie à ce sujet avant que la Conférence internationale du Travail (la Conférence) se lance dans une nouvelle action normative.
8. **La porte-parole du groupe des travailleurs** rappelle que la décision prise par le Conseil d'administration à sa précédente session ne préconisait rien d'autre qu'un amendement à la clause finale relative aux versions linguistiques des conventions faisant foi. Il s'agit donc bien pour le Conseil d'administration de reconnaître la version espagnole comme une version linguistique faisant foi. Il est clairement ressorti des débats au Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) qu'aucune autre modification des clauses finales ne faisait l'objet d'un accord.
9. Le groupe des travailleurs est fermement opposé à tout autre changement dans la pratique existante. Pour ce qui est des seuils de ratification, les conventions de l'OIT ne sont pas comparables aux autres traités multilatéraux en ce qu'elles font l'objet d'un processus d'élaboration unique par sa nature tripartite et son caractère exhaustif. En outre, les conventions relatives à la protection des droits des travailleurs ne sauraient être comparées à des traités sur l'environnement, le désarmement ou d'autres traités similaires. Une convention qui est entrée en vigueur a juridiquement plus de poids qu'une convention qui n'est pas entrée en vigueur. Le seuil de deux ratifications est légitime en ce qu'une convention peut ainsi entrer rapidement en vigueur et offrir une protection aux travailleurs dans les meilleurs délais. Un relèvement de ce seuil saperait la décision souveraine que les deux États – ou plus – ayant ratifié la convention auraient prise d'être liés par elle, et les empêcherait de bénéficier des vues du système de contrôle. Rien n'indique qu'un seuil de ratification plus élevé contribuerait à renforcer l'efficacité d'une norme, et si un seuil plus élevé avait été appliqué au cours de la période récente, bon nombre des conventions adoptées pendant cette période ne seraient jamais entrées en vigueur. Le groupe des travailleurs ne peut pas accepter un seuil de 20 ratifications et estime que les conditions existantes devraient être conservées. Les conventions de l'OIT n'ont pas pour objet d'offrir des conditions identiques pour tous; elles visent plutôt à relever les normes minimales sur des points précis.

10. Le groupe des travailleurs adhère à la procédure de dénonciation existante, qui a été bien pensée et préserve la stabilité du système normatif de l'OIT. Les normes internationales du travail codifient les droits de l'homme liés au travail; c'est ce qui fait leur spécificité. Le Conseil d'administration ne devrait pas rendre la dénonciation des conventions plus facile, en particulier en ce qui concerne les conventions fondamentales. Le principe de non-régression consacré par le droit des droits de l'homme, qui interdit l'adoption de mesures délibérément rétrogrades, devrait aussi s'appliquer. Le fait qu'une convention ne puisse être dénoncée que tous les dix ans permet de maintenir la protection des droits des citoyens quels que soient les changements de gouvernement à court terme.
11. Par conséquent, le projet de résolution qui figure à l'annexe III ne devrait porter que sur les amendements à l'article H. Les autres propositions de modification d'ordre rédactionnel visant à codifier la pratique en vigueur sont inutiles, car le Bureau veille déjà à refléter les approches existantes dans le texte final des conventions et n'a pas besoin de l'aval du Conseil d'administration à cette fin. Toutefois, le groupe des travailleurs se ralliera au consensus si d'autres membres se déclarent favorables à l'adoption de ces modifications. Le Conseil d'administration ne devrait pas se lancer dans une discussion approfondie sur cette question.
12. En ce qui concerne l'amendement du groupe des employeurs, le groupe des travailleurs n'appuie pas l'ajout d'un nouvel alinéa *b)* dans le projet de décision. L'oratrice demande au Conseiller juridique d'indiquer si l'amendement à l'alinéa *a)* est nécessaire.
13. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini rappelle que son groupe s'était précédemment exprimé en faveur du maintien des dispositions finales types existantes, à l'exception de celle relative aux versions linguistiques faisant foi, qu'il convenait de modifier pour y faire figurer la version espagnole. Néanmoins, compte tenu de l'augmentation importante du nombre de Membres de l'OIT et de la pratique suivie en vertu des principaux traités multilatéraux, il faudrait peut-être réexaminer les dispositions finales types relatives à l'entrée en vigueur des conventions afin de déterminer si elles sont toujours pertinentes. Cela vaut également pour les dispositions relatives à la dénonciation, qui semblent inutilement strictes, en particulier au regard de la pratique suivie par d'autres organisations internationales. Les dispositions finales types ont certes été régulièrement examinées au cours des premières années d'existence de l'OIT, mais le dernier examen a eu lieu en 1951. Il faut laisser davantage de temps aux mandants pour qu'ils étudient les modifications proposées, y compris dans le cadre de consultations aux niveaux national et sous-régional. Par conséquent, le groupe de l'Afrique appuie l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
14. **S'exprimant au nom du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie accueille avec satisfaction le projet de résolution qu'il est proposé de soumettre à la Conférence et souligne que les membres du Conseil d'administration ont unanimement reconnu la nécessité d'actualiser la disposition finale type relative aux versions linguistiques faisant foi afin d'y faire figurer la version espagnole. Les autres modifications semblent avoir été proposées dans un souci de transparence et visent uniquement à mettre les dispositions finales types en adéquation avec la pratique en vigueur. Le GRULAC appuie par conséquent le projet de décision; il n'a pas d'avis tranché au sujet de l'amendement proposé par le groupe des employeurs, sa priorité étant la modification consistant à faire figurer la version espagnole des conventions parmi les versions linguistiques faisant foi.

- 15. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord exprime un franc soutien en faveur de la reconnaissance des versions anglaise, espagnole et française des conventions comme faisant également foi, ainsi qu'en faveur de l'utilisation d'une formulation tenant compte des considérations de genre. Le nombre de ratifications requises pour qu'une convention entre en vigueur devrait continuer d'être déterminé au cas par cas et la valeur par défaut, rester fixée à deux ratifications. La même approche devrait s'appliquer à la détermination du laps de temps à l'expiration duquel une convention peut être dénoncée, étant entendu que, par défaut, la dénonciation serait autorisée tous les dix ans pendant une période d'un an. Ces deux valeurs par défaut devraient s'appliquer sauf décision contraire d'une commission technique chargée de l'élaboration d'une convention, mais il faudrait veiller à ce que les discussions sur les dispositions finales n'entravent pas le processus de rédaction. Le groupe des PIEM est favorable à ce que les ratifications, les déclarations et les dénonciations soient communiquées aux États Membres de l'OIT et au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies aux fins d'enregistrement. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision rédigé par le Bureau.
- 16. S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, un représentant du gouvernement de la Suède dit que l'Albanie, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro, la Serbie, l'Ukraine, l'Islande et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'UE et ses États membres se rallient à la déclaration faite au nom du groupe des PIEM. Ils estiment que le libellé existant des dispositions finales types est satisfaisant. Un faible taux de ratification n'est pas nécessairement le signe que les États Membres jugent une convention sans intérêt; il peut au contraire indiquer que les gouvernements ont besoin de plus de temps pour procéder à la ratification. La pratique existante, en vertu de laquelle les résultats attendus de la convention sont atteints dans un laps de temps raisonnable, doit être valorisée. Un assouplissement des dispositions relatives à la dénonciation aurait immanquablement pour effet d'affaiblir la sécurité juridique, le corpus normatif et le système de contrôle de l'OIT. En revanche, l'UE et ses États membres sont favorables à ce que la version espagnole des conventions soit reconnue comme une version faisant foi. L'UE et ses États membres appuient le projet de décision rédigé par le Bureau.
- 17. La porte-parole du groupe des travailleurs** souligne qu'il faut se mettre d'accord sur ce que l'on entend par dispositions relatives au règlement des différends avant d'examiner l'opportunité de faire figurer de telles dispositions dans les conventions internationales du travail. Les conventions internationales du travail ne sauraient être comparées à des contrats de travail. Il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les dispositions finales types; celles-ci ont été amplement examinées par le Conseil d'administration et le Groupe de travail tripartite du MEN. Le groupe des travailleurs n'appuie pas l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 18. Le président** note qu'un large soutien a été exprimé en faveur de la reconnaissance de la version espagnole des conventions en tant que version linguistique faisant foi. Au cours de la période récente, il a été décidé de requérir un très petit nombre de ratifications pour l'entrée en vigueur de plusieurs instruments internationaux qui appelaient une mise en œuvre immédiate. Étant donné que les États signataires d'un instrument international sont tenus d'y adhérer avant de le ratifier, le nombre de ratifications requis n'est pas d'une importance cruciale et dépend de la nature de l'instrument considéré.
- 19. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que, bien que la question ait été examinée au sein du Groupe de travail tripartite du MEN, celui-ci n'est pas parvenu à un consensus. Les dispositions finales types doivent être examinées dans le cadre des efforts déployés pour

élaborer des normes modernes et à jour. Les contrats de travail et les conventions internationales du travail sont comparables en ce que des mesures législatives doivent être prises au niveau national pour que les conventions puissent être ratifiées et mises en œuvre. S'il est vrai que le nombre de ratifications exigé pour l'entrée en vigueur d'un certain nombre d'instruments internationaux d'adoption récente était faible, pour d'autres instruments, tels que la Convention de Minamata sur le mercure, le nombre de ratifications exigé était élevé; cela dépend des circonstances. Le groupe des PIEM recommande que ce soient les commissions techniques qui décident du nombre de ratifications requises, mais, selon la pratique habituelle, ces commissions n'examinent pas les dispositions finales types; il est donc nécessaire d'examiner la raison d'être de ces dispositions. L'amendement proposé vise à faire adopter la modification relative à la version linguistique espagnole – que le groupe des employeurs soutient sans réserve – par le Conseil d'administration, tout en laissant à ce dernier la possibilité d'entreprendre un examen approfondi des autres dispositions finales types dans un futur proche, examen dont le Bureau reconnaît la nécessité depuis longtemps.

