



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

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

Table des matières

	Page
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	3
1. Exécution du programme de l'OIT pour 2022-23 (GB.350/PFA/1(Rev.1))	3
Décision.....	13
2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.350/PFA/2).....	13
Décision.....	13
3. Programme et budget pour 2022-23: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2023 (GB.350/PFA/3).....	13
Décision.....	13
4. Barème des contributions au budget pour 2025 (GB.350/PFA/4).....	13
Décision.....	14
5. Autres questions financières	14
Segment relatif aux audits et au contrôle	14
6. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.350/PFA/6)	14
Décision.....	20
7. Rapport du Chef auditeur interne pour 2023 et suite donnée par le Bureau au rapport pour 2022.....	20
7.1. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023 (GB.350/PFA/7/1).....	20
Décision.....	25

7.2. Suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022 (GB.350/PFA/7/2).....	25
Décision.....	27
Segment du personnel	27
8. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	27
9. Amendements au Statut du personnel (GB.350/PFA/9)	28
Décision.....	31
10. Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.350/PFA/10)	31
Décision.....	38
11. Autres questions de personnel	38

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Exécution du programme de l'OIT pour 2022-23 (GB.350/PFA/1(Rev.1))

1. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** prend note des résultats impressionnants décrits dans le rapport. Il relève toutefois que les activités normatives fondamentales de l'Organisation sont de plus en plus reléguées à l'arrière-plan et qu'il est très rarement fait mention de l'assistance technique dans le cadre du suivi des conclusions du système de contrôle de l'OIT. L'élaboration de nouveaux instruments et les efforts déployés pour accélérer les travaux du mécanisme d'examen des normes sont certes bienvenus, mais la ratification et l'action normative doivent rester au premier plan. Les circonstances ont fait que l'Organisation a dû redéployer ses forces pour répondre aux crises, ce dont l'orateur se félicite, mais une stratégie plus globale devrait être adoptée. L'OIT n'est pas un organisme d'aide humanitaire et la prochaine Étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui doit être examinée en 2026, offre une occasion d'élaborer une stratégie intégrée en faveur de la paix et de la résilience. La productivité du travail ne devrait pas être mesurée isolément; elle devrait être évaluée au regard de tous les facteurs et de sa relation avec la part des revenus du travail. Les précisions apportées sur les résultats enregistrés dans les régions sont très utiles, quoiqu'une liste des organisations les plus actives du secteur privé et de la société civile serait bienvenue. Compte tenu de l'intérêt accru porté aux chaînes d'approvisionnement mondiales, le Bureau devrait veiller à ce que l'accent soit mis sur les droits des travailleurs et le secteur public dans le cadre des activités consacrées aux transitions justes.
2. Les progrès obtenus au titre du résultat 1 méritent d'être salués; toutefois, des efforts supplémentaires devraient être déployés dans la région Asie-Pacifique ainsi que dans les États arabes. Les contributions aux différents produits qui sont versées par les partenaires de développement devraient être ventilées par groupe de mandants. Des progrès encourageants ont été réalisés en matière de négociation collective, qui devrait être promue comme un droit fondamental et ne pas être mise sur le même plan que la coopération sur le lieu de travail. En ce qui concerne le résultat 2, une seule nouvelle ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, a été enregistrée au cours de l'exercice biennal considéré. Le taux de présentation des rapports étant remonté à son niveau antérieur, de plus amples précisions sur le suivi devraient être fournies dans le prochain rapport sur les activités sectorielles. Si les crédits du budget ordinaire affectés aux normes du travail sont structurellement insuffisants, ils devraient être augmentés dans la mesure du possible. Les efforts devraient se poursuivre pour favoriser la prise en considération des normes internationales du travail dans les plans-cadres des Nations Unies pour le développement durable. Il est regrettable que les progrès réalisés au titre du résultat 3 soient largement en deçà de la cible. En ce qui concerne le résultat 4, l'orateur accueille favorablement la désignation tripartite, dans trois États Membres, de points focaux nationaux chargés de promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales), et appelle les autres États Membres à suivre cet exemple. Il rejette l'idée que la promotion des entreprises soit la seule essentielle pour préserver les emplois et les revenus, combattre les inégalités et réaliser la justice sociale. Des informations supplémentaires doivent être fournies en ce qui concerne la création de mécanismes de dialogue social favorables aux entreprises durables et les travaux en la matière devraient se fonder sur la totalité des Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées en 2007 par la Conférence

internationale du Travail. Des éclaircissements doivent également être apportés quant à la manière dont l'OIT contribue au renforcement des partenariats public-privé en Afrique. Pour ce qui est du soutien apporté aux organisations d'employeurs, les fonds publics ne devraient pas être utilisés pour fournir des services à des entreprises privées. Il serait utile de suivre les activités que mènent diverses institutions pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales afin d'évaluer dans quelle mesure les pratiques des entreprises intègrent le travail décent et une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain.

3. S'agissant du résultat 5, le porte-parole du groupe des travailleurs se félicite de l'adoption de la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, et appelle les employeurs et les États Membres à allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cet instrument. Pour ce qui est du résultat 6, beaucoup d'efforts restent à faire pour parvenir à l'égalité salariale. Des ratifications de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ont certes été enregistrées, mais la focalisation de l'attention sur l'économie du soin suscite des inquiétudes. L'action de l'OIT dans le domaine de l'égalité des genres ne devrait pas se limiter au soin, secteur dans lequel la main-d'œuvre est majoritairement féminine. L'orateur constate à regret que peu de progrès ont été accomplis dans la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et que les crédits alloués à la réalisation du résultat 6, qui porte sur le principe fondamental de la non-discrimination, sont inférieurs à ceux affectés à la réalisation du résultat 4. Quant au résultat 7, davantage d'efforts devraient être consacrés aux droits habilitants cruciaux que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Des résultats n'ont été obtenus que dans les pays où des projets de coopération pour le développement sont actuellement menés au sujet de ces droits. Les projets de ce type devraient être multipliés et dotés de ressources plus adéquates. En vue de la prochaine discussion récurrente et compte tenu du rapport d'évaluation examiné l'année précédente, l'Organisation devrait chercher des moyens de surmonter la réticence à accorder une place centrale à ces droits. Pour en venir enfin au résultat 7, de plus amples informations devraient être fournies au sujet de la mise en œuvre des Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail. L'OIT est clairement mandatée pour travailler sur la notion de salaire vital et la promouvoir. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, couvre également la prévention de l'informalisation et les mesures qui y sont associées. Le Bureau devrait décrire en détail les activités qu'il mène pour prévenir l'informalisation. Le porte-parole du groupe des travailleurs salue les efforts réalisés au titre du résultat 8, qui devraient selon lui bénéficier d'un financement plus adéquat, et appelle à intensifier les activités menées en matière de protection sociale, dans la perspective de transitions justes. La modification des approches conventionnelles de la protection sociale, liée à l'émergence de modalités de travail diverses, entraîne souvent une précarisation des emplois qui est due à une volonté de ne pas verser de cotisations sociales. Le Bureau devrait exposer son point de vue sur cette question.
4. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que la mise en œuvre du programme et budget pour la période biennale 2022-23 a permis d'obtenir des résultats importants en faveur du travail décent. Il préférerait toutefois que le rapport sur l'exécution du programme contienne une analyse précise, plutôt que des titres accrocheurs. De plus, les informations financières fournies ne détaillent pas les dépenses au niveau des produits. Une autre préoccupation persistante est que le rôle des organisations d'employeurs demeure pour l'essentiel restreint au dialogue social. Le Conseil d'administration a proposé une approche globale du renforcement des capacités des mandants de l'OIT. Le groupe des employeurs continue de souligner la nécessité d'un résultat distinct pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.

5. En ce qui concerne l'Afrique, si le rapport indique que de nombreuses cibles ont été atteintes au titre de différents résultats attendus de l'OIT, l'impact réel de ces activités sur le terrain reste flou. Il est crucial que la Déclaration d'Abidjan soit pleinement mise en œuvre. Une autre priorité est de reconnaître que le dialogue social exige un renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Pour les Amériques, il faudrait présenter une analyse sous-régionale consacrée aux pays des Caraïbes. Pour la région Asie-Pacifique, le Bureau devrait concrétiser son engagement d'élaborer un plan de mise en œuvre de la Déclaration de Singapour adoptée à la 17^{ème} Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2022).
6. Le groupe des employeurs reconnaît que le produit 1.1 a contribué au renforcement de nombreuses organisations d'employeurs. Cependant, en dehors de ce produit, aucune autre initiative visant à soutenir les organisations d'employeurs n'a été prévue, et aucune information détaillée n'est fournie quant à la manière dont les fonds ont été affectés. S'agissant du résultat 2, l'expérience acquise devrait fournir des enseignements pour l'établissement des cibles futures. La ratification par les États Membres semble montrer des signes d'épuisement. Une bonne solution serait de s'engager plus résolument dans un regroupement des normes de l'OIT. En outre, le Bureau devrait conseiller aux États Membres de ne ratifier de nouvelles conventions que lorsqu'ils sont sûrs de pouvoir les mettre en œuvre. Le BIT pourrait accroître l'assistance offerte aux pays en la matière. L'intensification du soutien que le BIT apporte aux États Membres aux fins de l'application des normes du travail, des recueils de directives pratiques et des principes directeurs sectoriels est bienvenue, et il faudrait poursuivre les efforts en ce sens. Des résultats louables ont été obtenus au titre du résultat 3. L'orateur constate toutefois une lacune importante puisque la priorité a été donnée à la mise en œuvre des politiques de l'emploi sans accorder suffisamment d'attention à leur financement. En outre, il conviendrait de consacrer des efforts à l'amélioration des services privés de l'emploi. En ce qui concerne le résultat 4, il importe de renforcer le lien entre politique de l'emploi et développement des entreprises; les employeurs devraient être consultés davantage au sujet des initiatives engagées au siège et sur le terrain. Le Bureau devrait se montrer plus ambitieux en contribuant par son appui technique à la création d'un environnement qui soit plus favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables. Il est également vital que l'OIT redouble d'efforts pour lutter contre l'informalité. La participation des employeurs au programme «Écosystèmes de productivité pour le travail décent» est indispensable pour garantir la prise en compte de leurs préoccupations. Des évaluations de la productivité fondées sur des données probantes devraient être menées pour recenser les obstacles structurels et y remédier, ainsi que pour élaborer des recommandations concrètes et pragmatiques sur les politiques à l'intention des gouvernements, au lieu de s'en remettre uniquement aux politiques sectorielles.
7. Le bilan obtenu au titre du résultat 5 est excellent, en dépit de ressources limitées, et il faudrait des ressources supplémentaires pour l'améliorer encore. Le Bureau devrait se concentrer sur l'élaboration de produits de diffusion des connaissances pour anticiper les besoins de compétences, en utilisant la technologie numérique et en s'appuyant sur l'expérience acquise dans différents pays. Les compétences demeurent une priorité majeure pour les employeurs. En ce qui concerne le résultat 6, les preuves d'avancées sont insuffisantes pour faire valoir que le Bureau a aidé les mandants à mettre en œuvre le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres. Le Bureau devrait adopter une démarche plus directe et déterminée face aux demandes des mandants visant à combler les écarts de rémunération, au lieu de compter uniquement sur l'action menée par la Coalition internationale pour l'égalité salariale, qui devrait tenir compte des résultats recherchés au niveau national et contribuer à leur obtention. Le résultat 7 est celui qui totalise, de loin, les dépenses les plus élevées. Bien souvent, les références aux principes et droits fondamentaux au travail qui apparaissent dans le rapport ne démontrent pas comment l'OIT a adapté, ou entend adapter, ses activités et interventions techniques.

8. De manière générale, le rapport gagnerait à pousser l'analyse pour en dégager des enseignements. Il est crucial de renforcer le rôle de premier plan de l'OIT dans la réflexion et les recherches doivent à la fois être fondées sur les besoins des mandants et être davantage harmonisées et rationalisées. L'OIT devrait faire preuve de réactivité et de résilience tout en restant fidèle à son mandat fondamental et en soutenant tous ses mandants. Les principes inhérents au travail décent devraient aussi se trouver au cœur de toute activité entreprise dans une situation de conflit ou de crise. Le rapport sur l'exécution du programme contient peu d'informations susceptibles d'éclairer la mise en œuvre du programme et budget pour 2024-25 ou la planification du programme et budget pour 2026-27. Le Bureau doit définir un résultat stratégique spécifiquement consacré au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et associations professionnelles, ainsi que des organisations de travailleurs, et intégrer une meilleure transparence budgétaire.
9. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Niger déclare que son groupe se félicite que 389 résultats concernant le travail décent aient été atteints en Afrique et exhorte le Bureau à renforcer la coopération et les programmes d'assistance qui ont contribué à cette réalisation, ainsi qu'à investir davantage dans des mesures qui permettent de satisfaire les besoins du continent. En dépit d'un contexte mondial difficile, le Bureau a accompli des progrès satisfaisants au titre des huit résultats stratégiques, voire dépassé dans certains cas les cibles fixées. Les efforts louables qu'il a déployés au titre du résultat 3 devraient être encore intensifiés pour parvenir aux résultats escomptés.
10. Prenant note des progrès remarquables réalisés par le Bureau en faveur de la justice sociale, le groupe de l'Afrique salue en particulier l'assistance apportée aux mandants dans des pays frappés par des catastrophes naturelles et il encourage le Bureau à poursuivre cette assistance de manière impartiale et équitable. Dans le même ordre d'idées, le Bureau devrait étendre son assistance à des pays d'Afrique en situation de crise qui ne bénéficient pas encore d'un soutien, comme le Soudan, où plus de huit millions de travailleurs ont perdu leur emploi du fait du conflit en cours. Le groupe de l'Afrique loue l'OIT pour l'aide qu'elle apporte aux 8 000 travailleurs gazaouis bloqués en Cisjordanie en raison du conflit qui fait rage à Gaza et demande au Bureau d'explorer, avec l'Organisation des Nations Unies et d'autres partenaires, les moyens d'apporter aux mandants tripartites de Gaza l'assistance nécessaire pour atténuer les effets dévastateurs de ce conflit sur le monde du travail.
11. Le groupe de l'Afrique note avec préoccupation que la production par travailleur a ralenti sur la période biennale, qu'aucun progrès notable n'a été accompli concernant le travail informel, que le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes dans certains pays et, surtout, que le chômage des jeunes demeure élevé en Afrique, phénomène d'autant plus préoccupant que les jeunes y sont particulièrement nombreux. Le Bureau devrait prendre, avec les gouvernements africains concernés, les mesures nécessaires pour remédier à ces problèmes. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
12. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique constate la lenteur des progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique, et préconise l'adoption de mesures visant à placer la justice sociale au centre des efforts de l'OIT relatifs au développement durable, aux politiques nationales et à la coopération internationale. Le GRULAC a hâte que les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire allouées à des domaines à fort impact soient utilisées pour accélérer la promotion d'approches intégrées. Le Bureau devrait redoubler d'efforts pour intégrer une perspective qui tienne compte des considérations de genre dans les résultats stratégiques et devrait également examiner la manière dont ses travaux dans le domaine de la justice sociale contribuent à la réalisation des ODD pour la période biennale à venir.

13. Le GRULAC note que seulement 19 pour cent des activités de coopération et d'assistance technique du BIT ont lieu en Amérique latine et dans les Caraïbes, et fait remarquer que les activités de coopération menées dans la région devraient être à la mesure des besoins qu'a celle-ci pour mettre en œuvre les normes internationales du travail. L'oratrice souhaiterait donc savoir quel pourcentage de l'assistance technique consacrée à l'application des recommandations du système de contrôle a été fourni à des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Le Bureau devrait davantage participer au renforcement des capacités des États pour leur permettre de donner suite à de telles recommandations. Par ailleurs, l'expérience de la région concernant la société du soin devrait éclairer les discussions qui auront lieu sur cette question lors de la prochaine Conférence.
14. En ce qui concerne le résultat 1, le GRULAC souligne qu'il est important que l'OIT apporte un appui plus marqué à l'Amérique latine et aux Caraïbes en matière de dialogue social. Pour ce qui est du résultat 2, il rappelle combien l'assistance du BIT est nécessaire pour renforcer la capacité des gouvernements à présenter des rapports sur l'application des conventions et recommandations. La formalisation doit rester au cœur des efforts déployés dans le cadre du résultat 4. Le GRULAC estime aussi que, pour le résultat 5, la recommandation n° 208 et la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 donnent clairement à l'Organisation pour mandat d'aider les États Membres à faire face aux transitions numériques et écologiques, et à promouvoir la justice sociale, et souhaite savoir combien de programmes de l'OIT portent sur la numérisation, et notamment sur l'intelligence artificielle. En outre, en ce qui concerne le résultat 6, le GRULAC souhaiterait disposer de données ventilées relatives aux actions et programmes de lutte contre la discrimination visant les groupes vulnérables, selon une logique intersectionnelle. Il note avec préoccupation que les ressources allouées au résultat 6 ont à nouveau diminué; des moyens suffisants doivent y être consacrés pour que les cibles concernées puissent être atteintes.
15. Quant aux perspectives d'avenir, le GRULAC prône d'adopter une approche intégrée pour renforcer la cohérence et la coordination au sein du Bureau, aux fins du soutien à apporter aux mandants tripartites. L'OIT devrait également jouer un rôle moteur dans la production et l'analyse de données empiriques actualisées pour accompagner ses orientations et ses conseils stratégiques, en faisant fond sur le dialogue social et les interactions avec des décideurs aux échelles nationale et régionale. L'Organisation devrait aussi accroître ses efforts pour veiller à répondre rapidement et efficacement aux situations de crise et, plus généralement, aux besoins et priorités des pays.
16. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de la Chine indique que le GASPAC constate avec satisfaction que les résultats en Asie et dans le Pacifique ont atteint, voire dépassé, les cibles associées aux indicateurs de produit pour cinq des huit résultats stratégiques. Toutefois, le GASPAC souhaiterait que le Bureau explique pourquoi des cibles n'ont pas été atteintes pour les résultats 1, 2 et 5 et qu'il indique quelles mesures pourraient être prises, et quelles ressources utilisées, pour réaliser plus de progrès à cet égard durant la période biennale en cours.
17. En ce qui concerne le résultat 1, le Bureau devrait aider davantage les États Membres à améliorer leur administration du travail et à renforcer les capacités de leur service d'inspection du travail. Pour ce qui est du résultat 2, il devrait continuer de soutenir les États Membres dans le renforcement de leurs capacités pour leur permettre de remplir leurs obligations en matière de rapport, notamment grâce à des sessions de formation au Centre international de formation de l'OIT, et leur fournir une assistance technique efficace et en temps opportun pour les aider à mettre en œuvre les normes internationales du travail. Il conviendrait aussi d'organiser davantage de séminaires aux niveaux mondial, régional et national pour faciliter les échanges

de points de vue techniques sur les normes du travail, les recueils de directives pratiques et les orientations sectoriels. En ce qui concerne le résultat 3, le Bureau devrait intensifier les recherches qu'il mène sur les tendances dans le monde du travail afin d'éclairer l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à l'échelle nationale. Quant au résultat 4, il est important de régler de manière systématique les difficultés liées à la productivité et au travail décent.

18. En ce qui concerne le résultat 5, le GASPAC demande que des ressources suffisantes soient consacrées à la mise en œuvre globale de la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030. Le Bureau devrait poursuivre les efforts qu'il déploie dans le cadre du résultat 6 et intensifier ceux consentis dans le cadre du résultat 7 en vue de promouvoir un milieu de travail sûr et salubre pour tous. Pour ce qui est du résultat 8, l'oratrice souligne l'importance d'adopter et d'appliquer des mesures stratégiques pour étendre la protection sociale et indique que le GASPAC est pleinement favorable à ce que le Bureau mobilise et investisse davantage de ressources à cette fin. En outre, le GASPAC encourage le BIT à accroître son appui aux États Membres pour qu'ils étendent la protection sociale et en améliorent l'administration.
19. S'agissant des résultats facilitateurs, le GASPAC encourage le Bureau à poursuivre ses activités pour veiller au fonctionnement optimal de l'Organisation et à la concrétisation des résultats stratégiques, notamment en redoublant d'efforts pour appliquer la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025. Enfin, il estime lui aussi que le Bureau devrait s'attacher en priorité à tirer des enseignements de sa propre expérience pour continuellement améliorer l'utilisation des ressources et, ainsi, obtenir de meilleurs résultats. Le GASPAC souscrit au projet de décision.
20. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord se félicite de ce que les cibles fixées en matière d'égalité de genre au titre du résultat 6 aient été dépassées. Elle note cependant que l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes se maintient à plus de 20 pour cent depuis 2019 et souhaite savoir comment le Bureau peut mettre à profit les bons résultats qu'il a obtenus récemment pour traiter ce problème persistant, tout en l'encourageant à élaborer de nouvelles politiques qui répondent aux besoins particuliers des femmes.
21. Notant avec regret que les résultats obtenus au titre du résultat 2 sont 10 pour cent en dessous de la cible fixée, l'oratrice engage le Bureau à redoubler d'efforts aux fins de la promotion, de la ratification et de l'application des normes du travail. Le groupe des PIEM salue l'attention croissante portée à la sécurité et à la santé au travail (SST). S'il y a lieu de se réjouir de l'élaboration de systèmes de notification et de cadres nationaux en matière de SST, les chiffres globaux sont inférieurs à la cible fixée. Il est à espérer que l'inclusion expresse de la SST dans le résultat 6 du programme et budget pour 2024-25 et sa reconnaissance comme un principe et droit fondamental au travail feront évoluer rapidement la situation au niveau national.
22. L'intervenante constate que la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation reste supérieure à 20 pour cent malgré les multiples stratégies et programmes existants, et reconnaît que ces initiatives mettent du temps à produire des effets, tout en se félicitant de l'attention continue qui est accordée à cette question. S'agissant du résultat facilitateur A, il sera indispensable, alors que l'Organisation commence à établir une Coalition mondiale pour la justice sociale, de continuer à chercher des moyens de promouvoir, dans l'ensemble du système des Nations Unies et au-delà, une meilleure connaissance des priorités de l'OIT et un plus grand engagement en faveur de leur mise en œuvre. L'Organisation doit montrer l'exemple en matière de durabilité environnementale. L'oratrice salue donc

l'engagement constant de l'OIT à rendre ses activités et ses locaux plus écologiques, ainsi que les progrès accomplis dans la réduction des émissions dues aux transports aériens. Des informations sur l'origine de la hausse de la consommation d'eau au siège et sur la manière d'y remédier seraient les bienvenues.

23. Il est regrettable que le document ne donne pas d'informations sur les progrès accomplis s'agissant des quatre indicateurs d'impact permettant de suivre dans la durée certains aspects de l'Agenda du travail décent liés aux ODD. Même non actualisées, ces informations auraient fourni un précieux aperçu de la situation du marché du travail mondial et aidé l'Organisation à décider de l'orientation et du contenu de ses travaux. La partie consacrée aux enseignements tirés, aux enjeux et aux perspectives d'avenir, bien que très utile, gagnerait à être complétée par des références aux cibles spécifiques reportées dans le nouveau programme et budget. Il serait également utile de mentionner les produits définis dans le programme et budget pour 2024-25 qui attestent une meilleure diffusion de la stratégie sur les principes et droits fondamentaux au travail à l'échelle du Bureau. Le groupe des PIEM se félicite de la communication régulière de données financières, qui permettent d'apprécier les effets des financements, peuvent servir à planifier les travaux futurs et aident les États Membres à assurer davantage de transparence en ce qui concerne les dépenses consacrées au développement dans le cadre de leurs contributions à l'OIT. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
24. **S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**, un représentant du gouvernement de l'Indonésie décrit brièvement la contribution de l'OIT aux avancées réalisées en Asie et dans le Pacifique et réaffirme la volonté de son groupe de collaborer avec l'Organisation et d'appuyer la mise en œuvre de ses programmes. L'ASEAN souscrit au projet de décision.
25. **Un autre représentant du gouvernement de l'Indonésie** indique que le fait d'avoir mis l'accent sur la réalisation de la justice sociale par le travail décent pendant la période biennale 2022-23 a été déterminant, car cela a permis aux mandants de faire face à des problématiques du monde du travail et de favoriser l'élaboration de politiques. L'Indonésie adhère au projet de décision.
26. **Une représentante du gouvernement du Bangladesh** dit que la Coalition mondiale pour la justice sociale marque une étape importante vers la concrétisation d'un nouveau contrat social fondé sur la justice sociale et une répartition équitable des ressources mondiales qui permettra de surmonter les difficultés liées au chômage, à la faible productivité et à l'informalité, entre autres. Les programmes de l'OIT, notamment ceux qui visent à promouvoir les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'une transition harmonieuse de l'école à la vie active, sont essentiels pour les économies en développement comme celle du Bangladesh. Le pays pourrait aussi bénéficier d'un soutien pour le renforcement des capacités de ses mandants tripartites, en particulier les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, ainsi que d'une assistance technique pour renforcer ses capacités en matière d'inspection des usines.
27. L'intervenante invite le Bureau à lancer des programmes de renforcement des capacités dans les pays en développement afin que ceux-ci puissent établir des institutions solides pour le dialogue social et la négociation collective, et à intensifier sa collaboration avec des entreprises multinationales pour garantir des prix équitables permettant d'investir dans la lutte contre les déficits de travail décent. Il serait bon que l'OIT déploie des efforts supplémentaires pour remédier à la perte de productivité et d'employabilité, en allouant par exemple des ressources suffisantes à l'exécution de sa Stratégie en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030. Le Bangladesh appuie le projet de décision.

- 28. Un représentant du gouvernement du Soudan** appelle l'attention sur l'impact que les conflits ont sur le monde du travail, notant en particulier que la guerre au Soudan a entraîné le déplacement forcé de milliers de travailleurs et la destruction d'infrastructures. Le Bureau doit mettre en œuvre de toute urgence des projets sur le terrain en faveur des travailleurs déplacés afin que des progrès puissent encore être accomplis vers la réalisation des résultats définis dans le document. Il faut aussi une stratégie détaillée et un soutien financier supplémentaire qui permettent aux pays touchés par un conflit d'adopter des politiques du travail efficaces une fois la paix rétablie, l'accent devant être mis sur le renforcement des capacités, le développement industriel, les apprentissages, l'apprentissage tout au long de la vie et la transformation numérique.
- 29. Un représentant du Directeur général** (Sous-directeur général du pôle Services de gestion interne) remercie les délégués pour leurs observations, qui aideront le Bureau à élaborer les rapports suivants et le guideront dans la mise en œuvre du programme et budget pour 2024-25. Il prend note en particulier des demandes formulées par le groupe des travailleurs, tendant à ce que soit établie une liste des entités du secteur privé et des organisations de la société civile ayant versé des contributions volontaires à l'OIT et à ce qu'une formation sur les normes fondamentales du travail soit dispensée aux fonctionnaires du BIT. Le Bureau tiendra également compte des demandes du groupe des employeurs, qui souhaiterait que l'appui fourni aux pays des Caraïbes fasse l'objet d'une analyse sous-régionale plus approfondie et que, de manière générale, le rapport offre une analyse plus détaillée afin de dégager les enseignements à retenir. En réponse aux préoccupations soulevées par le groupe des travailleurs, qui juge le taux de ratification des conventions fondamentales limité, l'orateur réaffirme la détermination du Bureau à faire de l'action normative une priorité et souligne par ailleurs que la ratification des instruments internationaux relève de la souveraineté nationale et que nombre de processus de ratification ont été entravés par la pandémie de COVID-19. D'importants efforts de communication auprès des États Membres devront donc être faits pour obtenir des avancées dans ce domaine. À l'avenir, le Bureau s'efforcera d'utiliser plus efficacement les ressources affectées à la coopération pour le développement pour faire face à certains défis, tels que l'égalité des genres. Dans le cadre de sa démarche visant à améliorer le processus de communication d'informations, le Bureau continuera de répondre aux demandes des mandants mais aussi de prendre des mesures appropriées de son propre chef.
- 30. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) explique que le rapport sur l'exécution du programme vise à rendre compte de l'action menée aux mandants, à informer les parties prenantes externes des principaux objectifs atteints et résultats obtenus et à tirer des enseignements de l'expérience afin d'éclairer la suite des travaux. Le Bureau continuera d'y apporter des améliorations.
- 31.** En réponse aux inquiétudes exprimées par le groupe des employeurs, l'orateur souligne que le Bureau maintiendra la structure condensée du résultat 1 relatif aux mandants tripartites et au dialogue social. En effet, cette approche a donné de bons résultats, tant pour ce qui est des efforts déployés par le Bureau en vue de généraliser le dialogue social et d'améliorer le renforcement des capacités, le travail d'équipe et la cohérence des politiques en interne, que pour ce qui est d'accroître la visibilité de l'OIT et de ses mandants auprès des autres organismes des Nations Unies et de faire du travail décent une priorité dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.
- 32.** Le groupe des employeurs a également demandé que les dépenses budgétaires soient présentées au niveau des résultats et au niveau des produits. Toutefois, il est d'usage, dans le système des Nations Unies et dans le cadre des modèles de gestion axés sur les résultats, que

les informations relatives aux dépenses qui sont présentées à des fins de gouvernance le soient au niveau des résultats. Cette pratique permet de répartir les responsabilités en matière de gouvernance et les responsabilités en matière de fonctionnement entre le Conseil d'administration et le Bureau, et contribue à une approche intégrée entre les différents résultats et au sein de chacun d'entre eux. Cela étant, le rapport fournit un certain nombre de détails au sujet des dépenses engagées au titre des produits 1.1 et 1.2, et les figures de l'annexe V du document GB.350/PFA/1(Rev.1) présentent la part des différentes unités administratives de l'Organisation dans le montant des dépenses par résultat stratégique.