20. **La porte-parole du groupe des travailleurs** précise qu'elle serait disposée à accepter les modifications d'ordre rédactionnel qu'il est proposé d'apporter aux dispositions finales types s'il se dégagait un consensus sur ce point. Elle doute qu'il y ait un lien logique entre le taux de ratification d'une convention et le seuil de ratification fixé pour son entrée en vigueur; les taux de ratification des premières conventions de l'OIT sont beaucoup plus élevés que ceux des conventions plus récentes parce que les États sont souvent réticents à remplacer les anciens instruments par des nouveaux; cela n'a aucun rapport avec le seuil de ratification exigé pour l'entrée en vigueur des conventions en question. De même, il n'y a aucun lien logique entre le seuil de ratification et le nombre d'États Membres de l'OIT, étant donné que les conventions ont pour objet d'améliorer la protection des travailleurs dans tous les pays. La souplesse que préconise le groupe des PIEM correspond précisément à la pratique en vigueur: une valeur par défaut est fixée, qui peut être occasionnellement adaptée. L'oratrice dit n'avoir entendu aucun argument solide en faveur d'un changement de système. Le groupe des travailleurs ne voit pas la nécessité d'examiner la question plus avant.
21. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que la valeur par défaut est la valeur qui est utilisée en l'absence d'une autre valeur plus appropriée. Elle ne devrait pas être choisie pour perpétuer une pratique établie de longue date mais parce qu'elle correspond à la «norme» contemporaine. La mention d'une valeur par défaut qui n'est pas adaptée aux besoins du moment obligerait à revenir continuellement sur la question, ce qui mobiliserait du temps de discussion qui pourrait être mieux employé. Une discussion consacrée exclusivement à cette question éviterait par conséquent de perdre du temps plus tard. Le Bureau a indiqué dans le passé qu'un changement de pratique s'imposait. L'amendement proposé par le groupe des employeurs préconise seulement la poursuite de la réflexion; il ne spécifie pas la valeur qu'il conviendrait de retenir. Le Conseil d'administration devrait approuver la modification relative à la version espagnole et décider que les autres points seront examinés plus avant à une future session. Le groupe des employeurs est fermement convaincu qu'il faudra consacrer du temps à cette discussion à un moment ou à un autre dans le futur.
22. **Le président** relève que les traités énumérés dans le document à titre d'exemples d'instruments exigeant un nombre de ratifications plus élevé supposent, du fait de leur nature, une coopération sur des questions transnationales. Un seuil de ratification plus élevé est donc requis car l'objet transnational de ces traités exige, pour que ceux-ci produisent leurs effets, que de nombreux pays harmonisent leur pratique; il conviendrait de clarifier ce point lors des futures consultations.

23. S'efforçant de récapituler les différentes positions, l'orateur dit que le plus petit dénominateur commun semble être le maintien de l'alinéa *b*). Il note en outre que le groupe des employeurs souhaite que la discussion se poursuive ultérieurement et qu'il ne semble pas y avoir de consensus en faveur de la clôture de la discussion.
24. **La porte-parole du groupe des travailleurs** n'est pas d'accord avec l'appréciation du président selon laquelle la plupart des membres seraient favorables à la poursuite de la discussion. Il lui semble au contraire que le projet de décision initial recueille le soutien du groupe des PIEM, en plus de celui de son groupe, mais elle n'a pas entendu de soutien majoritaire en faveur de l'amendement proposé.
25. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, le représentant du gouvernement du Royaume-Uni confirme que son groupe appuie le projet de décision tel qu'initialement présenté par le Bureau.
26. **S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, le représentant du gouvernement de la Suède précise que l'UE et ses États membres soutiennent le projet de décision initial, avec les modifications d'ordre rédactionnel proposées.
27. **Le président** convient que son appréciation était erronée.
28. **Le porte-parole du groupe des employeurs** note que le groupe de l'Afrique a exprimé son soutien en faveur de la proposition des employeurs visant à traiter la question de la langue espagnole à part et d'avoir une nouvelle discussion ultérieurement. Le GRULAC a fait savoir qu'il n'avait pas d'avis tranché. Il n'y a donc pas d'opposition majoritaire à l'exploration d'autres solutions. L'orateur souligne que, si le Conseil d'administration se prononce contre la tenue d'une future discussion dédiée, les débats sur les dispositions finales seront voués à se répéter chaque fois qu'une convention sera élaborée. Les dispositions finales n'ont pas été revisitées depuis de nombreuses années. Le groupe des employeurs ne demande pas au Conseil d'administration de se prononcer sur le fond de la question mais uniquement de décider de l'examiner à une future session. Pour pouvoir réaliser ses objectifs, l'OIT doit adopter des conventions qui pourront être appliquées et ratifiées de manière à produire leurs effets le plus largement possible. Le fait qu'il suffise qu'une convention fasse l'objet de deux ratifications pour qu'elle entre en vigueur et pour que le système de contrôle se mette en action ne rend pas cette convention aussi largement applicable que si un nombre de ratifications plus important et plus raisonnable était requis, car alors le processus de contrôle de sa bonne application atteindrait une masse critique. La mise en mouvement du système de contrôle sur la base d'un très petit nombre de ratifications a des incidences sur le plan des ressources du Bureau. Le groupe des employeurs souhaite que le Conseil d'administration mène à une future session une réflexion concernant le niveau auquel il serait approprié de fixer le seuil de ratification par défaut.
29. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit qu'il n'existe aucun argument convaincant à l'appui du relèvement du nombre de ratifications requises pour qu'une convention entre en vigueur. Un instrument qui est entré en vigueur, même si son taux de ratification est faible, est plus utile qu'un instrument qui n'est pas entré en vigueur. En effet, le Bureau peut s'appuyer sur les orientations contenues dans les instruments en vigueur lorsqu'il fournit une assistance technique destinée à faciliter la ratification de ces derniers. Il est inutile de reporter la décision.
30. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, le représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que son groupe ne voit aucun inconvénient à ce que la discussion sur les dispositions finales se poursuive dans un futur proche en vue de garantir qu'elles sont à jour.

31. **S'exprimant au nom du GRULAC**, la représentante du gouvernement de la Colombie précise que son groupe est résolument en faveur de la reconnaissance formelle de la version espagnole en tant que version linguistique faisant foi, mais qu'il n'a pas d'avis tranché quant à la nécessité de tenir de nouvelles discussions sur les autres dispositions finales.
32. **Le porte-parole du groupe des employeurs** suggère que le Conseil d'administration se prononce sans attendre en faveur de la reconnaissance de la version espagnole des conventions comme l'une des versions linguistiques faisant foi et de la soumission d'un projet de résolution à ce sujet à la Conférence en juin 2023. En outre, il devrait préciser dans sa décision qu'il compte reprendre l'examen des autres dispositions finales types ultérieurement, afin d'indiquer clairement que d'autres modifications s'imposent. Il ne devrait pas approuver le texte des autres dispositions finales en l'état, car cela laisserait entendre qu'il n'est pas nécessaire de les modifier plus avant. C'est dans cette optique que le groupe des employeurs a proposé son amendement.
33. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit qu'il y a clairement consensus au sujet de la reconnaissance de la version espagnole en tant que version linguistique faisant foi ainsi qu'en ce qui concerne les modifications d'ordre rédactionnel. La majorité des membres du Conseil d'administration semble être en faveur de l'adoption du projet de décision initial.
34. **Le président** rappelle que, selon la pratique habituelle, le Conseil d'administration se prononce d'abord sur un amendement proposé, puis sur le projet de décision initial. En l'absence d'accord, il faudra procéder à un vote. Dès lors qu'il n'y a pas de consensus au sujet de l'amendement proposé, l'orateur demande au groupe des employeurs s'il serait prêt à le retirer.
35. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que son groupe pourrait retirer son amendement si un autre libellé était proposé, qui prévoirait la tenue de nouvelles discussions au sujet des dispositions finales et des valeurs par défaut qui y figurent. Par exemple, une phrase pourrait être ajoutée dans le projet de décision initial à l'effet d'indiquer que le Conseil d'administration décide d'inscrire à l'ordre du jour d'une future session une question relative à l'examen des dispositions finales, et plus particulièrement de leur pertinence et des valeurs par défaut qu'elles contiennent.
36. **La porte-parole du groupe des travailleurs** dit ne pas voir l'intérêt de tenir d'autres discussions sur les dispositions finales alors que le Groupe de travail tripartite du MEN les a déjà amplement examinées sans parvenir à un accord. Le fait que les dispositions finales ne spécifient pas les valeurs par défaut est un gage de souplesse.
37. **Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) précise que la Conférence n'a pas modifié les dispositions finales types depuis 1951, et que les modifications introduites à l'époque ne portaient pas sur le seuil de deux ratifications exigé par défaut pour qu'une convention puisse entrer en vigueur, lequel seuil n'a pas changé depuis 1919. Il convient toutefois de noter, d'une part, que l'utilisation des crochets et des points de suspension dans les dispositions finales indiquent que les valeurs correspondantes restent «ouvertes» (et que la commission de la Conférence sera libre de les modifier) et, d'autre part, que le seuil de deux ratifications n'est pas immuable. L'approbation du texte révisé ou remanié des dispositions finales types est donc une simple formalité. Si le Conseil d'administration prend une décision uniquement sur l'ajout de la version espagnole parmi les versions linguistiques faisant foi, le projet de résolution qui sera soumis à la Conférence devra être modifié. Ainsi, le paragraphe du préambule faisant référence aux modifications apportées en vue d'utiliser une formulation tenant compte des considérations de genre n'aura plus lieu d'être et devra être supprimé, et les mots «telle qu'amendée», figurer après «annexe III».

38. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que son groupe pourrait accepter la suppression des mots «telle qu'amendée» dans l'alinéa *a*) de l'amendement qu'il a proposé, de sorte que le projet de résolution n'aurait pas à être modifié. En revanche, l'alinéa *b*), qui fait référence à la poursuite des discussions, devrait être conservé.
39. **La porte-parole du groupe des travailleurs** propose, à l'issue de consultations, un sous-amendement à l'alinéa *b*) qui se lirait comme suit: «décide de reporter l'examen des articles finals des conventions internationales du travail à une future session».
40. **Le porte-parole du groupe des employeurs** appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.

Décision

41. **Le Conseil d'administration:**
 - a*) **prend note des informations présentées dans le document GB.347/LILS/1 et soumet le projet de résolution concernant les articles finals des conventions internationales du travail qui figure dans l'annexe III à la 111^e session (2023) de la Conférence internationale du Travail, en vue de son adoption éventuelle;**
 - b*) **décide de reporter l'examen des articles finals des conventions internationales du travail à une future session du Conseil d'administration.**

(GB.347/LILS/1, paragraphe 74, tel qu'amendé par le Conseil d'administration)

2. Composition de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales (GB.347/LILS/2)

42. **Le porte-parole du groupe des employeurs** relève l'absence de progrès visibles en ce qui concerne la réduction du nombre de délégations non accréditées au cours de la période 2018-2022, mis à part un bref fléchissement observé à la suite de l'application des modalités de participation à distance. Des méthodes visant à faciliter l'accréditation des délégations des sous-régions des Caraïbes et des îles du Pacifique devraient être étudiées. Le nombre de délégations non accréditées est plus élevé aux réunions régionales qu'aux sessions de la Conférence internationale du Travail, quoique ces données soient faussées en raison du faible nombre de délégations tripartites complètes accréditées à la dixième Réunion régionale européenne (2017). L'orateur note que la proportion de femmes dans les délégations tend globalement à augmenter, mais reconnaît qu'elle est plus importante dans les délégations gouvernementales que dans les délégations d'employeurs ou de travailleurs, d'où la nécessité pour les groupes des employeurs et des travailleurs de suivre de près la composition de leurs délégations afin d'atteindre les objectifs à court et à long terme en matière de parité femmes-hommes. Le niveau de participation des femmes aux réunions est proportionnel à leur représentation sur le marché du travail; la priorité devrait donc être d'œuvrer à l'augmentation du taux d'activité des femmes. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.
43. **La porte-parole du groupe des travailleurs** souligne l'importance qu'il y a à avoir des délégations tripartites complètes à toutes les réunions et note avec satisfaction que, pendant la période considérée, le nombre d'États Membres non accrédités auprès de la Conférence internationale du Travail a diminué de plus de moitié par rapport à la période précédente. Le nombre d'accréditations a certes augmenté sous l'effet de l'introduction des modalités de

participation à distance, mais la participation en présentiel n'en reste pas moins essentielle. Des efforts devraient être faits pour qu'il n'y ait plus de délégations incomplètes et pour réduire le nombre de délégations non accréditées, en particulier dans la sous-région des Caraïbes. Il semble que le nombre de délégations non accréditées ou incomplètes soit plus élevé dans le cas des réunions régionales – qui constituent des espaces de débats clés pour définir les priorités régionales – que dans celui des sessions de la Conférence, d'où la nécessité de déployer davantage d'efforts à cet égard. L'oratrice encourage notamment les États Membres à fournir des informations sur les mesures prises pour remédier à cette situation. Des efforts supplémentaires sont également nécessaires pour accroître la participation des femmes aux réunions de l'OIT. Saluant le rôle essentiel de la Commission de vérification des pouvoirs, l'oratrice souhaiterait recevoir, à l'avenir, des informations sur les résultats des mesures prises pour atteindre la parité femmes-hommes. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 44. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc prend note de la réduction du nombre de délégations non accréditées à la Conférence internationale du Travail au cours de la période considérée, résultat qui peut être attribué en partie aux modalités de participation à distance. Il relève également les progrès réalisés à cet égard lors de la quatorzième Réunion régionale africaine en 2019. Il souligne l'importance que revêtent ces réunions pour le bon fonctionnement des organes de décision et d'élaboration des politiques de l'OIT. L'orateur souligne également le rôle crucial de la Commission de vérification des pouvoirs en la matière et se félicite que des efforts soient faits pour s'enquérir des raisons ayant empêché une représentation tripartite complète. Bien que la proportion globale des femmes dans les délégations nationales à la Conférence internationale du Travail ait augmenté, des efforts supplémentaires restent nécessaires pour atteindre la parité femmes-hommes. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
- 45. Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) se félicite des observations formulées et invite les membres à garder à l'esprit, lorsqu'ils étudieront des scénarios de reconfiguration des réunions régionales à la 349^e session (octobre-novembre 2023) du Conseil d'administration, qu'il n'est pas possible de condenser les travaux de la Commission de vérification des pouvoirs au-delà d'une certaine limite, un temps suffisant devant lui être imparti pour l'examen des protestations et des plaintes.

Décision

- 46. Le Conseil d'administration:**
- a) prie instamment les États Membres de se conformer à leur obligation constitutionnelle d'accréditer des délégations tripartites complètes aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales;**
 - b) prie tous les groupes de viser à atteindre la parité femmes-hommes parmi leurs délégués, conseillers techniques et observateurs accrédités aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales;**
 - c) prie le Directeur général:**
 - i) de continuer à suivre la situation des États Membres qui n'accréditent pas de délégation tripartite aux sessions de la Conférence internationale du Travail ou aux réunions régionales, et de ceux qui n'atteignent pas la cible d'une participation d'au moins 30 pour cent de femmes, l'objectif final étant la parité femmes-hommes;**

- ii) **de continuer à fournir une assistance technique à tous les groupes, selon que de besoin, en vue d'atteindre la parité femmes-hommes au sein des délégations;**
- iii) **de lui faire rapport sur ces questions à intervalles réguliers.**

(GB.347/LILS/2, paragraphe 35)

3. Amélioration des Règles applicables à la nomination du Directeur général (GB.347/LILS/3(Rev.2))

- 47. La porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite des consultations qui ont été menées aux fins de l'examen des règles et pratiques visant à garantir l'équité, la transparence et l'impartialité du processus de nomination du Directeur général. Les échanges publics avec les candidats devraient être renforcés afin que l'élection gagne en visibilité et en transparence. Le groupe des travailleurs est par conséquent favorable à l'institutionnalisation de la pratique consistant à organiser des événements interactifs retransmis en direct afin que les mandants tripartites, les acteurs de la société civile et les membres du public du monde entier puissent les suivre. Il partage en outre l'avis selon lequel le Conseil d'administration devrait arrêter les modalités détaillées de ces événements, y compris en ce qui concerne leur forme et leur durée. Ces événements devraient se dérouler conformément aux règles et procédures habituelles qui s'appliquent aux séances privées du Conseil d'administration. Il est important que la transparence soit garantie quant aux soutiens dont bénéficient les candidats et aux sources des fonds qui servent à financer leur campagne. Le groupe des travailleurs convient que la divulgation des activités de campagne accroîtrait la transparence et que le contrôle du bon déroulement de l'élection devrait continuer d'incomber au Président du Conseil d'administration.
- 48.** Pour ce qui est des candidats internes, une solution de compromis semble avoir été trouvée, qui permet à quiconque le souhaite de se porter candidat à l'élection tout en faisant en sorte que les candidats internes ne bénéficient pas d'avantages indus. Le groupe des travailleurs souscrit donc à la proposition tendant à mettre les candidats internes en congé spécial avec traitement partiel pour une période d'au moins trois mois avant la date de l'élection, la durée du congé et le niveau de traitement devant être déterminés par le Directeur général en consultation avec le bureau du Conseil d'administration. Il est également souhaitable que ces dispositions ne s'appliquent pas au Directeur général brigant un second mandat, étant donné que des mesures limitant les possibilités de réélection existent déjà. Toutefois, la démission conditionnelle exigée des candidats internes pourrait inquiéter les intéressés qui, par définition, sont très attachés à l'Organisation, et avoir sur eux un effet fortement dissuasif. Cela étant, le fait qu'un candidat malheureux à l'élection puisse être autorisé par le Directeur général élu à continuer de travailler pour le BIT est un point positif.
- 49.** L'oratrice demande des précisions concernant les raisons pour lesquelles les candidats internes autres que les directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs généraux feraient l'objet d'un traitement différent de celui que prévoient les règles proposées. Les propositions d'amendement aux Règles applicables à la nomination du Directeur général sont globalement claires et reflètent dûment les changements discutés. Toutefois, le Bureau devrait revoir le libellé de ce qui constitue désormais la règle 14, qui prévoit que «[I]es pratiques contraires à la déontologie [...] qui sont susceptibles de compromettre l'intégrité du processus de nomination ou de l'influencer indûment sont interdites». En effet, cette formulation porte à croire que seules les pratiques contraires à la déontologie qui sont susceptibles de compromettre

l'intégrité du processus – non les pratiques contraires à la déontologie en général – sont interdites. Le groupe des travailleurs se prononcera sur le projet de décision une fois que les précisions voulues auront été données sur ce point ainsi que sur la question de savoir si la démission conditionnelle est véritablement nécessaire.