33. Les efforts visant à combler l'écart de participation des femmes et des hommes au marché du travail se poursuivront au titre du résultat 5 du programme et budget pour 2024-25, et diverses questions liées à l'égalité des genres seront traitées dans le cadre des autres résultats. Faute de données disponibles, il n'a pas été possible d'inclure des informations relatives aux quatre indicateurs d'impact dans le rapport. Néanmoins, des renseignements actualisés ont été fournis dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25, et des activités visant à renforcer la capacité des États Membres de produire des statistiques pertinentes relatives au marché du travail sont en cours. En réponse aux préoccupations exprimées par le GRULAC, l'orateur précise que les 19 pour cent mentionnés dans le rapport font référence au pourcentage de résultats obtenus dans la région des Amériques pendant la période biennale 2022-23, et non à la part des fonds destinés aux projets de coopération ou d'assistance technique affectée à la région. La faible part des fonds alloués à la coopération pour le développement qui revient aux Amériques depuis quelques années tient à la hausse des niveaux de développement qui y sont enregistrés; l'orateur convient toutefois que des efforts conjoints devraient être déployés pour mobiliser des ressources accrues en faveur de la coopération pour le développement dans la région.
34. Le fait que les cibles associées au résultat 1 n'aient pas été atteintes dans certaines régions, notamment en Asie et dans le Pacifique ainsi que dans les États arabes, est en partie dû à la situation politique des pays concernés et aux progrès limités en matière de renforcement de la capacité institutionnelle des organisations de travailleurs. S'agissant du résultat 2, les taux de ratification sont restés globalement stables par rapport aux années précédentes. Les lacunes constatées dans ce domaine concernent essentiellement les conventions techniques, plus que les conventions fondamentales, et peuvent être attribuées aux retards pris dans les processus nationaux de ratification en raison de la pandémie de COVID-19 et des efforts de redressement qui ont suivi. Si les résultats enregistrés au regard de plusieurs indicateurs associés au produit 3.1 se sont améliorés depuis la période biennale 2020-21, le fait que les cibles correspondantes n'aient toujours pas été atteintes pourrait être lié aux effets persistants de la pandémie et à d'autres facteurs économiques influant sur les priorités nationales. Le Bureau procèdera à une analyse approfondie des causes sous-jacentes.
35. Comme le groupe des travailleurs, l'orateur est d'avis que les activités organisées au titre du résultat 4 devraient conduire à un essor du travail décent et à des hausses de salaire, en plus de promouvoir les entreprises durables et la productivité. En ce qui concerne le produit 4.1, il faudra un certain temps pour que les activités visant à instaurer un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables portent leurs fruits. Le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent contient de plus amples informations sur cette question. Le résultat 5, et plus particulièrement le produit 5.2, bénéficieraient d'un financement accru de la part des États Membres et autres donateurs; le Bureau continuera à mobiliser des financements à cette fin. Les progrès accomplis au titre du résultat 6 ont été meilleurs que ceux enregistrés au cours de la période biennale précédente, mais les ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement qui ont été allouées à ce

résultat sont restées insuffisantes, obligeant à puiser dans le Compte supplémentaire du budget ordinaire. L'orateur invite donc les donateurs à fournir un appui dans ce domaine. Pour ce qui est du résultat 7, peu d'États Membres ont formulé des demandes aux fins de l'élaboration de programmes intégrés sur les principes et droits fondamentaux au travail et de politiques et programmes de SST. En outre, la réalisation de ce résultat repose en grande partie sur des ressources extrabudgétaires affectées à la coopération pour le développement. Le Bureau s'emploie donc actuellement à améliorer la compréhension de ces questions et à recenser les meilleures pratiques pouvant être reproduites et transposées à plus grande échelle dans les régions.

36. S'agissant des résultats facilitateurs, le Bureau envisage d'élaborer des stratégies de recherche et communiquera de plus amples informations à ce sujet en temps voulu. En outre, il se penchera sur les moyens d'améliorer la partie du rapport consacrée aux enseignements tirés de l'expérience, compte tenu des observations des mandants. Pour conclure, l'orateur assure les mandants que leurs points de vue seront pris en compte dans le cadre de l'établissement des futurs rapports sur l'exécution du programme et propositions de programme et de budget.
37. **Le porte-parole du groupe des employeurs** estime que le BIT devrait continuer d'améliorer la transparence des informations relatives aux dépenses budgétaires, même s'il doit pour cela en faire plus que ce qui est prévu par la pratique habituelle du système des Nations Unies. Il réaffirme que son groupe n'est pas convaincu par la structure condensée du résultat 1.
38. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** souligne qu'il est nécessaire de mettre en place une stratégie et une approche intégrées en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et demande au Bureau de faire une priorité de la promotion de ces principes et de ces droits auprès des États Membres, car ils constituent un élément essentiel de la démocratie. S'il est excessif de parler de «lassitude» à l'égard de la ratification pour décrire le contexte actuel, tout doit néanmoins être mis en œuvre pour éviter qu'une telle situation se produise. L'orateur demande que le Bureau donne plus de détails sur la campagne visant à faire en sorte que les travailleurs domestiques soient reconnus comme des travailleurs du soin, son groupe n'ayant pas été consulté au sujet de cette initiative. Il souhaiterait également de plus amples informations sur les mesures visant à prévenir l'informalisation prises au titre de la recommandation n° 204.
39. **Un représentant du Directeur général** (directeur, PROGRAM) explique que la campagne en question a pour objectif d'améliorer la protection de tous les travailleurs du soin. Il convient de la nécessité d'adopter une approche intégrée en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et fait observer que le montant des crédits issus des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement qui ont été affectés au résultat 2 a augmenté au cours du dernier exercice biennal et que les ressources du budget ordinaire représentent 74 pour cent du montant total des fonds alloués à ce résultat, qui est donc celui – sur les huit que compte le programme et budget – qui bénéficie de la plus forte proportion de ressources inscrites au budget ordinaire. Enfin, l'orateur reconnaît que la façon dont les informations relatives aux dépenses budgétaires sont présentées pourrait être examinée plus avant en vue d'apporter d'autres améliorations.
40. **Une représentante du Directeur général** (Sous-directrice générale du pôle Gouvernance, droits et dialogue) explique, en réponse aux commentaires du groupe des travailleurs, que le Bureau organisera des campagnes de promotion des conventions fondamentales, conformément à ce qui a été dit lors des débats sur la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030), à l'évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au

travail (2018-2023) et à la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective. S'il est vrai que tous les travailleurs domestiques n'entrent pas dans la catégorie des travailleurs du soin, il est néanmoins important de les inclure dans le cadre plus large de la discussion sur l'économie du soin qui doit se tenir à la 112^e session (2024) de la Conférence internationale du Travail. La décision d'inclure les travailleurs domestiques dans cette discussion est également motivée par les conclusions de l'Étude d'ensemble consacrée aux moyens de garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui.

Décision

- 41. Le Conseil d'administration prend note du rapport et prie le Bureau de tenir compte des observations formulées au cours de la discussion.**

(GB.350/PFA/1(Rev.1), paragraphe 278)

2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.350/PFA/2)

Décision

- 42. Le Conseil d'administration décide de déléguer à son bureau, pour la durée de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail (2024), le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 17 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 79^e exercice prenant fin le 31 décembre 2025.**

(GB.350/PFA/2, paragraphe 3)

3. Programme et budget pour 2022-23: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2023 (GB.350/PFA/3)

Décision

- 43. Le Conseil d'administration prend note des informations sur l'état des recettes et des dépenses de la période biennale 2022-23 qui sont contenues dans le document GB.350/PFA/3.**

(GB.350/PFA/3, paragraphe 11)

4. Barème des contributions au budget pour 2025 (GB.350/PFA/4)

- 44. Un représentant du gouvernement de l'Inde** déclare que de nombreux États Membres estiment que le moment est venu de revoir la méthode de calcul du barème des contributions, qui n'a pratiquement pas changé depuis plus de vingt ans, afin de la rendre plus juste, plus équitable et mieux adaptée au monde économique contemporain. La méthode actuelle, qui consiste à corrélérer directement le barème au produit intérieur brut, ne tient peut-être pas compte des circonstances propres à chaque pays ni de son engagement en faveur des

principes de l'OIT. Il est donc essentiel d'envisager une méthode plus multidimensionnelle qui prenne en considération d'autres facteurs importants, tels que la population d'un pays et sa population active, ce qui serait aussi logique au vu du domaine d'activité de l'Organisation. Il convient également de noter que de très nombreux fonctionnaires du BIT sont originaires de l'Europe et des Amériques, et peu d'entre eux de l'Asie et du Pacifique. La proportion de fonctionnaires d'une nationalité donnée ne devrait pas être déterminée uniquement sur la base de l'adhésion de leur pays à l'OIT ou de sa contribution au budget de l'Organisation. En s'appuyant sur un éventail de critères plus large, l'OIT pourrait faire en sorte que la répartition du personnel par nationalité reflète l'attachement des pays à ses objectifs et leur participation à la réalisation de ces derniers.

Décision

- 45. Le Conseil d'administration, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies (ONU), décide de fonder le barème des contributions de l'OIT pour 2025 sur celui de l'ONU pour 2022-2024, et donc de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème des contributions pour 2025 figurant dans l'annexe du document GB.350/PFA/4, sous réserve des ajustements qui pourraient se révéler nécessaires si une modification de la composition de l'Organisation devait survenir avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.**

(GB.350/PFA/4, paragraphe 4)

5. Autres questions financières

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

Segment relatif aux audits et au contrôle

6. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.350/PFA/6)

- 46. La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)** indique que le rapport du comité donne un aperçu des travaux menés par celui-ci de février 2023 à janvier 2024, période au cours de laquelle il s'est réuni trois fois en présentiel et a tenu des discussions en ligne, ce qui lui a permis de travailler sur tous les principaux sujets liés à son mandat. L'oratrice insiste sur les améliorations apportées par le Bureau aux politiques et procédures ainsi que sur les résultats obtenus au cours de l'année, et appelle l'attention du Conseil d'administration sur les six recommandations formulées par le comité. Pour ce qui est de la rotation obligatoire des membres du comité, l'oratrice note que la procédure de remplacement des trois membres dont le mandat expirera à la fin de 2024 a déjà commencé et encourage le Bureau à communiquer la liste des candidats potentiels au comité pour évaluation. Lorsqu'il reverra son mandat, comme prévu dans son plan de travail pour 2024, le comité réfléchira aux améliorations qu'il pourrait y apporter pour réduire le nombre de membres à remplacer au cours d'une même année. L'oratrice remercie la direction et le personnel du BIT du soutien qu'ils ont apporté au comité tout au long de l'année.

- 47. Le porte-parole du groupe des employeurs** se félicite du bilan positif de la période considérée, notamment de l'opinion favorable sans réserve sur les états financiers consolidés de 2022, qui témoigne de la solidité de la gouvernance financière de l'OIT. Il juge néanmoins essentiel de ne pas ignorer les défis mis en évidence dans le rapport. En ce qui concerne les opérations du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), qui font l'objet de la recommandation 1, le groupe des employeurs encourage le Bureau à donner suite aux recommandations du Commissaire aux comptes toujours en suspens à ce sujet, en particulier celles formulées à l'intention de la direction, afin de mieux soutenir l'engagement de ces deux bureaux. Le groupe des employeurs appuie la recommandation 2, dans laquelle le comité encourage la direction à mener à bien les plans d'action mentionnés dans la déclaration relative au contrôle interne concernant les contrôles de cybersécurité. La création d'un groupe de travail sur la cybersécurité, composé d'experts internes et externes, est une initiative louable qui devrait permettre à l'OIT de se doter d'une stratégie à la fois dynamique et proactive en matière de sécurité de l'information. En ce qui concerne la recommandation 3, il est essentiel d'achever le recensement des compétences afin que l'OIT dispose des talents dont elle a besoin pour mener à bien sa mission. L'adoption d'une stratégie globale intégrant aussi bien la cybersécurité que le développement des compétences, en collaboration avec des établissements universitaires de premier plan et des acteurs majeurs du secteur des technologies, témoigne d'une vision à long terme alliant innovation et excellence, tient compte des exigences d'un monde en constante mutation et souligne la nécessité pour l'OIT de rester à la pointe des meilleures pratiques internationales.
- 48.** Pour ce qui est de la recommandation 4, dans laquelle le comité invite la direction à mener à bien en priorité les plans d'action visant à donner suite aux recommandations formulées dans le rapport du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) au sujet des contrats de collaboration extérieure, l'OIT devrait instaurer des procédures d'audit et de contrôle plus strictes concernant la gestion des contrats externes, en mettant l'accent sur la diligence et la transparence, pour éviter toute atteinte à sa réputation. Il est nécessaire de mettre en place un cadre de suivi plus efficace pour évaluer la performance et l'intégrité des partenaires externes. Le groupe des employeurs encourage le Bureau à réfléchir aux causes profondes de l'utilisation inappropriée de ces contrats, sans pour autant créer une charge administrative supplémentaire.
- 49.** Le groupe des employeurs appuie la recommandation 5, concernant l'amélioration du signalement des fautes. Améliorer la transparence et la responsabilisation contribuerait à faire respecter des normes d'éthique plus élevées à l'OIT. Il convient toutefois de trouver un équilibre entre cette nécessité de transparence et de responsabilisation, d'une part, et l'impératif de protection des informations confidentielles, d'autre part. La réflexion sur la question de savoir s'il est judicieux que le responsable des questions d'éthique soit le point focal de l'OIT pour le plan d'action visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, mentionnée à la recommandation 6, doit être menée avec soin. En élargissant ainsi le mandat du Bureau de l'éthique, on risque de compromettre sa capacité à traiter d'autres questions d'éthique. Il est donc important de se demander si les structures actuelles permettent une gestion efficace et éthique de la prévention des atteintes, et d'envisager une nouvelle répartition des responsabilités et des réaffectations de ressources si nécessaire. Il conviendrait de procéder sans délai à une évaluation des ressources dont dispose le Bureau de l'éthique.
- 50. La porte-parole du groupe des travailleurs** note que le comité est satisfait du nombre d'améliorations apportées aux politiques et procédures et des résultats obtenus au cours de l'année. Elle rappelle, comme l'a déjà fait observer le groupe des travailleurs, que le CCCI se borne à entériner des travaux d'évaluation déjà effectués, ce qui ressort des

recommandations 1, 3 et 4. Si des contrôles supplémentaires sont utiles, l'oratrice se demande si la valeur ajoutée des travaux du comité justifie le temps et les ressources qui lui sont consacrés. Notant que la recommandation 5 précise «en préservant la confidentialité des informations divulguées, le cas échéant», l'oratrice demande dans quelles circonstances cette confidentialité ne devrait pas être préservée. S'agissant de la recommandation 6, il serait intéressant de connaître les difficultés liées au double rôle du responsable des questions d'éthique, notamment en termes de mandat et de budget, et de savoir si ce mandat pourrait encore être élargi et ce budget encore accru si nécessaire. Le fait que l'autoévaluation annuelle effectuée en 2023 par le comité ait montré que ses prestations étaient à la hauteur des attentes, sinon meilleures qu'espéré, ne justifie pas automatiquement d'élargir son mandat. En ce qui concerne la recommandation en suspens issue de l'examen par les pairs de 2022 relative à une stratégie de communication annuelle, le groupe des travailleurs ne voit pas la nécessité de communiquer davantage sur le sujet, en sus du rapport annuel et de l'échange formel avec le Conseil d'administration. Pour ce qui est de la rotation obligatoire de trois des cinq membres du comité à la fin de 2024, le comité devrait suivre les règles établies et faire tout son possible pour assurer la continuité des activités et le transfert des connaissances en prévision de cette rotation. Les nouveaux membres devraient être choisis de manière à permettre au comité de s'acquitter de son mandat dans tous ses aspects. L'oratrice demande si le comité entend dans tous les cas procéder au recrutement des trois remplaçants et s'il envisage des dates d'entrée en fonction échelonnées pour faciliter la transition. Dans l'attente d'une clarification à ce sujet, le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

51. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Soudan déclare que son groupe salue les efforts constants déployés par le Bureau pour assurer le bon fonctionnement du comité. Son groupe accueille avec satisfaction la recommandation du comité selon laquelle la direction devrait donner suite sans délai aux recommandations formulées par le Commissaire aux comptes concernant les améliorations à apporter au système de contrôle de la gestion des achats et des opérations des bureaux extérieurs, et convient que la direction devrait être encouragée à mener à bien les plans d'action concernant le renforcement des responsabilités et des capacités afin d'améliorer les contrôles de cybersécurité. Il souscrit également à la recommandation préconisant de mener à bien en priorité les plans d'action visant à donner suite aux recommandations formulées dans le rapport au sujet des contrats de collaboration extérieure et des conséquences que ceux-ci ont pour la réputation de l'OIT. Il prend note des orientations données à la direction sur les mesures à prendre pour réduire les pertes financières et les autres dommages causés par la fraude et la corruption, et accueille avec intérêt les progrès observés dans la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025 et de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025.
52. Le groupe de l'Afrique est favorable à l'idée de mettre davantage l'accent sur les questions relatives à l'éthique et de raccourcir les délais de communication d'informations sur l'état d'avancement des enquêtes ainsi que sur les mesures auxquelles donnent lieu toutes les allégations d'actes répréhensibles, y compris l'exploitation et les atteintes sexuelles, tout en préservant la confidentialité. L'orateur redit l'importance que revêtent les travaux du comité et engage celui-ci à mener à bien le processus de recrutement dans le respect des bonnes pratiques, notamment en garantissant une représentation géographique équitable et en veillant à ce que les candidats réunissent les compétences requises. Il se félicite de la participation du comité à la procédure d'examen par les pairs de 2022. Le groupe de l'Afrique approuve le projet de décision.

- 53. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran accueille avec satisfaction l'opinion favorable sans réserve formulée à l'intention du Bureau par le Commissaire aux comptes à l'issue de son audit, ainsi que la déclaration relative au contrôle interne établie par le Directeur général en 2022. Pour ce qui est de la recommandation 1, le GASPAC approuve l'idée selon laquelle les contrôles en matière d'achats devraient être une priorité du Bureau. L'orateur prend note des progrès notables réalisés dans le cadre du recensement des compétences et invite le Bureau à mettre en œuvre la recommandation 3, dans laquelle le comité encourage la direction à veiller à ce que la phase 2 du recensement soit menée à son terme dans les délais prévus, ce qui permettrait de renforcer encore davantage les capacités de l'OIT en matière de ressources humaines, à l'appui des résultats stratégiques techniques. Assurer une plus grande transparence dans la communication des résultats tout en préservant la confidentialité, comme proposé dans la recommandation 5, permettrait de renforcer le principe de responsabilité au sein de l'Organisation. Évoquant la recommandation 6, l'orateur indique que son groupe prend note des préoccupations exprimées au sujet de l'élargissement du mandat du responsable des questions d'éthique et convient qu'il serait en effet prudent de revoir le niveau des ressources nécessaires pour permettre à ce dernier de mener à bien sa mission et de s'interroger sur l'opportunité d'élargir son mandat. Le GASPAC salue les travaux menés par le CCCI et appuie ses recommandations.
- 54. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique salue le rôle actif qu'a joué le CCCI au cours de l'année écoulée ainsi que l'intensification des échanges du CCCI avec le Bureau, les membres du Conseil d'administration et le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. Prenant note des six recommandations formulées, elle attire particulièrement l'attention sur la recommandation 6 et fait observer que, selon les modalités actuelles, le Département du développement des ressources humaines est responsable du traitement des plaintes pour harcèlement et harcèlement sexuel, tandis que le Bureau de l'éthique et le Bureau de l'IAO se chargent de coordonner les efforts de prévention et de mener les enquêtes sur les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, ce qui entraîne un morcellement du suivi des cas dans deux domaines étroitement liés. Cela pourrait créer une certaine confusion chez les membres du personnel qui souhaiteraient déposer une plainte. L'oratrice rappelle que cette répartition des responsabilités découle d'un accord collectif passé avec le Syndicat du personnel et propose que cet accord soit mis à jour afin de résoudre le problème. Elle accueille également avec intérêt le rapport du responsable des questions d'éthique (GB.350/PFA/INF/10) et souligne à quel point il importe que le Bureau de l'éthique dispose des ressources nécessaires pour remplir sa mission de prévention des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, au moins jusqu'à ce que la question du morcellement du suivi soit résolue. L'enquête sur l'éthique de 2023 a mis en lumière des préoccupations concernant la crainte de représailles en cas de signalement d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, auxquelles il convient de répondre d'urgence, moyennant notamment une révision de la politique de protection des lanceurs d'alerte. Le prochain rapport du responsable des questions d'éthique devrait être examiné par le Conseil d'administration et une question correspondante inscrite à l'ordre du jour.
- 55. Rappelant que plusieurs membres du CCCI arriveront au terme de la durée maximale de leur mandat à la fin de 2024**, l'oratrice demande des précisions sur l'état d'avancement du processus de sélection des nouveaux membres par le comité et souligne l'importance de l'équilibre femmes-hommes et de la représentation géographique.

- 56. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique remercie les membres du CCCI pour les travaux qu'ils ont menés au cours de l'année écoulée et se réjouit de l'utilisation de modalités de travail hybride qui permettent des réunions plus fréquentes et des concertations avec d'autres organes de contrôle. Le groupe des PIEM se félicite qu'une attention particulière soit portée à la mise en œuvre rapide des recommandations issues de l'audit interne et de la vérification des comptes ainsi qu'au renforcement des contrôles internes, comme le prévoient les recommandations 1, 2 et 4. L'oratrice appuie également l'objectif visant à achever le recensement des compétences pour les groupes prioritaires dont relèvent les résultats stratégiques techniques attendus en 2024. S'agissant du risque potentiel pour la réputation de l'OIT évoqué dans la recommandation 4, l'oratrice souhaite savoir si ce risque a été pris en compte dans le registre des risques, de quelle manière il a été atténué, et s'il est possible d'appliquer à plus grande échelle les éventuels enseignements qui ont été tirés. Pour ce qui est de la recommandation 5, le groupe des PIEM soutient la poursuite des efforts de transparence déployés en matière de communication d'informations et fait observer que d'autres organisations ont accompli des progrès notables dans ce domaine en créant une interface publique qui actualise en temps réel l'état d'avancement des enquêtes sur les allégations d'actes répréhensibles et sur les mesures disciplinaires y afférentes. Un tel outil pourrait renforcer la confiance du personnel dans les fonctions de contrôle interne et favoriser l'application des politiques relatives au personnel. Le groupe des PIEM appuie la recommandation 6 et estime qu'une étude comparative pourrait aider à recenser les bonnes pratiques en vigueur au sein du système des Nations Unies en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Il souhaiterait examiner les plans du Bureau relatifs aux ressources organisationnelles, humaines et financières destinées à appuyer les activités menées dans ce domaine. L'oratrice salue l'achèvement de l'enquête sur l'éthique et considère que le rapport du responsable des questions d'éthique est plus qu'un simple document d'information et devrait faire l'objet d'un examen à chaque session de mars du Conseil d'administration. En ce qui concerne le plan de travail du comité pour 2024-25, le groupe des PIEM invite le CCCI à envisager des procédures pour le traitement des allégations visant des hauts responsables et des fonctionnaires élus, y compris la communication des résultats des enquêtes et l'énumération des mesures disciplinaires. Pour finir, l'oratrice indique que, dans le souci de proposer des amendements au mandat du CCCI qui soient acceptables par tous concernant la rotation des membres, son groupe est disposé à examiner la question l'année prochaine, à l'une quelconque des sessions du Conseil d'administration. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 57. Un représentant du gouvernement de l'Indonésie** félicite le CCCI pour son travail assidu et ses recommandations judicieuses, en particulier celles concernant le signalement rapide des fautes, le rôle du responsable des questions d'éthique et les propositions d'améliorations formulées par le Commissaire aux comptes, qui sont essentielles au bon fonctionnement de l'Organisation. L'orateur salue les progrès mis en avant dans le rapport, qui témoignent du travail considérable et de l'engagement de l'Organisation. Il souligne néanmoins qu'il est toujours possible d'apporter des améliorations et que toutes les parties prenantes devraient par conséquent travailler de concert à la mise en œuvre des recommandations du comité. À cet égard, l'orateur demande des éclaircissements sur la définition des «groupes prioritaires» mentionnés dans la recommandation 3, ainsi que des informations supplémentaires sur les stratégies visant à assurer une représentation géographique équilibrée au sein du personnel du BIT.

- 58. La présidente du CCCI** remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs observations. Pour ce qui est de la référence à la préservation de la «confidentialité des informations divulguées, le cas échéant», dans la recommandation 5, l'oratrice fait observer que, s'il est évidemment nécessaire de préserver la confidentialité, il importe également de fournir suffisamment d'informations pour aider à comprendre quelles sont les allégations examinées et si des mesures sont prises à cet égard, l'objectif étant de promouvoir une culture de lancement d'alerte sans restriction, qui favorise le signalement de toutes les fautes commises, quelles qu'elles soient. En réponse aux observations du groupe des PIEM, l'oratrice indique qu'une procédure relative au traitement des allégations visant des membres de la direction serait établie et que, le cas échéant, le rôle du comité dans ce cadre serait précisé. Elle explique en outre que les échanges avec le Département du développement des ressources humaines ont permis de confirmer que les groupes prioritaires dont les compétences sont actuellement recensées correspondent aux collègues en poste au siège et dans les bureaux extérieurs dont relèvent les résultats stratégiques techniques. Viendront ensuite les autres groupes prioritaires, à savoir les responsables sur le terrain et le personnel d'appui administratif des services généraux.
- 59. Un représentant du Directeur général** (Chef auditeur interne) dit qu'une leçon à retenir du rapport sur les contrats de collaboration extérieure est qu'il est absolument nécessaire que la politique relative à l'attribution de ces contrats soit clairement définie, de même que les responsabilités en matière de contrôle, et que celles-ci soient indiquées dans tous les documents de gouvernance interne à venir. Il importe par ailleurs de veiller à fournir les documents nécessaires pour garantir le respect des principes de responsabilité et de transparence. Les autres recommandations, qui portent sur le processus de recrutement et de gestion des collaborateurs externes à proprement parler, sont plus précises.
- 60. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le Bureau donne suite à toutes les recommandations formulées dans le cadre des audits et rend compte chaque année de ses activités à cet égard au CCCI, en liaison avec le Commissaire aux comptes. Le recensement des compétences est en cours; cette opération dure depuis un certain temps, mais devrait aboutir bientôt. La question de la cybersécurité, qui fait également l'objet d'un travail, est prise très au sérieux. Le Directeur général a chargé le bureau du Trésorier de diriger les travaux de reformulation de la politique relative aux collaborateurs extérieurs. Celui-ci collaborera avec le Département du développement des ressources humaines et le Sous-directeur général pour le pôle Services de gestion interne afin de répondre aux points soulevés par le Chef auditeur interne. Ces travaux devraient s'achever d'ici à la fin de l'année. Prenant note des nombreuses observations formulées concernant le rôle du Bureau de l'éthique, l'orateur rappelle que le poste de responsable des questions d'éthique n'est devenu un poste à temps plein que depuis juillet 2022 et que les ressources qui lui sont allouées ont été augmentées par le Directeur général pendant la période biennale en cours. Néanmoins, tout accroissement de la charge de travail entraîne des contraintes en matière de ressources. Ces questions seront dûment prises en considération dans le cadre de la suite donnée aux recommandations du CCCI.
- 61.** Le processus de recrutement de nouveaux membres du comité est en cours. Un sous-traitant indépendant a été engagé à cette fin, comme la fois précédente, où plus de 200 candidatures avaient été examinées conformément au mandat du CCCI. Au cours de l'été, lorsqu'une liste d'environ 20 candidats aura été établie, le bureau du Trésorier demandera aux groupes de soumettre leurs propositions de candidatures aux fins de la constitution d'un groupe de sélection qui contribuera à réduire encore, avant novembre 2024, la liste des candidats à soumettre au Conseil d'administration pour approbation. Il existe diverses manières d'assurer

la rotation des membres du comité; il est notamment possible d'échelonner les remplacements, sans que cela ne ralentisse le processus de sélection. Enfin, le représentant du Directeur général ajoute que le Bureau examinera les moyens de renforcer la politique de protection des lanceurs d'alerte et de remédier aux problèmes mis en évidence par l'enquête sur les questions d'éthique.

Décision

62. Le Conseil d'administration:

- a) prend note du seizième rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) annexé au document GB.350/PFA/6 et demande au Bureau de tenir compte des orientations qui y sont formulées;
- b) note que le CCCI soumettra au Conseil d'administration, à sa 350^e *bis* session (juin 2024), toute proposition de modification de son mandat.

(GB.350/PFA/6, paragraphe 4)

7. Rapport du Chef auditeur interne pour 2023 et suite donnée par le Bureau au rapport pour 2022

7.1. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023 (GB.350/PFA/7/1)

63. La porte-parole du groupe des travailleurs, constatant que quatre des sept audits programmés en 2023 ont dû être reportés, invite le Bureau à mieux anticiper les départs à la retraite des membres du personnel pour garantir la continuité des travaux. Elle prend note des rapports d'audit publiés au cours de l'année 2023 et des huit recommandations stratégiques que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a portées à l'attention du Bureau.
64. Il est déplorable et très préoccupant que l'on continue de recourir à des contrats de collaboration extérieure pour l'emploi de facto de membres du personnel du BIT et la sous-traitance de certaines prestations à des entreprises, afin de contourner les règles en matière d'achat et de réduire les frais de personnel. Le Bureau devrait envisager des moyens plus stables de retenir son personnel et s'abstenir de passer des contrats de collaboration extérieure avec des entreprises. L'oratrice se demande aussi s'il est efficace de confier la responsabilité des contrats de collaboration extérieure au pôle Services de gestion interne dans la mesure où celui-ci va davantage s'intéresser aux coûts et aux résultats qu'à la qualité et à l'expertise. L'utilisation du Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies en vue d'engager des consultants est un exemple de plus de la marchandisation du travail. En outre, disposer d'une réserve générale de consultants des Nations Unies ne permettra peut-être pas de trouver des personnes capables de remplir les missions spécifiques de l'OIT.
65. La porte-parole du groupe des travailleurs constate avec une vive inquiétude qu'il n'a pas été tenu compte des recommandations du Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies (ONU) lors du choix des locaux des bureaux extérieurs et en ce qui concerne les véhicules utilisés par le Bureau. Il est essentiel de veiller à la sécurité du personnel du BIT dans l'exercice de ses fonctions sur le terrain.