- 50. Le porte-parole du groupe des employeurs** propose que le processus électoral et son intégrité soient examinés après chaque élection du Directeur général. Comme le groupe des travailleurs, il estime que la tenue d'au moins un événement interactif avec les candidats est une bonne pratique qui devrait être perpétuée. Il se félicite également des mesures concernant la transparence prévues aux règles 4 et 17, ainsi que de l'exigence énoncée à la règle 18 selon laquelle les candidats doivent s'exprimer avec respect lorsqu'ils font référence les uns aux autres. La modification qu'il est proposé d'apporter à ce qui constitue désormais la règle 14 pourrait être interprétée comme faisant référence à des dons insignifiants, mais le groupe des employeurs l'examinera de plus près à la lumière du point soulevé par les travailleurs. Si des changements positifs ont été apportés sur les plans de l'éthique et du comportement, des éclaircissements seraient bienvenus au sujet de la procédure d'enquête et de sanction disciplinaire qui, en vertu de la règle 19, serait la même que dans le cas de «toute autre allégation de manquement ou de faute». En effet, il est difficile de voir en quoi ces autres fautes alléguées pourraient être comparables aux fautes commises dans le cadre du processus de nomination, et il pourrait être risqué d'appliquer à un candidat à un poste électif des procédures conçues pour garantir l'équité et la justice à l'égard des fonctionnaires. En outre, il est important de savoir avec quelle rapidité les sanctions ou les autres mesures convenues seraient appliquées étant donné que, dans le contexte d'une élection, tout retard pourrait les rendre inopérantes.
- 51.** Pour ce qui est des candidats internes, l'orateur exprime son soutien en faveur de la règle 22, qui traite de la nécessité de respecter les normes d'éthique les plus élevées. Au sujet des dispositions de la règle 24 sur la démission conditionnelle, il dit partager les inquiétudes du groupe des travailleurs quant au caractère excessivement strict d'une telle exigence et au risque qu'elle dissuade les candidats internes de se présenter à l'élection. D'après les renseignements fournis par le Bureau, une seule autre organisation internationale exige des candidats internes qu'ils signent une lettre de démission anticipée dans le cadre du processus de nomination du chef de secrétariat. L'orateur émet aussi des réserves à l'égard de la règle 25, en vertu de laquelle un Directeur général candidat au renouvellement de son mandat ne serait pas mis en congé spécial avec traitement partiel, contrairement aux autres candidats internes; selon lui, il est difficile d'établir un juste équilibre entre la nécessité de traiter les candidats de manière équitable et celle de protéger les ressources de l'Organisation. Il serait intéressant d'examiner de plus près la pratique des autres organisations dans ce domaine. Quant à la proposition tendant à faire coïncider la durée des mandats, le groupe des employeurs souscrit aux propositions d'amendement relatives à l'article 4.6 b) du Statut du personnel. Le groupe des employeurs réserve sa position et se prononcera après avoir entendu la suite de la discussion et obtenu les éclaircissements demandés sur les modifications proposées, en particulier s'agissant des règles 19, 24 et 25.
- 52. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada se félicite de l'occasion qui est donnée au Conseil d'administration d'améliorer la transparence et l'équité du processus de nomination du Directeur général et de clarifier les règles applicables en la matière, et déclare que son groupe souhaiterait connaître les vues du Responsable des questions d'éthique, du Comité consultatif de contrôle indépendant et des autres groupes sur les modifications proposées. Le groupe des PIEM soutient vigoureusement les propositions visant à codifier les événements interactifs

publics avec les candidats, à faire coïncider la durée des mandats, à clarifier les directives applicables aux candidats en matière d'éthique et à renforcer les règles relatives au statut des candidats internes, y compris les propositions relatives à la démission conditionnelle. Le Bureau devrait toutefois confirmer que les règles correspondantes ne s'appliqueront pas aux discussions ni aux accords bilatéraux entre gouvernements pendant l'élection.

53. Si les candidats internes étaient mis en congé spécial pendant la campagne électorale, il faudrait faire en sorte que celle-ci ne soit pas d'une durée excessive compte tenu de la charge supplémentaire que les élections font peser sur l'Organisation. Le groupe des PIEM estime que les campagnes précédentes ont été inutilement longues. À ce sujet, il souhaiterait proposer deux amendements à la règle 23. Le premier consiste à préciser que les candidats seront placés en congé spécial avec «demi-traitement» plutôt qu'avec «traitement partiel»; le fait de confier la détermination du niveau de rémunération au Directeur général et au bureau du Conseil d'administration pourrait être perçu comme une forme de traitement préférentiel ou donner lieu à des décisions incohérentes qu'il serait difficile d'harmoniser. Fixer le niveau de rémunération du candidat interne à 50 pour cent de son traitement serait un moyen terme entre l'absence totale de traitement, qui pénaliserait indûment les candidats internes, et un traitement intégral, qui représenterait une lourde charge financière pour l'Organisation et brouillerait la frontière entre statut professionnel et aspirations électorales des candidats. Si cet amendement est adopté, la référence au «traitement partiel» figurant dans le libellé ajouté à l'article 7.7 du Statut du personnel devrait être modifiée en conséquence. Le deuxième amendement qu'il est proposé d'apporter à la règle 23 concerne la durée minimale du congé spécial et consiste à remplacer «trois mois» par «deux mois», afin d'assurer la cohérence avec la règle 1, qui prévoit que les candidatures doivent être reçues au moins deux mois avant la date de l'élection; dans les propositions à l'examen, la durée minimale du congé spécial qui s'appliquerait aux candidats internes excède la durée minimale du processus électoral proprement dit.
54. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie dit qu'il est essentiel que les Règles applicables à la nomination du Directeur général soient examinées étant donné qu'elles ont été modifiées pour la dernière fois en 2011. Le groupe de l'Afrique est favorable à la proposition relative à l'organisation d'événements interactifs, mais estime que l'OIT ne devrait pas prendre à sa charge l'intégralité des coûts liés à la participation à ces événements dès lors que ces derniers ne pourront pas être totalement dissociés de la campagne électorale. L'oratrice convient que les candidats, aussi bien internes qu'externes, doivent se conformer aux normes relatives à la campagne, en particulier celles qui concernent la déontologie, le respect mutuel et la divulgation des activités de campagne ainsi que du montant et de l'origine des fonds ayant servi à les financer. Le suivi du processus devrait être assuré par le Conseil d'administration. L'oratrice demande de plus amples précisions concernant les informations relatives aux activités de campagne qui seront publiées sur la page dédiée du site Web de l'OIT.
55. Comprenant la nécessité de garantir le traitement équitable des candidats internes, le groupe de l'Afrique souscrit aux propositions visant à introduire des dispositions sur la mise en congé spécial de ces candidats, avec traitement partiel. Toutefois, dans un souci de transparence, il serait préférable que la durée du congé et le niveau de traitement soient fixés par le Conseil d'administration. Par conséquent, le groupe de l'Afrique appuie les amendements proposés par le groupe des PIEM. Enfin, le groupe de l'Afrique est favorable à la proposition visant à faire coïncider la durée du mandat des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux avec celle du mandat du Directeur général.

- 56. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie souligne que l'examen des Règles applicables à la nomination du Directeur général renforcera la crédibilité, l'inclusivité et la transparence du processus électoral. La perpétuation de la pratique consistant à organiser des événements publics permettra aux candidats d'exposer leur vision de l'avenir de l'Organisation dans des conditions d'égalité. S'il convient que les activités de campagne devraient être divulguées, le GRULAC estime que la divulgation du montant et de l'origine des fonds ayant servi à financer la campagne mettrait en évidence les écarts existant entre les ressources financières mises à la disposition des candidats soutenus par leur gouvernement en raison des niveaux de ressources différents dont disposent les pays en développement et les pays développés. Les nouvelles normes de conduite et d'éthique sont bienvenues, en particulier en ce qui concerne le respect que se doivent mutuellement les candidats; les candidats pourraient faire une déclaration par laquelle ils s'engageraient à se conformer à ces normes tout au long de la campagne.
- 57.** Pour garantir la prévisibilité, le Conseil d'administration devrait fixer le niveau du traitement reçu par les candidats internes à compter du dépôt de leur candidature à 50 pour cent de leur traitement habituel, et il faudrait envisager de remplacer lesdits candidats dès l'annonce de leur candidature afin d'éviter toute incidence sur la situation financière et les activités de l'Organisation, et, par conséquent, sur la capacité de celle-ci à répondre aux besoins des mandants. Les candidats qui n'auront pas été élus devraient démissionner. Le mandat des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux devrait prendre fin avant la prise de fonctions du nouveau Directeur général, à moins que celui-ci n'en décide autrement. Enfin, il serait utile de savoir si les propositions du Bureau ont été examinées par le Comité consultatif de contrôle indépendant et le Responsable des questions d'éthique; si ce n'est pas le cas, le Conseil d'administration devrait solliciter leur avis.
- 58. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement du Japon convient que les règles devraient prévoir l'organisation, avant les élections, d'au moins un événement public interactif auquel participeraient les candidats et les mandants. Il y a lieu d'exiger des candidats qu'ils s'engagent à respecter les principes et les normes d'éthique les plus élevés. Les candidats internes devraient être mis en congé spécial, selon des modalités spécifiques qu'il conviendrait de clarifier. Le GASPAC appuie les amendements proposés par le groupe des PIEM et invite le Bureau à mettre en œuvre les règles de manière juste et équitable.
- 59. Une représentante du gouvernement de l'Inde** dit que la mission cruciale de promotion de la justice sociale et de conditions de travail décentes qui incombe à l'OIT exige que son Directeur général soit élu selon une procédure transparente et rigoureuse. Les amendements proposés qui concernent la conduite éthique, la divulgation des activités de campagne et de leur financement et la nécessité d'éviter tout chevauchement entre les activités de campagne et les activités exercées au service du Bureau sont par conséquent bienvenus. Toutefois, l'accent devrait davantage être mis sur la diversité et l'inclusivité du processus de nomination du Directeur général, afin d'améliorer la diversité, la représentation des régions et l'équilibre femmes-hommes parmi les candidats. Les règles devraient expressément mentionner la nécessité de refléter la diversité des Membres de l'OIT dans le processus de nomination du Directeur général ainsi que celle de garantir la transparence et la rigueur du processus. Les règles initiales 8 et 9, portant respectivement sur l'équité et la transparence du processus de nomination, devraient être conservées. Sur la base de ces considérations, l'Inde soutient le projet de décision.

- 60. Un représentant du gouvernement de la Suisse** prend la parole en vertu du paragraphe 1.8.3 des Règles applicables au Conseil d'administration au sujet d'une question qui concerne son gouvernement. La Suisse souscrit à la proposition visant à mettre les candidats internes en congé spécial et à réduire leur traitement de moitié, mais elle rappelle que les fonctionnaires internationaux en poste en Suisse doivent travailler à plein temps pour pouvoir maintenir leur statut en termes de privilèges et d'immunités diplomatiques. Des exceptions à cette règle peuvent toutefois être accordées à la demande de l'organisation internationale concernée. L'orateur se félicite de la tenue annoncée de consultations préalables avec les autorités suisses au sujet des modalités proposées.
- 61. Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique), répondant à la demande d'éclaircissements formulée par la porte-parole du groupe des travailleurs, fait observer que l'amendement qu'il est proposé d'apporter à l'article 4.6 du Statut du personnel garantit que les contrats des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux ne pourront jamais s'étendre au-delà de la durée du mandat du Directeur général en exercice, mais que cet amendement ne s'applique pas aux autres candidats internes, qui devront par conséquent soumettre une lettre de démission conditionnelle dans les cas où leur contrat s'étendra au-delà de la durée du mandat du Directeur général en exercice. Il est exact que, selon les informations disponibles, seule une institution des Nations Unies exige des candidats internes qu'ils soumettent une lettre de démission conditionnelle. En outre, il n'existe aucun précédent dans lequel un congé spécial a été accordé à un chef de secrétariat en exercice pour lui permettre de faire campagne, car une organisation ne saurait fonctionner dans ces conditions.
- 62.** Comme l'a suggéré la porte-parole du groupe des travailleurs, le libellé de la règle 14 sera revu car, dans sa forme actuelle, il porte à croire que toutes les promesses et tous les dons, sans distinction, sont contraires à la déontologie. Pour ce qui est de la procédure d'enquête applicable aux allégations de faute dans le contexte du processus de nomination, il n'existe pas en la matière de procédures spéciales concernant l'élection du Directeur général, de sorte que l'enquête devra être conduite conformément au cadre de responsabilisation existant et aux procédures établies. Si la proposition du groupe des PIEM consistant à remplacer «traitement partiel» par «demi-traitement» dans la règle 23 est retenue, le Statut du personnel sera modifié en conséquence. La proposition du groupe des PIEM visant à modifier la durée minimale du congé spécial indiquée dans la règle 23 par souci de cohérence avec la règle 1 a du sens, mais il convient de noter que le délai pour la réception des candidatures qui figure à la règle 1 n'a jamais été respecté au cours des six élections qui ont eu lieu entre 1998 et 2022.
- 63.** Le Bureau souhaiterait connaître les vues du Conseil d'administration sur la proposition du groupe de l'Afrique selon laquelle l'OIT ne devrait pas prendre à sa charge l'intégralité des frais de voyage des candidats appelés à se rendre à Genève pour participer à un ou plusieurs événements interactifs. Quant à la demande d'éclaircissements formulée par le groupe de l'Afrique au sujet de la divulgation des dépenses de campagne, il est difficile de donner des indications précises concernant les renseignements qui seraient publiés à ce sujet étant donné que cela n'a jamais été fait auparavant; cela dépendra de la nature et du degré de détail des renseignements reçus. En tout état de cause, le Bureau exercera son pouvoir discrétionnaire et son discernement et consultera le bureau du Conseil d'administration avant de publier ces renseignements. Répondant à la demande de précisions formulée par le GASPAC, l'orateur indique que les modalités propres au congé spécial pour les candidats internes dépendront de la décision du Conseil d'administration; celui-ci voudra peut-être fixer une durée minimale, mais c'est au Directeur général qu'il appartiendra de déterminer la durée précise du congé spécial, en consultation avec le bureau du Conseil d'administration.

- 64. La porte-parole du groupe des travailleurs** rappelle que, dans d'autres organisations, le candidat élu et les autres candidats travaillent souvent ensemble après des élections; exiger des candidats qu'ils démissionnent s'ils ne sont pas élus n'est peut-être pas nécessaire et pourrait en outre compromettre l'accès des intéressés à des prestations de chômage car il pourrait être considéré qu'ils ont volontairement quitté leur emploi. Par conséquent, il serait judicieux d'examiner cette disposition avec le Syndicat du personnel. Les candidats internes ne devraient pas être désavantagés, car cela risquerait de les dissuader de se présenter. Les propositions initiales du Bureau concernant le congé spécial et le niveau de traitement à accorder aux candidats internes visaient à ménager une certaine souplesse qui permettrait de tenir compte du temps consacré par les candidats à leurs activités de campagne. Il convient aussi de garder à l'esprit que les candidats se présentent à l'élection pour servir l'Organisation, pas uniquement par ambition personnelle. L'oratrice n'est donc toujours pas convaincue par les amendements proposés par les gouvernements.
- 65. Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) dit que le Syndicat du personnel a été consulté au sujet des propositions mais qu'il n'a formulé aucune observation. En cas de non-élection d'un candidat interne, la démission de l'intéressé ne serait pas automatique; elle ne prendrait effet que si elle était acceptée par le nouveau Directeur général. Les propositions ont été faites dans le but de faciliter la passation de pouvoir après l'élection.
- 66. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que, pour son groupe, la proposition relative à la démission conditionnelle n'est pas viable. La déduction de 50 pour cent du traitement versé aux candidats internes est une option équitable et pratique, compte tenu du fait qu'il serait très difficile d'évaluer le temps consacré par un candidat à sa campagne et que cette évaluation subjective pourrait incomber au Directeur général en exercice. La durée des campagnes électorales devrait être uniformisée ou un créneau être défini pour les activités de campagne. Il ne devrait pas y avoir d'incohérence entre les règles 1 et 23 s'agissant de la durée du congé spécial ou de l'autorité compétente – le Directeur général ou le Conseil d'administration – pour la déterminer; pour le groupe des employeurs, la décision à cet égard devrait revenir au Conseil d'administration. Le groupe des employeurs n'est pas opposé à l'amendement proposé par le groupe des PIEM, pour autant que le libellé garantisse la cohérence des règles 1 et 23. À cette fin, la dernière phrase de la règle 23 pourrait être modifiée de manière à se lire comme suit: «pendant une période dont la durée sera déterminée par le Conseil d'administration conformément à la règle 1».
- 67. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie demande une nouvelle fois si les propositions ont été soumises au Comité consultatif de contrôle indépendant et au Responsable des questions d'éthique; les modifications pourraient être reproduites dans d'autres organismes du système des Nations Unies, raison pour laquelle un avis indépendant est nécessaire.
- 68. La porte-parole du groupe des travailleurs** se dit préoccupée par la proposition visant à fixer le niveau de traitement des candidats internes à 50 pour cent de leur traitement habituel sans que la durée du congé spécial soit spécifiée. Si le Conseil d'administration retient l'option du demi-traitement, la durée du congé spécial devrait être de deux mois.
- 69. Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) indique que le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs et la proposition du GRULAC reviendraient à mettre les candidats internes en congé spécial avec traitement partiel pendant toute la campagne, laquelle, dans le cas de la campagne de 2022, aura duré neuf mois (si l'on prend comme point de départ l'ouverture du dépôt des candidatures) ou six mois (si l'on prend comme point de départ la date limite pour le dépôt des candidatures). Le Responsable des

questions d'éthique a examiné les propositions. Comme cela a été demandé, le Comité consultatif de contrôle indépendant, le Chef auditeur interne et le Responsable des questions d'éthique pourront s'exprimer devant le Conseil d'administration une fois que la version révisée des règles aura été établie.

- 70. La porte-parole du groupe des travailleurs** exprime des réserves quant à la détermination, par le Conseil d'administration, de la durée du congé applicable aux candidats internes; une telle décision devrait être prise par le bureau du Conseil d'administration sur proposition du Bureau.

(Le Conseil d'administration reprend l'examen de la question après distribution, par le Bureau, d'un document révisé.)