66. L'oratrice prie instamment le Bureau de respecter les règles applicables à la gestion des subventions et des stocks, et aux opérations bancaires. Pour la crédibilité et l'efficacité de l'OIT, il est fondamental de veiller à la bonne gestion des stocks et des fonds, et de faire preuve de transparence quant à la manière dont ceux-ci sont utilisés. À cet égard, elle demande que les mesures prises pour établir les responsabilités des fonctionnaires concernés soient étendues à tout le Bureau. Le système d'évaluation du comportement professionnel est essentiel pour s'assurer que le personnel du BIT s'acquitte de ses tâches selon les normes les plus élevées possibles et bénéficie d'une évolution professionnelle fondée sur le mérite. Par ailleurs, l'oratrice salue la participation de membres du personnel chargés des audits à des activités de formation sur l'intelligence artificielle, la déontologie, et l'exploitation et les atteintes sexuelles, de même que leur collaboration avec les réseaux d'audit de l'ensemble du système des Nations Unies.
67. La porte-parole du groupe des travailleurs prend note du nombre important d'enquêtes menées par l'IAO en 2023 et prie instamment le Bureau de tenir compte des enseignements tirés des cas avérés sur lesquels l'IAO a enquêté depuis 2019, afin d'éviter la répétition de nouveaux cas de fraude et de comportement inapproprié sur le lieu de travail.
68. **Le porte-parole du groupe des employeurs** se dit préoccupé par les constatations récurrentes de l'IAO en ce qui concerne la gestion des subventions, les contrats de collaboration extérieure, l'évaluation du personnel, et la sûreté et la sécurité. Le groupe des employeurs appuie les recommandations de l'IAO relatives à la gestion des subventions. Il convient que l'obligation de rendre des comptes est indispensable pour garantir le bon usage et le contrôle des fonds, et considère l'analyse préalable et le devoir de diligence raisonnable comme des outils précieux dans ce domaine.
69. Les collaborateurs extérieurs jouent un rôle important dans la fourniture de services aux mandants, notamment lorsque ceux-ci requièrent des compétences spécifiques. Même si des règles claires ont été établies pour le bon emploi des contrats de collaboration extérieure, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour éviter tout abus. C'est pourquoi le groupe des employeurs soutient les recommandations de l'IAO à ce propos. En outre, il souhaiterait que le processus de sélection soit plus transparent et plus concurrentiel, et que l'on accorde une plus grande importance au rapport qualité-prix.
70. Il faut continuer de rappeler aux responsables qu'il est essentiel de procéder aux évaluations du comportement professionnel des membres du personnel dans les délais requis. Ces évaluations jouent un rôle important dans la gestion axée sur les résultats, tout en permettant d'identifier les besoins de formation, d'évaluer le comportement professionnel des membres du personnel et de décider de leur maintien en poste et de leur promotion. Par conséquent, elles contribuent à la bonne mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025.
71. Le groupe des employeurs soutient fermement la recommandation de l'IAO invitant le Bureau à appliquer les règles de sécurité et à exercer son devoir de vigilance au moment de choisir l'emplacement des bureaux, et le priant de faire tout ce qui est en son pouvoir pour garantir la sécurité du personnel et des partenaires circulant à bord de ses véhicules.
72. Prenant note des enseignements tirés des enquêtes conclues en 2023, le porte-parole du groupe des employeurs prie instamment le Bureau d'éviter que les lacunes constatées en matière de contrôle ne puissent se reproduire. Des orientations mieux définies, des contrôles plus stricts et une vérification accrue sont de bons principes à suivre pour éviter d'engager du personnel ne disposant pas des compétences requises. En ce qui concerne les comportements inappropriés, il conviendrait d'agir promptement pour développer les formations et accroître les contrôles.

- 73. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Rwanda note avec satisfaction que les rapports d'audit et d'enquête que l'IAO a publiés en 2023 ne relèvent aucune faille majeure dans le système de contrôle interne et que des mesures ont été adoptées pour résoudre les problèmes signalés. Le groupe de l'Afrique espère vivement que le Bureau continuera d'intensifier ses efforts dans cette perspective. En particulier, le Bureau devrait prendre des mesures pour éviter de voir se reproduire les mêmes constatations sur la sûreté et la sécurité, la gestion des conventions de subvention, les contrats de collaboration extérieure, les signataires autorisés auprès des banques et l'évaluation du comportement professionnel des membres du personnel. L'orateur souhaite obtenir des éclaircissements sur la raison pour laquelle un nombre élevé de cas ont été reportés des années précédentes et demande si la nature de ces cas signifie que davantage de temps est nécessaire pour les examiner. Enfin, constatant que les collaborateurs extérieurs restent essentiels à l'exécution du mandat de l'OIT et représentent une part importante des ressources de l'Organisation au cours de chaque exercice biennal, le groupe de l'Afrique appuie la recommandation visant à établir une politique sur la collaboration extérieure. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
- 74. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Mexique constate le niveau élevé des dépenses consacrées aux contrats de collaboration extérieure, surtout au siège, et demande pourquoi le Bureau recourt si souvent à ce type de collaboration. Il souhaite également savoir si les montants mentionnés dans le rapport proviennent du budget ordinaire ou de contributions volontaires destinées à des projets spécifiques. L'absence de système centralisé pour veiller à l'application cohérente d'une politique de collaboration extérieure pourrait expliquer l'existence de différentes pratiques en la matière. À l'instar de ce qui se fait couramment dans le système des Nations Unies, il pourrait être utile à l'OIT de confier la responsabilité de cette politique à un seul département, celui chargé des achats, par exemple. L'orateur demande ensuite des éclaircissements sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du système de gestion intégrée du lieu de travail qui, s'il a bien compris, est opérationnel depuis février 2024. Il souhaite connaître les raisons pour lesquelles le Bureau n'a pas accepté 20 des 103 recommandations formulées par l'IAO et les obstacles qui l'ont empêché de les mettre en œuvre; ces recommandations sont considérées comme ayant une importance critique ou élevée, surtout celles qui concernent la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT et le harcèlement sexuel. Il apprécie la ventilation des informations relatives aux enseignements tirés des enquêtes ainsi que la liste des rapports d'enquête publiés, mais estime qu'il serait utile de disposer de données plus détaillées sur les sanctions imposées lorsque les allégations sont fondées. Il prend aussi note de l'augmentation du nombre de plaintes pour actes de harcèlement, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, du fait des efforts déployés par le Bureau en matière de prévention, et notamment de sa volonté d'améliorer les canaux de communication et de garantir un traitement approprié des plaintes selon une approche centrée sur la victime.
- 75. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique note avec satisfaction qu'aucune faille majeure n'a été décelée dans le système de contrôle interne en 2023 et salue l'attention portée dans le rapport aux questions de sûreté et de sécurité, ainsi qu'à l'évaluation du comportement professionnel, éléments essentiels au bien-être et au maintien en poste du personnel. Elle partage les préoccupations de l'IAO à propos du nombre de constatations récurrentes, du manque de rigueur dans l'application des règles et de la réglementation, et de l'intégrité du processus de recrutement dans les bureaux extérieurs. Elle invite l'IAO à indiquer comment, de son point de vue, on pourrait activer la mise en œuvre des recommandations et

renforcer les responsabilités des bureaux extérieurs en matière de gestion. Alarmée par la recommandation de l'IAO relative à la gestion des subventions, elle demande des précisions sur la manière dont il est tenu compte des principaux risques et dont les fonctionnaires concernés sont informés des responsabilités financières qui leur incombent et apprennent à s'en acquitter dans le cadre de leur travail.

76. La porte-parole du groupe des PIEM constate que l'IAO a engagé une entreprise tierce pour l'aider à effectuer un audit en 2023 et souhaite savoir s'il a prévu de faire appel à d'autres entreprises pour participer à des audits planifiés. Elle se demande si les audits reportés n'ont pas exposé l'OIT à des risques accrus. Le BIT devrait pourvoir sans délai le poste vacant au sein de l'unité de l'IAO chargée des audits. Tout en reconnaissant les efforts consentis par l'IAO pour réduire le nombre d'enquêtes en attente, l'oratrice demande s'il existe une représentation de la charge de travail exprimée en valeurs réelles, en plus des pourcentages, dans la documentation soumise pour examen. Les membres du groupe des PIEM souhaiteraient également disposer d'un tableau reprenant les résultats des enquêtes en fonction de la nature des allégations.
77. La porte-parole du groupe des PIEM note avec préoccupation que le rapport fait référence à «des moyens d'éviter autant que possible les comportements inappropriés» dans le contexte de la politique de tolérance zéro de l'OIT en matière de harcèlement. Bien que les membres du groupe des PIEM accueillent favorablement, soutiennent et encouragent l'accent mis sur les efforts d'éducation et de sensibilisation, ceux-ci ne sauraient se substituer à la mise en jeu des responsabilités en cas de faute. Pour que la politique de tolérance zéro soit efficace, elle doit exister dans la pratique autant que sur le papier. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
78. **Un représentant du Directeur général** (Chef auditeur interne) explique que la nature de plus en plus complexe et chronophage des cas est l'une des raisons qui explique les nombreux reports des années précédentes. À cet égard, l'OIT ne fait pas exception par rapport aux autres organisations des Nations Unies, mais l'IAO entend continuer à réaliser des gains d'efficacité pour accélérer les procédures d'enquête tout en respectant les règles applicables de diligence raisonnable et d'impartialité. Par souci de confidentialité, surtout pour les cas en suspens ou ceux pour lesquels un appel est en cours – ce qui prend du temps –, il n'est possible de fournir qu'une vue d'ensemble des enquêtes dans le rapport, même si celui-ci présente aussi une répartition des cas par état d'avancement et type d'allégation. L'IAO peut toutefois fournir, sur une base bilatérale et sur demande, des détails supplémentaires concernant la nature des cas.
79. En 2023, sur les 19 cas pour lesquels les allégations étaient fondées, 2 avaient trait à des fraudes médicales alors que les autres concernaient une fraude aux indemnités de rapatriement, des manquements aux règles en matière de télétravail et une tentative de fraude aux prestations, un cumul de rémunérations par un partenaire d'exécution, ainsi que des faits d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels. Les cas de faute professionnelle comprenaient la divulgation d'informations confidentielles, l'utilisation abusive des droits d'administrateur du service informatique, la communication non autorisée d'un mot de passe et des procédures de recrutement irrégulières. Les cas n'ayant pas donné lieu à un résultat concluant étaient ceux pour lesquels une enquête avait été entamée sur la base d'une évaluation préliminaire, mais n'avait pas permis de conclure que les allégations étaient fondées, faute de preuves suffisantes, ou bien parce que le membre du personnel concerné avait quitté l'Organisation ou avait refusé de coopérer à l'enquête. Les sommes en jeu dans les cas mentionnés par le rapport de l'IAO sont relativement faibles. Quant aux cas n'appelant pas d'autres mesures, il s'agissait de cas non crédibles ou pour lesquels les éléments fondamentaux de preuve étaient insuffisants ou inexistants et ne pouvaient donc pas justifier l'ouverture d'une enquête approfondie.

80. En ce qui concerne les collaborateurs extérieurs, l'IAO a constaté qu'ils restent un moyen important de compléter les compétences et l'expertise disponibles au sein de l'Organisation. Pour ce qui est de la répartition des ressources entre le budget ordinaire et les contributions volontaires destinées à des projets de coopération, ces chiffres ne sont pas disponibles actuellement mais pourraient être fournis à l'avenir si le Conseil d'administration le souhaite.
81. S'agissant de la mise en œuvre des recommandations issues des audits et de la responsabilisation des bureaux extérieurs en matière de gestion, le Chef auditeur interne souligne l'importance de la formation et d'autres activités de sensibilisation pour insister sur les principaux messages relatifs au respect des règles. Le Bureau dispense régulièrement des cours pour améliorer les résultats des programmes extérieurs, mais devrait envisager de les organiser plus fréquemment et de les ouvrir aux directeurs en poste au siège pour lesquels le volet sur les responsabilités fiduciaires serait particulièrement pertinent. Le système d'évaluation du comportement professionnel pourrait être utilisé pour demander des comptes aux récidivistes, tandis qu'un dispositif de contrôle mis en place au niveau régional pourrait participer à la mise en œuvre des recommandations d'audit et aider à appréhender les tendances en matière de non-conformité.
82. Le Chef auditeur interne confirme que l'IAO a conclu un accord à long terme avec un cabinet de consultants international qui l'appuie dans ses services d'audit interne et d'enquête en mettant à sa disposition des compétences qui font défaut en interne, principalement en ce qui concerne les technologies de l'information et l'analyse des données, ainsi que des connaissances du contexte local et des compétences linguistiques. Il est prévu que cette pratique se poursuive à l'avenir.
83. Du point de vue de l'IAO, le report de certaines missions d'audit se traduit par des niveaux de risque élevés dans certains cas, ce qui justifie leur inclusion dans le plan d'audit. Dans un cas de report, le risque a augmenté en raison de tensions géopolitiques dans la région; l'IAO procédera à l'audit en question dès que les tensions se seront apaisées et que les missions seront à nouveau possibles. Dans les autres cas, le niveau de risque n'a en général pas changé, d'où le maintien de ces missions dans le plan d'audit.
84. Enfin, pour répondre aux préoccupations relatives aux termes employés dans le rapport en ce qui concerne les comportements inappropriés, le Chef auditeur interne souligne qu'il n'est pas question d'atténuer la responsabilité des auteurs ni de réduire l'engagement de l'OIT en faveur d'une politique de tolérance zéro. L'objectif est d'encourager une plus grande sensibilisation à ces questions, surtout en ce qui concerne l'obligation de signalement. Le Bureau prend les mesures appropriées lorsqu'un cas est fondé.
85. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) signale que les affaires disciplinaires sont compliquées, car elles requièrent plusieurs étapes d'examen avant l'adoption de mesures et les membres du personnel faisant l'objet d'une enquête doivent toujours avoir la possibilité de se défendre. L'application des amendements au Statut du personnel relatifs au régime disciplinaire, que le Conseil d'administration a adoptés à sa 349^e session, est en cours. Tout est mis en œuvre pour donner suite aux cas signalés, notamment en récupérant les fonds dus au BIT et en engageant des procédures en dehors de l'Organisation si nécessaire. Les décisions à cet égard sont prises en fonction des sommes en jeu et de la capacité de prouver devant un tribunal, au-delà de tout doute raisonnable, que les allégations sont fondées.
86. Après avoir indiqué que les procédures régissant le recrutement des collaborateurs extérieurs étaient en cours de révision, l'orateur rappelle que les contrats de collaboration extérieure permettent de s'adjoindre des compétences et des services spéciaux en fonction des besoins.