- 71. Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) indique que, compte tenu des avis exprimés au sein du Conseil d'administration, les dépenses afférentes à la participation des candidats à des événements interactifs publics seront intégralement à la charge de l'OIT. La règle 14 a été remaniée de manière à établir clairement que tous les dons ne sont pas contraires à la déontologie, et une phrase a été ajoutée dans le corps du document pour expliquer que cette règle ne vise pas le soutien qu'un gouvernement ou un groupe peut communément apporter à un candidat, tel que l'organisation de réceptions ou la prise en charge de certains frais de voyage. Les contributions du GRULAC, du groupe des PIEM et du groupe des employeurs ont été regroupées dans un nouveau libellé aux termes duquel il est proposé que les candidats internes soient mis en congé spécial avec demi-traitement pendant une période fixe comprise entre la date limite pour le dépôt des candidatures et la date de l'élection, étant entendu que ce congé spécial ne prendra effet qu'une fois que les candidats auront épuisé leurs congés annuels.
- 72.** Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs s'étant opposés au concept de démission conditionnelle, au sujet duquel le Responsable des questions d'éthique et le Chef auditeur interne ont également émis des réserves, il est proposé de supprimer cette mention des règles. Enfin, comme suite aux observations du Chef auditeur interne, une note de bas de page a été ajoutée afin d'indiquer qu'un document d'orientation distinct pourrait être rédigé concernant la procédure d'enquête et de sanction disciplinaire applicable en cas de faute signalée ou alléguée dans le contexte du processus de nomination du Directeur général.
- 73. La porte-parole du groupe des travailleurs** note que le Conseiller juridique n'a pas répondu à la question relative aux conditions de résidence, soulevée par le gouvernement de la Suisse. Le groupe des travailleurs peut accepter les autres changements.
- 74. Le porte-parole du groupe des employeurs** indique que son groupe accepte toutes les modifications proposées, sous réserve que la question soulevée par la Suisse soit résolue. La règle 23 semble vouloir dire que tout fonctionnaire du BIT se portant candidat doit avoir épuisé ses congés annuels pour que le congé avec demi-traitement puisse s'appliquer. Or, les candidats devraient rester libres d'utiliser leurs congés comme ils l'entendent.
- 75. S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon dit que son groupe n'a pas de position arrêtée, mais convient que certains éclaircissements sont nécessaires. Le GASPAC souscrit aux modifications apportées à la règle 14, mais souhaiterait des explications quant à la suppression de la dernière phrase de la règle 19. Dans un esprit de consensus, il est prêt à faire preuve de souplesse au sujet de la règle 24 et d'autres questions, pour autant que certains principes fondamentaux, tels que l'équité et la transparence, soient mis en avant. Si nécessaire et selon le souhait de la majorité, le GASPAC serait disposé à poursuivre la discussion à la session suivante du Conseil d'administration.

76. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie souscrit à la disposition prévoyant la mise en congé spécial des candidats internes, avec demi-traitement, pendant la période indiquée dans le document révisé. Le Directeur général devrait être habilité à proroger les contrats des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux s'il le souhaite. Il est important que les futures élections durent moins longtemps que les précédentes. Le GRULAC appuie le document tel que révisé.
77. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement de l'Allemagne accueille favorablement les modifications et approuve la proposition tendant à exiger des candidats internes qu'ils aient épuisé leurs congés annuels avant de prendre un congé spécial, car c'est ce qui est attendu des candidats externes. Le groupe des PIEM reste fermement convaincu de la nécessité de limiter la durée de la campagne afin de réduire la charge que celle-ci fait peser sur l'Organisation; il conviendrait de tenir compte de cette limite au moment de fixer les dates de dépôt des candidatures.
78. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie fait observer que certaines préoccupations de son groupe n'ont pas été prises en compte, mais appuie néanmoins le projet de décision tel que révisé. Le groupe de l'Afrique est fortement favorable à une réduction de la durée de la campagne, dont il estime qu'elle devrait être limitée à deux ou trois mois, mais pourrait accepter qu'elle s'étende jusqu'à six mois si un consensus se dégage en ce sens.
79. **Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique), répondant à la porte-parole du groupe des travailleurs, explique que la question du permis de résidence des candidats internes mis en congé spécial est déjà traitée au paragraphe 26 du document, qui fait référence à des consultations préalables avec les autorités de l'État hôte. La Mission permanente de la Suisse a confirmé le fait que, pour les candidats internes, être mis en congé spécial avec demi-traitement équivalait à travailler à temps partiel, ce qui est autorisé pour autant qu'une demande soit présentée à cet effet et que soit apportée la preuve que la personne concernée est assurée, qu'elle dispose de moyens financiers suffisants pour subvenir à ses besoins à Genève et qu'elle n'exerce pas d'autre activité lucrative. Le Bureau ne juge pas nécessaire d'énoncer expressément ces conditions dans les règles. Les autorités suisses ont donné l'assurance que les candidats internes ne rencontreraient aucun problème à cet égard, mais ce point a néanmoins été mentionné dans le document par souci d'exhaustivité.
80. Les candidats internes seront tenus de prendre leurs jours de congé annuel, avec traitement intégral, avant de prendre un congé spécial avec demi-traitement, ce qui devrait en principe être à leur avantage. La durée de la dernière campagne électorale – six mois – n'est pas habituelle; elle reflète simplement la manière dont les choses se sont déroulées lors de cette élection. Il a été reconnu qu'une campagne aussi longue pouvait être pesante pour les candidats internes et que l'utilisation des congés annuels serait un moyen de les soulager. Une autre possibilité serait de déterminer une période de campagne fixe allant de la date limite de dépôt des candidatures à la date de l'élection. En ce qui concerne le texte supprimé au paragraphe 19, il se pourrait que des règles relatives au traitement des allégations de manquement impliquant des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies soient prochainement élaborées; il a donc été jugé plus prudent de supprimer intégralement la phrase.
81. **S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon demande de quelle façon les candidats internes peuvent faire campagne s'ils n'ont pas la possibilité de prendre un congé spécial entre le moment où ils annoncent leur candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

82. **Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) explique que les candidats internes qui annonceront leur candidature avant la date limite de dépôt devront en effet lancer leur campagne tout en travaillant à temps plein.
83. **Le porte-parole du groupe des employeurs** affirme que les candidats internes devraient pouvoir choisir d'utiliser ou non leurs congés annuels et, le cas échéant, quand les utiliser. Sans cela, l'Organisation ferait des économies pendant que la personne concernée épuiserait ses jours de congé. En outre, des incertitudes persistent quant au point de savoir si les personnes recevant un demi-traitement peuvent utiliser la moitié de leurs congés annuels pour compléter leurs revenus. La version précédente du document était plus claire. Ce point aurait pu être clarifié moyennant l'ajout d'une note indiquant que les candidats internes peuvent décider d'utiliser leurs congés annuels pour obtenir un traitement intégral, y compris pendant leur congé spécial. L'orateur demande si le Syndicat a pu formuler des observations à ce sujet et, dans la négative, s'il ne conviendrait pas de lui en donner la possibilité.
84. **La porte-parole du groupe des travailleurs** propose que les mots «à la demande du candidat» soient ajoutés dans la règle 23.
85. **Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) fait observer que la référence aux congés annuels a été insérée comme suite aux observations du Conseil d'administration. Le Syndicat n'a pas encore pu être consulté à ce sujet par manque de temps.
86. **Le porte-parole du groupe des employeurs** propose de supprimer la mention «(après épuisement des congés annuels)» qui figure dans la règle 23. La question des congés annuels pourra faire l'objet d'un traitement administratif.
87. **La porte-parole du groupe des travailleurs** répond que l'ajout des mots «à la demande du candidat» aurait le même effet.
88. **Le représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) dit que le membre de phrase entre parenthèses pourrait être supprimé et un libellé ajouté à l'effet de préciser que les candidats internes peuvent utiliser leurs congés annuels pendant la période comprise entre la date limite pour le dépôt des candidatures et la date de l'élection.
89. **Le porte-parole du groupe des employeurs** approuve la suggestion et propose qu'il soit précisé dans le libellé en question que les candidats internes peuvent choisir d'utiliser, pendant cette période, les jours de congé annuel qu'ils ont accumulés.

Décision

90. **Le Conseil d'administration approuve les amendements qu'il est proposé d'apporter à l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail et aux articles 4.6 et 7.7 du Statut du personnel, tels que formulés à l'annexe I du document GB.347/LILS/3(Rev.2), telle qu'amendée.**

(GB.347/LILS/3(Rev.2), paragraphe 32, tel qu'amendé par le Conseil d'administration)

Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

4. Rapport sur la mise en œuvre des ajustements apportés à la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (GB.347/LILS/4)

91. **Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que les ajustements apportés ont nettement amélioré la procédure et qu'il attend avec intérêt de recevoir, à une future session du Conseil d'administration, des informations sur le déroulement de la procédure lancée en vue de pourvoir les trois nouveaux postes vacants.
92. **La porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite des améliorations apportées à la procédure de nomination et insiste sur l'importance de la transparence, de l'intégrité et de l'impartialité. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
93. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Gabon, rappelant que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts) joue un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, se félicite de la réalisation de l'équilibre entre les deux sexes au sein de la commission. Le Bureau devrait veiller au maintien de cet équilibre lors des processus de sélection à venir, sans préjudice de la compétence, qui reste un critère déterminant, et appliquer les huit mêmes critères de sélection à l'avenir. Prenant note de l'appel à candidatures lancé en vue de pourvoir les trois autres postes vacants, l'oratrice invite le Directeur général à continuer de veiller à ce que la commission d'experts poursuive son travail en toute indépendance et impartialité. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
94. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie accueille favorablement les ajustements apportés à la procédure de nomination, qui ont contribué à améliorer la transparence et la bonne gouvernance. Elle se félicite aussi de la forte proportion de candidats originaires de pays d'Amérique du Sud, compte tenu du nombre élevé de cas se rapportant à cette région qui sont en instance devant la commission d'experts. L'équilibre entre femmes et hommes au sein de la commission constitue une avancée importante sur le plan symbolique, et l'oratrice se réjouit que l'appel à manifestation d'intérêt pour les postes vacants ait été relayé compte dûment tenu de la dimension géographique. Le GRULAC espère que le Bureau poursuivra ses efforts en vue d'améliorer la procédure de nomination.
95. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement de l'Islande déclare que son groupe salue et appuie les efforts faits pour diffuser toutes les vacances de postes moyennant la publication d'appels à manifestation d'intérêt, car cela garantit la transparence et la rapidité du processus de sélection. Elle se félicite que le Bureau ait organisé le processus de sélection de façon à préserver l'équilibre géographique et la représentation de tous les systèmes juridiques, qui sont essentiels à l'intégrité de la commission d'experts. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.

Décision

96. Le Conseil d'administration prend note des informations fournies.

(GB.347/LILS/4, paragraphe 13)

5. Formulaire proposé pour les rapports demandés en 2024 au titre des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT (GB.347/LILS/5(Rev.1))

97. **La porte-parole du groupe des travailleurs** souligne combien les instruments qui traitent des prestations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles sont importants, sachant que l'on déplore chaque jour 7 500 décès évitables dus à des conditions de travail dangereuses et insalubres. Une étude d'ensemble permettrait au Bureau de recenser les obstacles à la ratification de ces instruments et à leur mise en œuvre, ainsi que les lacunes dans la couverture assurée et les groupes vulnérables de travailleurs. Le formulaire proposé qui est annexé au document à l'examen est clair, concis et complet. Le groupe des travailleurs souscrit donc au projet de décision et encourage les États Membres à présenter les rapports demandés pour 2024. La porte-parole du groupe des travailleurs fait toutefois observer que divers problèmes se sont fait jour concernant la plateforme virtuelle utilisée lors des consultations sur le formulaire proposé, et qu'il devrait y être remédié pour assurer l'exhaustivité et la transparence des consultations tripartites qui seront menées sur les futurs rapports.
98. **Le porte-parole du groupe des employeurs** se félicite de ce que le Bureau ait tenu compte, lors de la préparation du formulaire proposé, des orientations fournies par le Conseil d'administration à ses sessions précédentes. Il souligne lui aussi l'importance des instruments en question et insiste sur le fait que le formulaire à l'examen devrait: couvrir toutes les dispositions des instruments concernés; traiter de l'application de ces dispositions aussi bien en droit que dans la pratique; être circonscrit au champ d'application des instruments considérés; et faire une distinction entre les dispositions juridiquement contraignantes et les autres dispositions. Le groupe des employeurs approuve le projet de décision.
99. **S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne déclare que, les études d'ensemble étant un élément fondamental des travaux menés par l'OIT en matière normative, son groupe attache de l'importance au choix des instruments couverts par de telles études et à l'élaboration du formulaire de rapport correspondant, aux fins prévues à l'article 19 de la Constitution. Ces formulaires devraient être concis et ciblés, et le groupe gouvernemental salue les efforts que le Bureau a faits pour améliorer le processus, notamment en organisant des consultations et en mettant au point une plateforme virtuelle pour le dépôt des observations. L'oratrice indique toutefois que, malheureusement, l'accès au document via la nouvelle plateforme a été très problématique. En outre, le formulaire proposé contenait un nombre excessif et disproportionné de questions, y compris 12 questions facultatives qui n'étaient pas fondées sur les instruments concernés, et qu'il n'était pas conforme à la pratique établie consistant, notamment, à indiquer à quel instrument ou disposition se rapporte chaque question. Nombre des problèmes décelés par son groupe auraient pu être réglés au cours des consultations initiales. Puisqu'ils ne l'ont pas été, le groupe gouvernemental souhaiterait que les discussions se poursuivent sur la manière d'améliorer encore le processus, et demande au Bureau de réviser le formulaire proposé.

- 100. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) sait gré aux mandants de leurs observations concernant la manière d'améliorer le processus de consultation. À cet égard, elle prend note des problèmes rencontrés pour accéder à la plateforme virtuelle et assure que le processus sera amélioré à l'avenir. Elle relève également que, si les groupes des employeurs et des travailleurs ont pu participer aux consultations, le processus semble avoir moins bien fonctionné pour le groupe gouvernemental. Compte tenu des observations formulées par celui-ci, une version révisée du formulaire a été établie et distribuée pour consultation.
- 101. La porte-parole du groupe des travailleurs** estime que le formulaire devrait contenir autant de questions que nécessaire, afin que les réponses fournies soient suffisamment détaillées pour permettre le recensement des lacunes dans la couverture existante et les obstacles à la ratification. Cela étant, elle déclare comprendre les préoccupations exprimées par le groupe gouvernemental et est disposée à examiner la version révisée du formulaire.
- 102. Le porte-parole du groupe des employeurs** fait part de sa surprise quant à la demande de révision du formulaire, étant donné qu'un consensus avait été obtenu lors de la période de consultation. Il considère que le Conseil d'administration devrait adopter le projet de décision avec le formulaire tel que proposé et que les préoccupations exprimées par le groupe gouvernemental devraient être prises en considération à l'avenir.
- 103. Une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique**, eu égard aux difficultés apparues pendant la période de consultation, est d'accord pour qu'une version révisée du formulaire proposé soit distribuée pour consultation.
- 104. Le porte-parole du groupe des employeurs** préférerait que le Conseil d'administration se prononce sur la base des travaux qui ont déjà eu lieu.
- 105. La porte-parole du groupe des travailleurs** indique que son groupe est prêt à faire preuve de souplesse, afin de faire en sorte que le formulaire de rapport soit bien accepté par l'ensemble des mandants. Elle ajoute cependant que, s'il est décidé de poursuivre les consultations, l'objectif doit être de parvenir rapidement à un consensus.
- 106. Le porte-parole du groupe des employeurs** demande si des consultations pourraient avoir lieu entre la présente session du Conseil et une prochaine session et si la décision pourrait être reportée à la 348^e (juin 2023) ou à la 349^e (octobre-novembre 2023) session du Conseil d'administration.
- 107. S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, la représentante du gouvernement de l'Allemagne rappelle qu'elle est intervenue au nom de l'ensemble des 187 États Membres pour que la discussion soit aussi courte que possible. Elle prie instamment le groupe des employeurs d'accéder à sa demande tendant à poursuivre les consultations en vue d'atteindre le consensus.
- 108. La représentante du Directeur général** (directrice, NORMES) déclare que, si le Conseil d'administration attend sa 349^e session pour prendre une décision, les gouvernements n'auront pas assez de temps pour soumettre leurs rapports dans les délais requis aux fins de l'élaboration de l'étude d'ensemble en 2024. La décision pourrait en théorie être prise à la 348^e session, qui doit se tenir brièvement dès la clôture de la 111^e session de la Conférence, mais cela ne laisserait peut-être pas suffisamment de temps pour faire aboutir les consultations, et il ne sera pas possible d'organiser des discussions s'il n'y a pas consensus. La représentante du Directeur général encourage en conséquence le Conseil d'administration à envisager que les consultations sur le projet de formulaire révisé aient lieu au cours de la présente session.

- 109. La porte-parole du groupe des travailleurs** accepte la tenue de consultations informelles en vue de parvenir à un consensus.
- 110. Le porte-parole du groupe des employeurs** indique que son groupe ne veut pas faire obstacle au consensus, et qu'il est donc disposé à accepter la tenue de nouvelles consultations informelles.
- 111. Un représentant du gouvernement de l'Espagne** convient qu'un nouveau tour de consultations informelles aiderait à parvenir à un consensus.
- 112. La représentante du Directeur général** (directrice, NORMES) déclare que le Bureau distribuera une version révisée du formulaire proposé avant la reprise des discussions sur la question.
- 113. Le porte-parole du groupe des employeurs** souligne que les amendements devraient être présentés pendant les consultations et non lors de l'examen du projet de décision en séance plénière. Les membres devraient faire tout leur possible pour soumettre leurs propositions en temps voulu.
- 114.** Étant donné que des questions importantes ont été supprimées ou reformulées dans le formulaire révisé, l'orateur demande au Bureau de confirmer que cette nouvelle version couvre de manière adéquate les dispositions de tous les instruments examinés dans le cadre de l'Étude d'ensemble. Pour s'assurer que le formulaire n'est pas trop long, il est préférable de faire une sélection plus restreinte d'instruments pour l'Étude d'ensemble et de poser un nombre suffisant de questions pour traiter correctement les instruments choisis. Sur cette base, le groupe des employeurs peut appuyer le projet de décision contenu dans le document révisé.
- 115. La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que, le document révisé ayant été préparé en consultation avec tous les mandants tripartites, le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 116. S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne fait valoir l'importance de trouver un juste équilibre entre le besoin d'exhaustivité, d'une part, afin que le formulaire permette de recueillir suffisamment d'informations pour donner une image claire du droit et de la pratique sur des questions techniques souvent complexes, et le besoin de concision, d'autre part, pour que les gouvernements puissent répondre en temps voulu et de manière complète. Étant plus concis et plus ciblé, le questionnaire révisé permettra d'obtenir davantage de réponses et donnera de meilleurs résultats. Le groupe gouvernemental appuie le projet de décision.
- 117. La représentante du Directeur général** (directrice, NORMES) explique que l'on a supprimé certaines questions et que l'on en a reformulé d'autres pour s'assurer de couvrir toutes les dispositions des différents instruments. Le fait que le Conseil d'administration ait décidé des thèmes et des conventions examinés dans les études à venir devrait permettre d'éviter que des problèmes similaires ne se reproduisent.