Il partage le point de vue du groupe des travailleurs selon lequel l'OIT devrait éviter la marchandisation de ce type de travail. Les efforts déployés à cette fin doivent être mis en balance avec la nécessité d'assurer un bon rapport qualité-prix, comme l'a fait remarquer le groupe des employeurs.

87. Pour répondre aux préoccupations exprimées, l'orateur rappelle que les subventions sont un moyen utile de fournir rapidement une assistance. Une version révisée des principes directeurs relatifs à la gestion des subventions devrait être publiée sous peu, même s'il convient de noter qu'il n'y a eu aucun cas de fraude dans ce domaine. En effet, l'octroi des subventions est étroitement contrôlé: selon la politique de l'OIT, seules peuvent en bénéficier les administrations publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les organisations non gouvernementales dont le mandat est clairement lié à celui de l'OIT. En outre, toute subvention supérieure à 50 000 dollars des États-Unis requiert automatiquement l'approbation du Département de la gestion financière. En ce qui concerne d'autres questions administratives plus vastes, les mesures prises comprennent notamment, à l'intention des bureaux extérieurs, des activités de sensibilisation et de formation dont l'objectif principal est de promouvoir des processus solides tout en veillant à ce que le Bureau puisse agir avec souplesse si nécessaire.
88. Pour ce qui est des préoccupations formulées à propos des recommandations du Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU, le Trésorier et contrôleur des finances souligne que les cas de non-respect des normes appropriées sont rares et qu'il est rapidement remédié à la situation, le cas échéant. Quant aux recommandations de l'IAO, elles font systématiquement l'objet d'un suivi pour veiller à ce que le bureau concerné prenne les mesures appropriées.

Décision

89. **Le Conseil d'administration prend note du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2023.**

(GB.350/PFA/7/1, paragraphe 4)

7.2. Suite donnée au rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022 (GB.350/PFA/7/2)

90. **Le porte-parole du groupe des employeurs** prend note des recommandations d'amélioration concernant les cinq points ci-après. Premièrement, en matière de gouvernance des projets, le Bureau devrait continuer d'envisager la possibilité de mettre en place un système qui rende compte officiellement de toutes les discussions justifiant les décisions clés prises dans le cadre des projets de grande ampleur, afin de renforcer la transparence et le sens des responsabilités. Deuxièmement, indépendamment des réalisations accomplies en ce qui concerne la politique en matière de harcèlement sexuel, le Bureau devrait améliorer sa communication au sujet des dispositions prises pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'orateur demande au Bureau de fournir des données statistiques sur le taux d'adhésion à son module de formation sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que des informations sur la manière dont le retour d'information des membres du personnel serait utilisé pour mettre à jour ce module de formation.
91. Troisièmement, pour ce qui est de la planification des ressources, le Bureau devrait appliquer dès 2024 des procédures opérationnelles normalisées pour demander et notifier des mois de travail à l'appui des projets. Cela favoriserait une meilleure compréhension et une meilleure

communication des résultats à tous les niveaux, et permettrait de simplifier et de rationaliser le processus. Quatrièmement, s'il était assorti des garanties voulues, le recours aux paiements mobiles et à la signature numérique améliorerait l'efficacité, en particulier dans la perspective d'un aménagement plus souple du temps de travail. Cinquièmement, le Bureau devrait décourager le recours aux contrats de collaboration extérieure pour éviter des interruptions dans le financement des projets. Il devrait plutôt améliorer la planification en amont et mettre au point une politique qui lui permettrait de gérer ces situations de manière cohérente.

92. **La porte-parole du groupe des travailleurs** constate avec satisfaction que les trois recommandations relatives à l'examen des processus opérationnels ont été mises en œuvre, que des systèmes de collecte et de communication de données sur les grands projets sont en place et qu'un répertoire a été créé pour l'ensemble du Bureau. Elle se félicite en outre que des mesures soient prises pour donner suite aux recommandations portant sur la politique de l'OIT en matière de harcèlement sexuel et que le Département du développement des ressources humaines s'emploie, en collaboration avec le Syndicat du personnel, à réviser l'accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et la procédure de règlement des réclamations en la matière. Le Bureau devrait s'efforcer en priorité de renforcer la culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et accélérer les efforts déployés pour promouvoir un environnement propre à favoriser le respect sur le lieu de travail.
93. Le groupe des travailleurs prie une nouvelle fois le Bureau de donner suite aux recommandations tendant à décourager le recours aux contrats de collaboration extérieure destinés à éviter les interruptions dans le financement des projets, cette question ayant été systématiquement soulevée dans les rapports d'audit au fil des ans. L'utilisation abusive de ces contrats, essentiellement à des fins de recrutement ou pour contourner la réglementation des marchés fait basculer les travailleurs dans la précarité et accroît les risques de fraude. Le Bureau devrait élaborer une politique globale pour remédier à ces situations de manière efficace, plutôt que de procéder au cas par cas dans chaque bureau concerné.
94. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis note avec satisfaction que les mécanismes de signalement des cas de harcèlement sexuel et de communication d'informations à cet égard s'appuient sur une approche centrée sur la victime. Le personnel du BIT devrait être suffisamment informé des politiques applicables dans ce domaine et pouvoir compter avec certitude sur leur application. Ce point est essentiel pour créer une culture de la transparence et de la responsabilité. Le Bureau devrait expliquer clairement quelles sont les mesures qu'il prend pour accroître la confiance dans les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel et indiquer si des changements, parmi ceux qui lui ont été proposés par les représentants du personnel, n'ont pas été acceptés. Le groupe des PIEM apprécierait la possibilité d'examiner toute information disponible sur les enseignements tirés des discussions organisées à ce sujet par le responsable des questions d'éthique et l'assistante sociale. Il accueille avec satisfaction le cours obligatoire en ligne sur le harcèlement sexuel et attend avec intérêt l'organisation d'une discussion sur la contribution de ces efforts à l'instauration d'une culture dans laquelle les membres du personnel se sentent en confiance pour signaler les abus. Lors de la renégociation de l'accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et de la procédure de règlement des réclamations qui l'accompagne, les parties devraient se rappeler que, en matière de gestion du personnel, l'OIT se doit de jouer un rôle moteur à tous égards. Il est fort probable que les décisions stratégiques adoptées serviront de référence et de modèle dans l'ensemble du système des Nations Unies. Par conséquent, le groupe des PIEM encourage les parties à envisager la possibilité de s'appuyer sur les textes existants, notamment la politique type des Nations Unies sur le harcèlement

sexuel, ainsi que sur les diverses circulaires du Secrétaire général concernant l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir. Les membres de l'équipe de direction devraient montrer l'exemple et prendre des mesures qui témoignent de leur engagement personnel en faveur de la tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel.

95. Pour ce qui est du développement des paiements mobiles en 2024, l'oratrice demande si la comptabilité des paiements mobiles ferait l'objet d'un suivi à des fins d'audit. Enfin, le groupe des PIEM note avec satisfaction qu'il a fallu moins de six mois pour donner suite à la majorité des 12 rapports d'audit interne publiés en 2022, et moins d'un an pour les rapports restants. À l'avenir, les membres du Conseil d'administration devraient avoir accès à un aperçu des recommandations découlant de chaque audit, de leur niveau d'importance et des mesures que le Bureau devrait prendre en conséquence, compte tenu de l'éclairage essentiel que peuvent apporter les travaux du Bureau de l'audit interne et du contrôle sur les réformes internes.
96. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) affirme que le Département du développement des ressources humaines a beaucoup travaillé sur les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et les formations mises en place dans ce domaine, et que le Bureau rendra compte au Conseil d'administration des progrès et du suivi. Les discussions engagées avec les collègues et le Syndicat du personnel ont apporté de précieux éléments, et toutes les activités de formation en la matière qui seront menées à l'avenir prendront aussi en considération les retours d'informations de différents membres du personnel.
97. S'agissant de la gouvernance des projets, le Bureau a tenu pleinement compte des recommandations découlant de l'audit. Plusieurs membres du personnel ont suivi une formation spécialisée en matière de gestion de projet et il est prévu que tous les projets d'ampleur lancés par le Bureau soient assortis d'un cahier des charges détaillé et dotés d'un comité de gouvernance chargé de régler les problèmes qui pourraient se présenter.
98. L'orateur prend note des observations formulées au sujet des contrats de collaboration extérieure utilisés pour faire la soudure entre les projets, et de la nécessité d'améliorer la planification. Le Bureau s'efforce de réduire le plus possible l'intervalle entre les projets et désapprouve le recours abusif à ce type de contrats. Aussi veillera-t-il à ce que ces divers éléments soient pris en compte lors de la révision de la politique concernée.
99. En ce qui concerne les paiements mobiles, les transferts peuvent être suivis de manière automatique. À cet égard, le Bureau veille à ce que les téléphones mobiles soient enregistrés au nom d'une personne dont l'identité est connue. Le déploiement des paiements mobiles sera limité aux pays dotés de systèmes appropriés.

Décision

100. **Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les annexes I et II du document GB.350/PFA/7/2, et donne des orientations au Bureau.**

(GB.350/PFA/7/2, paragraphe 4)

Segment du personnel

8. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

(La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite en annexe II.)

9. Amendements au Statut du personnel (GB.350/PFA/9)

- 101. Le porte-parole du groupe des employeurs** approuve sans réserve l'accent mis sur les modifications proposées en matière de mobilité géographique. Toutefois, en ce qui concerne la mobilité professionnelle et technique, il note l'absence de changement susceptible de favoriser l'échange de compétences et l'apprentissage croisé, et demande au Bureau de donner des explications à cet égard. Relevant avec satisfaction que des modifications immédiates des modalités contractuelles permettront de mieux uniformiser les conditions d'emploi au sein du Bureau, il prie ce dernier de faire, à la 352^e session du Conseil d'administration, un point sur l'avancement des travaux connexes, notamment pour ce qui a trait à l'harmonisation des conditions d'emploi et à l'élaboration de mécanismes plus efficaces pour redéployer le personnel affecté à la coopération pour le développement au terme des projets et assurer un accès plus équitable aux possibilités de perfectionnement, y compris pour les fonctionnaires recrutés sur le plan local. L'orateur prend note des amendements qu'il est proposé d'apporter aux dispositions de l'annexe I du Statut du personnel, relative au recrutement et à la sélection, lesquels visent à limiter la deuxième étape du processus de recrutement à la mobilité géographique. D'après ce que le groupe des employeurs comprend, une fois qu'il aura été procédé à ces changements, seuls les fonctionnaires qui occuperont un poste de même grade que le poste vacant, qui seront en activité dans un lieu d'affectation autre que celui où se trouve le poste vacant, qui satisferont aux exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance et qui justifieront dans leur lieu d'affectation actuel d'une durée standard d'affectation, telle que définie par la Commission de la fonction publique internationale, verront leur candidature prise en considération. Le groupe des employeurs est favorable à toute mesure susceptible d'inspirer aux recruteurs et aux candidats une plus grande confiance dans la procédure de recrutement et d'accroître la transparence de cette procédure. Enfin, le groupe estime que le fait de considérer les membres du personnel affectés à la coopération pour le développement ayant accompli au moins cinq années de service continu au BIT comme des candidats internes aux fins de la procédure de recrutement constitue un progrès, en ce que cela favorise un traitement plus équitable de ces membres du personnel ainsi qu'une prise en compte adéquate de leur expérience et de leurs compétences. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 102. Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite de ces amendements qui sont le fruit d'intenses négociations avec le Syndicat du personnel. Il salue également les modifications visant à uniformiser les conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT, quelle que soit la source de financement de leur contrat. Le traitement discriminatoire des travailleurs selon la source de financement de leur salaire constituait un problème structurel croissant à l'OIT et dans d'autres organismes des Nations Unies. En tant qu'institution garante du travail décent et de la justice sociale, l'Organisation doit respecter et préserver le principe d'égalité de traitement en interne si elle veut être en mesure de le promouvoir de façon crédible à l'extérieur. Bien que des inquiétudes subsistent, le groupe des travailleurs salue les progrès accomplis en matière de protection de l'emploi et de reconnaissance des compétences et de l'expérience du personnel affecté à la coopération pour le développement. Le groupe apporte un appui sans réserve aux travaux menés par le Syndicat du personnel et espère que le dialogue constructif engagé avec l'Administration au sujet de l'application de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines pour 2022-2025 se poursuivra. Convaincu que la mise en œuvre des amendements aboutira rapidement à des améliorations tangibles et importantes, le groupe des travailleurs adhère au projet de décision.

- 103. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Rwanda souligne qu'un cadre de mobilité du personnel et une procédure de recrutement et de sélection efficaces sont essentiels pour attirer et retenir les compétences voulues et pour motiver le personnel, facteurs clés d'une meilleure performance organisationnelle. Le groupe de l'Afrique voudrait savoir comment la nouvelle politique de mobilité de l'OIT actuellement négociée pourrait être utilisée comme un moyen supplémentaire de renforcer la représentation des pays et des régions sous-représentés. L'orateur note que les changements qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 32 de l'annexe I tendent à autoriser le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité à élargir les critères d'éligibilité des fonctionnaires et à fixer des conditions spéciales; il aimerait savoir quel rôle le Conseil d'administration peut jouer dans l'adoption d'autres amendements et si la décision finale sur ces questions sera confiée au comité. Étant donné que les amendements proposés ont été officiellement arrêtés par le Comité de négociation paritaire, qui est constitué de représentants du Syndicat du personnel et de l'Administration, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 104. S'exprimant au nom des pays de l'Organisation de la coopération islamique (OCI), à l'exception de l'Albanie**, un représentant du gouvernement du Pakistan fait part de son inquiétude quant à l'utilisation de concepts controversés tels que l'orientation sexuelle dans le document GB.350/PFA/9 et dans d'autres. Ces concepts ne sont pas universellement acceptés, ne sont pas conformes aux lois nationales, aux coutumes, aux mœurs et aux valeurs culturelles des pays de son groupe et sont dénués de fondement en droit international, lequel contient par ailleurs suffisamment de dispositions pour répondre au problème posé par la discrimination, quel qu'en soit le motif. L'orateur exprime de vives réserves quant aux tentatives visant à insérer des notions polémiques et problématiques dans des documents du BIT. En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'Organisation doit être guidée par le droit international et les instruments universellement acceptés, et ses documents ne devraient faire référence qu'aux formes de discrimination reconnues sur le plan international.
- 105. S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, un représentant du gouvernement du Soudan accueille avec satisfaction les efforts déployés par le Bureau pour mettre les conditions d'emploi en conformité avec la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 et se félicite des négociations menées entre l'Administration et le Syndicat du personnel au sujet d'une nouvelle politique de mobilité. L'orateur souscrit à la déclaration faite par le représentant du gouvernement du Pakistan au nom des pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie, et note que les concepts en question sont contraires aux lois, aux coutumes et aux traditions des États arabes. Il fait part de ses réserves concernant l'emploi de telles expressions dans des documents du BIT et engage ce dernier à n'utiliser que des termes internationalement acceptés dans le cadre des discussions relatives à la discrimination. Le groupe des États arabes adhère au projet de décision.
- 106. Une représentante du gouvernement du Canada** affirme que l'OIT et les autres organismes des Nations Unies doivent, en tant qu'employeurs, garantir un lieu de travail inclusif et exempt de discrimination. Tout doit être mis en œuvre pour prévenir et combattre la discrimination à l'OIT, quel qu'en soit le motif, y compris celle fondée sur l'orientation sexuelle. La justice sociale et les droits des travailleurs sont au cœur du mandat de l'Organisation, et l'élimination de la discrimination – en particulier à l'égard des groupes qui en ont de tout temps fait l'objet ou qui en sont disproportionnellement victimes – figure parmi les principes et droits fondamentaux au travail universellement acceptés. L'OIT doit s'acquitter de son mandat; tout retour en arrière serait inacceptable. Tous les membres du personnel du BIT méritent d'être traités dignement et équitablement.