Décision

118. Le Conseil d'administration:

- a) demande aux gouvernements de soumettre pour 2024, au titre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, des rapports sur les instruments suivants: la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921; la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du**

travail), 1925; la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (partie VI); la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]; et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964;

- b) approuve le formulaire de rapport concernant ces instruments, qui figure en annexe du document GB.347/LILS/5(Rev.1).**

(GB.347/LILS/5(Rev.1), paragraphe 7)

6. Propositions visant à adapter les modalités actuelles de présentation des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT à l'intention des Membres qui ont ratifié les nouvelles conventions fondamentales n^{os} 155 et 187 et projet de formulaire de rapport au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (GB.347/LILS/6)

- 119. La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que le suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ci-après «la Déclaration de 1998»), revêt une importance capitale pour l'Organisation. L'assistance technique destinée à éliminer les obstacles à la ratification et à l'application de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, devrait être une priorité des efforts déployés au niveau des pays. L'oratrice se réjouit du fait que le rapport comportera des informations sur les normes fondamentales en matière de santé et de sécurité. Le Bureau devrait intensifier notablement l'assistance qu'il apporte aux pays comme suite aux rapports. Le taux de ratification des conventions fondamentales n^{os} 155 et 187 est inférieur à celui des conventions auxquelles se rapportent les quatre autres catégories de principes et droits énoncés dans la déclaration.
- 120.** Le formulaire que doivent remplir les États Membres n'ayant pas ratifié les conventions n^{os} 155 et 187 est clair, concis et complet et devrait constituer une bonne base pour la fourniture d'une assistance technique ciblée. Toutefois, dans un souci de cohérence et d'exhaustivité, les questions relatives aux perspectives de ratification devraient figurer à la fois dans le questionnaire électronique et dans le formulaire de rapport sur papier.
- 121.** La semaine précédente, le Conseil d'administration a approuvé les propositions et la feuille de route pour la révision de la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail et pour la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que nouveau principe et droit fondamental au travail, dont le premier pilier prévoit des activités visant à appuyer à titre prioritaire la ratification universelle des conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail et leur mise en œuvre. L'examen annuel permettra d'obtenir des informations indispensables à la mise en œuvre de la future stratégie. L'oratrice engage les États Membres à soumettre les rapports demandés pour chacun des cinq principes et droits fondamentaux au travail.

122. Le groupe des travailleurs souscrit aux propositions visant à ramener à trois ans le cycle de présentation des rapports et salue les efforts déployés par le Bureau pour assurer l'homogénéité et la cohérence des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que des instruments de gouvernance connexes relatifs à l'inspection du travail et des autres instruments techniques concernant les conditions de travail.
123. L'oratrice encourage les États Membres qui ont ratifié les conventions à s'acquitter de leur obligation au titre de l'article 22 de la Constitution, en présentant leurs rapports dans les délais impartis et en consultant les partenaires sociaux du pays. Par ailleurs, elle encourage le Bureau à continuer de coopérer avec les mandants afin d'améliorer le processus de consultation concernant les formulaires à utiliser pour l'établissement des rapports devant être présentés au titre des articles 19 et 22, en particulier pour faciliter l'utilisation de la plateforme en ligne.
124. **Le porte-parole du groupe des employeurs** rappelle, au sujet du formulaire à utiliser pour la présentation de rapports au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT, que, lors de la discussion sur le document GB.347/INS/3 consacré à l'examen des rapports annuels, les employeurs ont clairement fait savoir que des améliorations s'imposaient non seulement en ce qui concerne les informations recueillies, mais aussi pour ce qui est de l'examen et de l'analyse de ces informations par le Bureau. L'examen des rapports annuels constitue une première étape importante pour le recensement des domaines dans lesquels les besoins d'assistance du BIT sont les plus pressants. Il doit toutefois donner lieu à une analyse davantage qualitative qui favorise une meilleure appréciation de la situation nationale ainsi que l'apprentissage par les pairs et la mise en évidence de bonnes pratiques susceptibles d'être reproduites d'une manière compatible avec la situation propre à chaque pays. La déclaration précédente du groupe des employeurs à ce sujet est tout à fait pertinente pour la discussion en cours.
125. En ce qui concerne la teneur du formulaire de rapport, le Bureau n'a pas exactement repris la formulation convenue pour la question 16 et devrait préciser que seuls les pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 187 sont tenus d'y répondre.
126. Le groupe des employeurs est favorable à l'instauration, à compter de 2024, d'un cycle triennal de présentation des rapports sur les conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail, car cela serait un gage d'homogénéité et de cohérence. Toutefois, comme le montre le tableau 2 du document à l'examen, les modalités de présentation des rapports au titre de l'article 22 sont devenues complexes. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail a complexifié davantage le processus de présentation des rapports annuels sur la santé et la sécurité au travail. Cette complexité croissante devrait inciter le Bureau à envisager de simplifier le système de présentation des rapports et à réfléchir aux avantages qu'il y aurait à regrouper les conventions de l'OIT dans ce domaine, compte tenu en particulier de la nouvelle discussion normative qu'il est prévu de tenir à une future session de la Conférence internationale du Travail. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
127. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de la Namibie se réjouit que le formulaire de rapport soit accessible sous plusieurs formats et demande au Bureau de préciser la date à laquelle le questionnaire électronique sera disponible. Les questions 23 à 26 sur les perspectives de ratification et les obstacles à la ratification sont importantes au regard des activités menées par l'OIT pour promouvoir la ratification des conventions et devraient figurer dans le formulaire quel qu'en soit le format, et non pas uniquement dans le formulaire en ligne.

128. L'orateur accueille favorablement la proposition de modification des modalités de présentation des rapports concernant les conventions fondamentales sur la sécurité et la santé au travail qui vise à ramener le cycle de six à trois ans, et félicite le Bureau d'avoir maintenu le regroupement thématique de ces conventions dans les modalités de présentation des rapports au titre de l'article 22. Le regroupement thématique des conventions présente des avantages considérables pour les gouvernements et les organes de contrôle. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
129. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie se félicite de la modification apportée au cycle de présentation des rapports pour y intégrer les rapports sur l'application, en droit et dans la pratique, des conventions n^{os} 155 et 187, car cela améliorera le suivi de la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental au travail. Cela devrait aussi alléger la charge de travail que la présentation des rapports fait peser sur les gouvernements et permettre à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de procéder à un examen plus complet.
130. Le GRULAC appuie le projet de décision figurant au paragraphe 11 du document à l'examen. Il importera toutefois que, une fois le formulaire de rapport approuvé, le Bureau garantisse l'accès à une interface électronique conviviale pour faciliter la soumission des rapports. En outre, lorsque le cycle de présentation des rapports proposé pour la période 2024-2029 aura été approuvé, le calendrier provisoire publié sur la plateforme NORMLEX devra être mis à jour en conséquence.
131. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique fait observer qu'un processus amélioré de présentation des rapports est essentiel pour donner effet à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que nouveau principe et droit fondamental. Le groupe des PIEM est favorable à l'instauration d'un cycle de présentation des rapports de trois ans. L'ordre proposé pour la présentation des rapports favorise l'homogénéité et la cohérence non seulement s'agissant des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, mais aussi pour ce qui est des instruments de gouvernance relatifs à l'inspection du travail et des autres instruments techniques concernant les conditions de travail. Le groupe des PIEM aurait préféré un questionnaire plus simple, comportant des questions moins nombreuses et d'ordre plus général qui auraient permis d'avoir une meilleure idée de la mesure dans laquelle les principes relatifs à la sécurité et à la santé au travail sont incorporés dans les législations nationales. Les questions ne doivent pas être trop similaires ni trop détaillées afin d'éviter la duplication des informations.
132. L'oratrice demande des éclaircissements concernant les informations qu'un pays qui a déjà présenté un rapport sur le principe relatif à un milieu de travail sûr et salubre doit fournir dans le cadre du suivi de la déclaration. Afin d'éviter les doublons en matière de rapports, il conviendrait de mieux faire le lien entre les deux exercices. Des précisions devraient être apportées quant aux différences entre le questionnaire électronique et les autres formats. La présentation des rapports par voie électronique est indéniablement efficace, mais elle comporte néanmoins certains inconvénients en ce qu'elle limite la possibilité de fournir des réponses exhaustives ainsi que le processus de rédaction et de vérification. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

- 133. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département des normes internationales du travail (NORMES)) se félicite, au sujet des modalités de présentation des rapports au titre de l'article 22, du franc soutien et des commentaires positifs et fort utiles qui ont été exprimés à l'égard des ajustements proposés en vue de garantir le regroupement thématique des rapports et une certaine cohérence entre les rapports.
- 134.** En ce qui concerne la présentation de rapports au titre du suivi de la Déclaration de 1998, l'oratrice indique avoir pris note des questions, des observations et des propositions qui ont été formulées. Ces rapports seront soumis pour la première fois en 2024. Le Bureau tiendra compte de toutes les observations relatives aux avantages que présente le questionnaire électronique par rapport aux formats Word et PDF et procédera à des consultations en conséquence. Le Bureau s'est efforcé de concilier l'optimisation des avantages de la technologie et la nécessité de ne pas imposer une charge de travail excessive aux administrations nationales.
- 135.** La base de données NORMLEX sera mise à jour rapidement.
- 136.** Quant à la demande d'éclaircissements formulée par le groupe des PIEM au sujet des informations devant être soumises, l'oratrice indique que la présentation, au titre de l'article 19, de rapports sur l'application des conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail débutera en 2024. Elle confirme qu'il sera veillé à ce que le formulaire de rapport mentionne clairement que seuls les faits nouveaux sont à signaler.

Décision

137. Le Conseil d'administration:

- a) approuve le formulaire de rapport relatif à l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre, sous la forme proposée à l'annexe du document GB.347/LILS/6, qui servira de base pour l'établissement des rapports devant être présentés au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT aux fins du suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022;**
- b) approuve les adaptations proposées au paragraphe 9 du document concernant le cycle triennal de présentation des rapports sur les conventions fondamentales au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.**

(GB.347/LILS/6, paragraphe 11)