- 107. Une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique** déclare qu'il ne doit y avoir aucun doute quant au fait que tous les membres du personnel sont protégés contre la discrimination dans le cadre du recrutement et contre le harcèlement au travail. Ne pas assurer une telle protection nuirait à la capacité du BIT de recruter et de retenir les meilleurs éléments. En outre, la discrimination, y compris lorsqu'elle est fondée sur l'identité, crée un fossé entre le personnel et les fonctions de gouvernance essentielles qui garantissent la poursuite constructive des travaux de l'OIT. L'Organisation doit faire en sorte que tous les membres du personnel aient la certitude que, s'ils venaient à être victimes de discrimination ou de harcèlement, ils seraient traités de façon équitable et respectueuse et auraient accès aux ressources voulues au titre du Statut du personnel. Il est regrettable que certains États Membres utilisent cette discussion pour promouvoir des objectifs politiques. Le Directeur général doit veiller à ce que le Statut du personnel soit strictement respecté et à ce que tous les employés du BIT puissent jouir de leur droit fondamental de ne pas être victime de discrimination – quel qu'en soit le motif – sur le lieu de travail.
- 108. S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Belgique dit adhérer aux avis exprimés par les représentantes des gouvernements du Canada et des États-Unis.
- 109. Une représentante du gouvernement de l'Australie** affirme que les processus de l'OIT, y compris le processus de recrutement, doivent être exempts de toute discrimination.
- 110. Un représentant du gouvernement de la Colombie** fait part de son soutien à une politique de recrutement de l'OIT qui prévienne la discrimination à l'égard des femmes, et souligne que cette question devrait être prise en compte dans toutes les initiatives de l'Organisation. L'orateur souscrit aux points de vue selon lesquels il est important de défendre la politique de l'OIT en matière de lutte contre la discrimination actuellement mise en œuvre.
- 111. Un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** estime que l'OIT doit continuer de jouer un rôle résolument moteur dans l'élimination de la discrimination au travail, ce qui implique de soutenir tous les groupes vulnérables ou marginalisés qui en souffrent.
- 112. Un représentant du gouvernement du Chili** appuie les efforts déployés par l'OIT pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes et de tous les autres groupes vulnérables.
- 113. Une représentante du gouvernement du Mexique** soutient les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel. L'OIT a notamment pour mission de combattre toutes les formes de discrimination et de promouvoir l'inclusivité, et les membres du personnel du Bureau ne devraient pas avoir à cacher leur identité au travail. Le gouvernement du Mexique accueillera toujours favorablement les mesures tendant à promouvoir l'inclusion de tous les groupes.
- 114. Un représentant du gouvernement de l'Islande**, s'exprimant aussi au nom du gouvernement de la Norvège, appuie les déclarations faites par les représentantes des gouvernements du Canada et des États-Unis, ainsi que par d'autres États Membres, sur l'importance de promouvoir des politiques de recrutement non discriminatoires et de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.
- 115. Un représentant du Directeur général** (Sous-directeur général du pôle Services de gestion interne) affirme que le Bureau attend avec intérêt la poursuite de la collaboration entre l'Administration et le Syndicat du personnel. Il assure le groupe des employeurs que l'apprentissage croisé constitue un élément important de la stratégie du Bureau en matière de renforcement des capacités du personnel. Le BIT met un point d'honneur à promouvoir le

principe d'égalité de traitement et fera tout son possible pour continuer de progresser dans ce sens.

- 116. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département du développement des ressources humaines (HRD)) indique que le Bureau rendra compte en novembre 2024 au Conseil d'administration de l'avancement des négociations en cours entre l'Administration et le Syndicat du personnel.

Décision

- 117. Le Conseil d'administration approuve, avec effet au 1^{er} avril 2024, les amendements à l'article 4.2 et à l'annexe I du Statut du personnel, tels qu'ils figurent dans l'annexe du document GB.350/PFA/9.**

(GB.350/PFA/9, paragraphe 14).

10. Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.350/PFA/10)

- 118. Le porte-parole du groupe des travailleurs** salue les progrès accomplis en consultation avec le Syndicat du personnel. Toutefois, davantage doit être fait dans un certain nombre de domaines. Pour ce qui est du résultat 1, le Bureau devrait encore réduire le délai nécessaire au recrutement. La cible de 30 pour cent de vacances de poste pour lesquelles le processus de sélection est mené à terme avant le départ du titulaire doit être revue à la hausse et couvrir un éventail plus large de postes que ceux des membres de la direction et des directeurs de bureau. L'orateur demande combien d'avis de vacance ont été publiés avant le départ du titulaire et combien de postes ont été pourvus aux grades inférieurs à P5. Il estime nécessaire de travailler encore à augmenter le nombre de membres du personnel qui justifient d'une expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants. Il demande si l'expérience acquise au sein de groupes de mandants nationaux ou internationaux relève de «l'expérience acquise au niveau international» et comment le Bureau a traduit la question de l'expérience professionnelle utile pour les groupes de mandants dans ses communications destinées aux référents désignés par les mandants. Notant que l'efficacité de la formation et du perfectionnement et celle du cadre de suivi du comportement professionnel n'ont pas pu être mesurées, l'orateur pose la question de savoir pourquoi l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle n'a pas été réalisée en 2022-23 et si le Bureau a envisagé de mener ce processus en interne.
- 119.** L'orateur salue les initiatives relatives aux nouvelles méthodes de travail et à un lieu de travail placé sous le signe du respect et de l'éthique, notamment les outils visant à promouvoir la santé mentale et le bien-être, ainsi que la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et de toutes les formes de violence et de harcèlement. Il demande de plus amples informations sur l'efficacité des indicateurs concernés, qui sont liés à la façon dont les supérieurs hiérarchiques promeuvent ces outils. L'accent devrait être mis sur la mesure de l'effet des outils et non sur le processus, et une base de référence devrait être établie. Le Bureau pourrait aussi envisager d'évaluer l'efficacité et l'impact de son régime disciplinaire révisé.
- 120.** Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les initiatives prises au titre du résultat 3 en vue de fournir des outils conviviaux et de gagner en efficacité, compte tenu de l'importance de la sécurité et de la protection des données, en particulier en ce qui concerne les dossiers médicaux. Il juge important de lancer la prochaine édition de l'indice de la santé

organisationnelle avant la fin de la période biennale 2024-25. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.

- 121. La porte-parole du groupe des employeurs** indique que le résultat 1 reste une priorité essentielle pour son groupe, car la connaissance pratique du monde du travail et une expérience professionnelle avec ses mandants contribueront à rééquilibrer l'Organisation et à la faire gagner en diversité et en pertinence. L'inventaire des compétences doit permettre d'évaluer les lacunes sur le plan de l'efficacité des services fournis aux mandants; le Bureau devrait présenter l'analyse des lacunes et les stratégies visant à les combler avant la session de novembre 2024 du Conseil d'administration. L'oratrice demande au Bureau de fournir, dans les futurs documents relatifs à la composition et à la structure du personnel, des informations détaillées sur les résultats des activités de communication visant à attirer des candidats qui possèdent une expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants et sur le recours à un prestataire de services externe à l'appui de ces activités. Accroître le nombre de membres du personnel ayant occupé des postes de direction dans des organisations d'employeurs et des associations professionnelles devrait être une priorité, ou un objectif clair de la stratégie. L'oratrice accueille avec satisfaction la Boîte à outils en ligne pour le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la coopération pour le développement, qui devrait aider à harmoniser et à accélérer le recrutement et la sélection.
- 122.** Il est vrai que certaines fonctions requièrent un niveau de confiance élevé et relèvent du pouvoir discrétionnaire du Directeur général mais, dans les processus de sélection directe, les candidats devraient avoir le niveau de compétence technique voulu pour le poste et démontrer leur attachement aux valeurs de l'OIT. En outre, les candidats à des postes au sein du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs devraient nécessairement justifier d'une expérience avec des organisations d'employeurs et de travailleurs, respectivement, et comprendre ces organisations. Les processus de recrutement doivent être équitables pour tous les candidats, internes ou externes. Le groupe des employeurs se félicite des initiatives tendant à offrir des perspectives de carrière aux femmes et salue le dépassement des objectifs fixés pour le pourcentage de femmes occupant des postes de direction. L'accroissement de la mobilité géographique et de la mobilité fonctionnelle au sein de l'Organisation est un élément très positif également.
- 123.** En ce qui concerne le résultat 2, le comportement professionnel fait toujours l'objet d'un bon suivi au BIT. Pour encourager une culture de la performance, le Bureau devrait tenir compte des évaluations du travail en cas de recrutement et de promotion en interne et de reclassement de poste. Toutefois, se fonder sur les travaux du Comité des rapports, en lieu et place de l'indice de la santé organisationnelle, n'est pas une solution idéale pour mesurer la situation, étant donné que ces travaux ne tiennent pas compte des points de vue du personnel. La nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles, qui offre au personnel un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en améliorant la productivité, semble donner de bons résultats, et très peu de problèmes ont été signalés à cet égard. Les diverses initiatives visant à placer le lieu de travail sous le signe du respect et de l'éthique sont les bienvenues. Le Bureau doit continuer d'être un modèle en appliquant une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Les hauts responsables devraient communiquer sur les suites données aux cas avérés, tout en assurant la protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte. Tous les membres du personnel, en particulier ceux qui travaillent sur le terrain, où le soutien est peut-être moins structuré, doivent savoir non seulement que les allégations seront prises au sérieux et que les auteurs ne peuvent agir en toute impunité, mais aussi que les plaintes injustifiées feront l'objet d'un traitement approprié. Il faut permettre l'accès aux formations pertinentes, uniformément

dans toutes les régions. Par ailleurs, la nouvelle politique d'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un progrès dans l'amélioration de l'inclusion du handicap.

- 124.** Le groupe des employeurs salue les efforts déployés, au titre du résultat 3, aux fins de la modernisation et de la numérisation continues de la fonction des ressources humaines, qui sont essentielles pour une gestion optimale de ces ressources. Pour 2024-25, il souhaiterait obtenir une analyse complète des efforts que le Bureau déploie pour que le personnel gagne en expérience professionnelle utile pour les mandants, avec des indicateurs clés pour suivre les progrès, en plus des indicateurs relatifs à la diversité géographique et à la diversité de genre.
- 125. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC),** un représentant du gouvernement du Mexique salue les efforts déployés pour promouvoir la diversité au sein du personnel et garantir que celui-ci dispose des compétences nécessaires, dans un environnement placé sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie, où l'utilisation de la technologie est essentielle pour améliorer l'efficacité des services de ressources humaines. La révision des descriptions d'emplois génériques et les initiatives tendant à offrir des perspectives de carrière aux femmes comptent parmi les mesures qui ont permis au Bureau de dépasser ses objectifs en matière d'égalité des genres. Le prochain rapport devrait aussi indiquer les progrès réalisés au regard des indicateurs définis dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Cela étant, les résultats obtenus en termes de représentation géographique sont inférieurs à la base de référence, 14 pays de la région des Amériques étant insuffisamment représentés. Le Bureau devrait travailler avec ces pays pour améliorer la situation. Les mesures prises pour favoriser l'évolution des mentalités en faveur de la diversité et de l'inclusion sont les bienvenues, en particulier en ce qui concerne l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- 126.** Le GRULAC demande que des efforts accrus soient faits pour diffuser les avis de vacance de poste auprès de tous les États Membres et souhaite obtenir de plus amples informations sur l'initiative relative aux référents désignés par les mandants. Il souhaiterait que le document d'information sur la composition et la structure du personnel contienne davantage de statistiques sur les nominations. Il conviendrait de proposer des mesures spécifiques pour améliorer la culture du travail et les processus de recrutement au mérite, parmi d'autres aspects mis en évidence par l'enquête du Responsable des questions d'éthique. Le GRULAC voudrait en savoir davantage sur les modalités de travail flexibles, notamment en ce qui concerne les limites strictes imposées au recours au télétravail en dehors du lieu d'affectation, et sur les pratiques optimales mises en évidence. Enfin, le groupe demande au Bureau d'inclure, dans les prochains rapports, des statistiques sur le nombre de cas de harcèlement traités de manière informelle, conformément à la mise à jour à venir de la politique de lutte contre le harcèlement.
- 127. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC),** une représentante du gouvernement du Japon note avec satisfaction que les objectifs ont été dépassés pour plusieurs indicateurs, même si d'autres n'ont pas été atteints. Elle souligne l'importance de la diversité géographique, notamment pour la bonne mise en œuvre des projets de coopération pour le développement dans les bureaux de pays. Il est regrettable que le pourcentage de fonctionnaires permanents nouvellement recrutés dont la nationalité est sous-représentée soit nettement inférieur à l'objectif d'étape et qu'environ 60 pour cent des pays de la région Asie et Pacifique soient insuffisamment représentés. Il faudrait prendre d'autres mesures, par exemple élargir les activités de communication et les partenariats avec les universités et les organisations professionnelles dans les pays sous-représentés et avoir recours aux

programmes des jeunes experts associés et de détachement. Le GASPAC demande que la représentation géographique soit incluse dans le plan-cadre pour la diversité et l'inclusion. Il voudrait obtenir de plus amples informations sur ce qui est fait pour lever les obstacles linguistiques inutiles dans les qualifications requises pour les emplois. Le Bureau devrait continuer d'améliorer la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel et rendre compte des progrès accomplis lors des prochaines sessions. L'oratrice se félicite du bilan positif des initiatives visant à accroître le pourcentage de postes de la catégorie des services organiques occupés par des femmes et encourage le Bureau à continuer de promouvoir les mesures tendant à favoriser l'équilibre femmes-hommes à l'échelle de l'OIT.

128. Le GASPAC salue le bilan positif obtenu au regard des indicateurs relatifs à un environnement de travail sous le signe du respect, au titre du résultat 2. L'élimination de la violence, du harcèlement et de la discrimination est essentielle à la promotion du travail décent. Le Bureau devrait continuer de travailler à l'instauration d'un environnement dans lequel toutes les formes de diversité sont respectées. L'oratrice encourage le Bureau à entretenir une culture dans laquelle le signalement des actes répréhensibles est encouragé et des mesures visibles sont prises en temps utile pour y remédier. Les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux pratiques de travail saines et à l'adaptation aux nouvelles méthodes de travail étant moins bons, le Bureau devrait redoubler d'efforts pour offrir au personnel un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment former les responsables aux meilleures pratiques et aux considérations spéciales concernant les membres du personnel qui prennent un congé parental.
129. Au sujet du résultat 3, le GASPAC apprécie les efforts considérables déployés pour tirer parti de la technologie afin de gagner en efficacité dans les processus de gestion des ressources humaines, étant entendu que les informations personnelles sensibles doivent être traitées avec le plus grand soin. Le GASPAC appuie le projet de décision.
130. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada se félicite de l'engagement du Bureau en faveur de la diversité et de l'inclusion. Elle salue les avancées concernant le congé parental et la numérisation des processus clés en matière de ressources humaines et encourage le Bureau à renforcer son action en faveur de l'égalité des genres en créant des politiques globales relatives à la période postnatale, à la ménopause, à la menstruation et aux traitements de l'infertilité. Elle se félicite également de l'établissement d'un code de conduite pour la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT, mais encourage le Bureau à simplifier les mécanismes de signalement des faits de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles et à être plus transparent concernant les mesures disciplinaires.
131. Le résultat 1 est toujours une priorité essentielle pour le groupe des PIEM. Pour rester pertinente, l'OIT doit veiller à la diversité au sein de son personnel, en ce qui concerne les compétences professionnelles et la connaissance pratique du monde du travail et des mandants. Il serait donc intéressant de recevoir de plus amples informations sur les résultats des efforts déployés pour attirer des candidats d'horizons divers. Il est essentiel de garantir le plus haut niveau de compétence et d'intégrité et d'appliquer des processus de gestion des ressources humaines qui soient fondés sur le mérite et transparents; il est donc préoccupant que [l'enquête éthique au BIT 2023](#) ait montré que seulement 18 pour cent des répondants au siège estiment que les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance et qu'une majorité des répondants disent ne pas oser contester la manière dont les choses sont faites par crainte des représailles. Le groupe des PIEM encourage vivement le

Bureau à s'attaquer à ce problème et à améliorer la transparence des processus de gestion des ressources humaines.

132. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que les résultats intermédiaires relatifs à six des dix indicateurs pour 2023 ont été atteints ou dépassés. Les résultats relatifs à deux indicateurs n'ont pas été mesurés parce que l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle n'a pas été menée. Toutefois, l'oratrice se félicite de la volonté manifestée par le Bureau de lancer la prochaine édition de l'enquête pour recueillir les données pertinentes de sorte que les résultats complets puissent être présentés dans le prochain rapport de situation. En ce qui concerne la représentation géographique ainsi que les pratiques de travail saines et l'adaptation aux nouvelles méthodes de travail, la tendance, qui était à l'amélioration, s'est inversée, et le groupe souhaite savoir ce que le Bureau compte faire pour changer les choses.
133. Le groupe des PIEM demande au Bureau de redoubler d'efforts pour mettre en œuvre les recommandations du Corps commun d'inspection visant à promouvoir la lutte contre le racisme, en étant à l'avant-garde, au sein du système des Nations Unies, de la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. L'oratrice encourage en outre le Bureau à décrire, dans le rapport de situation 2025, le processus qui sera suivi pour élaborer la prochaine stratégie en matière de ressources humaines. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
134. **Un représentant du gouvernement de la Chine** salue les résultats positifs que donne la stratégie, notamment en ce qui concerne les compétences et l'égalité des genres. Il juge toutefois préoccupant que le pourcentage de fonctionnaires permanents nouvellement recrutés dont la nationalité est sous-représentée soit nettement inférieur à l'objectif à mi-parcours. Il en demande les raisons et encourage le Bureau à mieux communiquer avec les gouvernements des pays concernés, à prendre des mesures pour améliorer les processus de recrutement et à renforcer les activités de sensibilisation et autres initiatives pour augmenter leur représentation. Il demande également des précisions sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan-cadre. Il salue les efforts visant à améliorer la gouvernance interne et à instaurer une culture qui soit propice à la diversité et qui offre des perspectives de carrière. Le gouvernement de la Chine appuie le projet de décision.
135. **Un représentant du gouvernement du Bangladesh** prend note des progrès accomplis au regard de certains indicateurs et reconnaît qu'un nouvel élan est nécessaire pour atteindre les objectifs afférents à d'autres indicateurs. Il constate avec préoccupation que le pourcentage de fonctionnaires permanents nouvellement recrutés dont la nationalité est sous-représentée reste inférieur à l'objectif de 23 pour cent. Les descriptions d'emplois génériques et l'inventaire des compétences en cours peuvent amener du positif, mais la suppression des exigences linguistiques strictes pourrait faire une plus grande différence. On peut réaliser la diversité en innovant dans les programmes de ressources humaines, notamment en utilisant des moyens tels que les détachements, la sensibilisation, l'organisation de cours conjoints avec des universités de pays sous-représentés, la participation à des salons de l'emploi et des stages prolongés. On pourrait gagner en efficience en ayant recours à la technologie pour gérer les ressources humaines, grâce à la gestion en ligne du suivi du comportement professionnel et à l'apprentissage à distance et en ligne. L'orateur demande au Bureau d'inclure davantage de réalisations attendues au titre du résultat 1, notamment la conception de nouveaux programmes de sensibilisation pour les pays sous-représentés. Le gouvernement du Bangladesh appuie le projet de décision.
136. **Un représentant du Directeur général** (Sous-directeur général du pôle Services de gestion interne) remercie les mandants de leurs commentaires et leur sait gré d'avoir reconnu les progrès accomplis en ce qui concerne l'inventaire des compétences, la diversité, l'inclusion, le

recrutement, le renforcement des capacités et la politique relative au congé parental. Il relève que la diversité et l'inclusion sont des préoccupations quasi universelles et qu'elles sont aussi des priorités pour le Bureau et le Directeur général. Les initiatives seront axées sur la représentation géographique, la représentation des genres et le recrutement de personnes en situation de handicap, entre autres, et il sera tenu compte de l'expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants. Des efforts sont faits pour recruter davantage de ressortissants d'États Membres sous-représentés ou insuffisamment représentés, mais on constate un manque de candidatures de ressortissants de certains États. Par ailleurs, certains candidats ne satisfont pas aux critères imposés pour les postes proposés. Les stages, le programme des jeunes experts associés et les détachements, ainsi que l'examen de la faisabilité du transfert de certains fonctionnaires recrutés sur le plan national vers des postes internationaux, sont quelques-unes des initiatives déjà mises en œuvre pour améliorer la diversité géographique au sein du personnel.

137. Pour ce qui est de la nécessité d'assurer un milieu de travail sûr et salubre, il ressort de l'enquête d'évaluation par les subordonnés qu'un pourcentage élevé de membres du personnel conviennent que leurs supérieurs favorisent un milieu de travail sûr, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et le bien-être personnel. L'orateur encourage les mandants à continuer de donner des orientations sur les autres améliorations qui pourraient être apportées.
138. Concernant la promotion et le recrutement au mérite, l'orateur souligne combien il est important de prendre en compte les compétences des candidats dans les processus de recrutement ou de sélection fondés sur les compétences. Le Bureau va s'employer à encore améliorer ces processus. Le recrutement du personnel de la coopération pour le développement a, quant à lui, été amélioré grâce à la mise en place de la Boîte à outils en ligne pour le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la coopération pour le développement, qui doit permettre de recruter en temps voulu des candidats qualifiés pour ces projets. Depuis octobre 2022, 91 postes des catégories supérieures financés par le budget ordinaire ont été pourvus, parmi lesquels 27 postes P5 dont le titulaire a été choisi à l'issue d'un concours organisé selon la procédure décrite à l'annexe I du Statut du personnel. Sur les 27 titulaires, 22 étaient déjà en poste au sein du Bureau et 5 ont été recrutés à l'extérieur. Quant aux 64 autres personnes nommées, 22 venaient de l'extérieur et 42 étaient des candidats internes qui ont été promus ou transférés. Ces chiffres témoignent d'un bon équilibre entre la mobilité géographique et fonctionnelle, les promotions et les recrutements externes.
139. **Une autre représentante du Directeur général** (directrice, Département du développement des ressources humaines (HRD)) constate avec satisfaction que les progrès accomplis par le Département du développement des ressources humaines en termes de diversité de genre, de mobilité et de numérisation des processus de gestion des ressources humaines sont reconnus. Le Bureau a décidé de ne pas réaliser l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle en 2023 parce qu'il s'est concentré sur la mise en place de la nouvelle structure organisationnelle et sur la mise en œuvre d'une série de nouvelles politiques essentielles; cette enquête sera menée en 2024. Les compétences et la diversité sont des priorités et le Bureau a demandé à tous les mandants des orientations pour l'aider à attirer des candidats d'horizons divers et disposant de l'expérience requise pour les postes à pourvoir. Les informations concernant les postes vacants sont communiquées par l'intermédiaire des référents désignés par les mandants. Dans le cadre du processus de recrutement, est considérée comme expérience internationale toute expérience professionnelle acquise dans un contexte international. En ce qui concerne les exigences linguistiques, l'annexe I du Statut

du personnel indique que les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail sont requis de posséder une connaissance pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail et peuvent être requis d'acquérir la connaissance d'une seconde langue de travail, aux fins de mobilité ou de promotion. Le Bureau s'efforce d'accélérer le processus de recrutement dans son ensemble. Il a créé la Boîte à outils en ligne pour le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la coopération pour le développement pour présenter les meilleures pratiques à suivre à chaque étape du processus, en mettant l'accent sur la planification précoce et l'investissement des responsables.

140. Le Bureau est en train d'actualiser l'accord collectif existant en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement et le règlement des conflits, dans lequel il intègre les recommandations issues de l'audit interne et les meilleures pratiques à l'échelle du système des Nations Unies. Il applique une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, et veille à ce que tout fait de harcèlement, sous quelque forme que ce soit, fasse l'objet d'un suivi adapté à la gravité du comportement signalé. Le taux de participation à la formation sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles est de 95 pour cent; il est de 88 pour cent pour l'initiative «United to respect». Enfin, l'OIT a rejoint l'Alliance de Genève contre le racisme avec pour référent le Département du développement des ressources humaines. Les activités de lutte contre le racisme, telles que recommandées par le Corps commun d'inspection, seront lancées selon qu'il conviendra.
141. **Le Directeur général** indique que le Bureau va continuer de mettre en œuvre la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025 en tenant compte des orientations données par les mandants. Le Bureau cherche à accélérer le processus de recrutement, tout en respectant les mécanismes de transparence et l'accord collectif existant. Le Directeur général comprend le souhait de connaître le pourcentage de postes pourvus avant le départ du titulaire, mais il fait observer que six à neuf mois sont généralement nécessaires pour pourvoir un poste. Il reconnaît que le recrutement est un problème à l'échelle du système des Nations Unies et souligne la détermination du Département du développement des ressources humaines à le régler. En ce qui concerne les connaissances linguistiques exigées des candidats dont la langue maternelle n'est pas une des langues officielles de l'ONU, le Directeur général rappelle qu'il a promis lors de sa campagne de prendre en considération le point de vue selon lequel cette exigence est injuste.
142. Bien que les mandants ne l'aient pas mentionné, le Directeur général reconnaît qu'il faut améliorer la communication interne, en particulier dans les domaines où la perception d'une situation ne correspond pas à la réalité. Le Syndicat du personnel s'est inquiété du manque perçu de perspectives de carrière par la promotion interne. Or les statistiques montrent que 70 pour cent des postes récemment vacants ont été pourvus par des candidats internes. Le Directeur général est d'avis que la question tient en fait à la façon dont sont perçus les 30 pour cent de nominations externes; selon lui, il n'est pas juste de cantonner les nouveaux membres du personnel à des postes de début de carrière et on doit pouvoir accepter un certain pourcentage de nominations externes. Il souligne en outre que certains des 30 pour cent de postes ont été pourvus par des candidats externes après qu'il a été nommé Directeur général, à l'issue de procédures d'évaluation rigoureuses. Ce n'est pas parce qu'il a décidé de nommer quelques candidats externes qu'il n'est pas conscient de la nécessité de veiller à ce que les membres du personnel en place se voient offrir des perspectives d'avancement dans les catégories d'emploi supérieures. Chaque responsable est sensibilisé à cette question et il reçoit tous les deux mois des informations actualisées qui lui permettent de s'assurer que ces perspectives sont offertes. Le Directeur général souligne en outre que ce n'est pas parce

qu'une nomination est politique, ce qui est inévitable dans certains cas, que la personne concernée n'est pas qualifiée.

- 143.** Le Directeur général réaffirme sa détermination à assurer la parité femmes-hommes d'ici la fin de son premier mandat, tout en soulignant que la poursuite de cet objectif ne se fera pas au détriment de la qualité. Le risque existe toujours qu'une personne nommée, homme ou femme, ne convienne pas finalement pour son poste. Par ailleurs, le Bureau doit réfléchir à la priorité qu'il donne à chacun de ses objectifs; en effet, il est arrivé que des processus de recrutement soient retardés parce que le nombre de candidates n'était pas assez élevé au départ. Le Directeur général convient également que le Bureau doit continuer de réfléchir aux moyens d'améliorer la représentation géographique. Il se félicite de la participation des mandants à un dialogue social constructif, même dans des situations difficiles. Il met en exergue les modalités de travail flexibles, actuellement dans leur phase pilote, et dit attendre avec intérêt l'évaluation de leurs effets sur le personnel. Il se dit conscient des difficultés auxquelles l'OIT fait face en termes de mobilité du personnel, notamment pour ce qui est de faire en sorte qu'aucun membre du personnel ne se sente oublié. Il indique que le Bureau envisage de nommer des fonctionnaires recrutés sur le plan national à des postes internationaux, pour faciliter leur accès à des postes des catégories supérieures. Le personnel de la coopération pour le développement et le personnel dont les postes sont financés par le budget ordinaire doivent être traités de façon juste et comparable. En outre, l'OIT doit s'améliorer en ce qui concerne le recrutement de personnes présentant différents types de handicaps et les perspectives de carrière qui leur sont offertes, dans tous les domaines d'activité de l'Organisation. Le Directeur général indique au Conseil d'administration que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination va bientôt promouvoir une nouvelle politique de lutte contre la discrimination à l'échelle du système, pour tous les groupes.
- 144. Le porte-parole du groupe des travailleurs** remercie le Bureau pour les informations fournies et dit que son groupe attend avec intérêt de recevoir les données précises qu'il a demandées, dans le prochain rapport de situation sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2025. Le Bureau devrait faire figurer dans les descriptions d'emplois les compétences qui seront effectivement utiles aux mandants et accorder de l'importance à l'expérience acquise dans un domaine précis.

Décision

- 145. Le Conseil d'administration prie le Bureau de poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 en tenant compte de ses orientations.**

(GB.350/PFA/10, paragraphe 65)

11. Autres questions de personnel

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