



Conseil d'administration

352^e session, Genève, 28 octobre-7 novembre 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. Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 (GB.352/PFA/1).....	3
Décision.....	13
2. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2026-27 (GB.352/PFA/2)	13
3. Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation: Stratégie et plan de mise en œuvre actualisés (GB.352/PFA/3)	30
Décision.....	37
4. Point sur les locaux du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et du Bureau de pays pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo à Abidjan (GB.352/PFA/4).....	37
Décision.....	38
5. Questions relatives aux locaux appartenant à l'OIT et à la rénovation potentielle des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan à Islamabad (GB.352/PFA/5)	38
Décision.....	39
6. Autres questions financières	39
Segment relatif aux audits et au contrôle	39
7. Comité consultatif de contrôle indépendant: Nominations (GB.352/PFA/7)	39
Décision.....	40
8. Rapport d'évaluation annuel 2023-24 (GB.352/PFA/8).....	40
Décision.....	46

9. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.352/PFA/9)	46
Décision	52
10. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.352/PFA/10)	52
Décision	55
Segment des questions de personnel	55
11. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	55
12. Amendements au Statut du personnel	55
13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.352/PFA/13)	56
Décision	56
14. Autres questions de personnel	56

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 (GB.352/PFA/1)

1. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite de l'accent qui est mis sur un nouveau contrat social dans le Plan stratégique pour 2026-2029. Toutefois, le document manque d'ambition et n'est pas suffisamment ciblé. Un document plus prospectif prenant en compte le mandat de l'OIT est nécessaire pour répondre à la détérioration de l'état de droit, au rétrécissement de l'espace démocratique et à la persistance de la pauvreté et de la précarité. Les conflits armés et le changement climatique imposent d'adopter un projet ambitieux qui tienne compte des crises et des transformations structurelles à long terme et offre une marge d'action budgétaire et politique élargie permettant d'atteindre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux et, ainsi, de protéger les travailleurs et la planète. Le document cerne bien les problèmes, mais les solutions doivent être axées sur le respect du mandat de l'Organisation en matière de protection des travailleurs. Les travailleurs et les entreprises ne peuvent pas être placés sur un pied d'égalité pour ce qui est de la protection; les premiers sont détenteurs de droits, ce qui n'est pas le cas des secondes. L'OIT ne peut adopter une position de neutralité, compte tenu de l'inégalité du rapport de forces entre travailleurs et employeurs sur le marché du travail. Elle devrait renforcer son mandat en matière de protection des demandeurs d'emploi, des travailleurs, des chômeurs et des retraités.
2. L'orateur déplore que le document ne prenne pas en considération certains des commentaires émis par le groupe des travailleurs pendant les consultations. La formulation est importante, et le plan stratégique doit refléter explicitement le mandat de l'OIT. Par exemple, les «personnes» ou «individus» dont il est question dans le document devraient être appelés «travailleurs». Le plan stratégique contient tous les ingrédients nécessaires à l'avènement d'un nouveau contrat social. Cependant, les nombreuses références aux outils, concepts et priorités empêchent de bien comprendre les objectifs visés et la manière dont ils seront réalisés. Il faut assurer la cohérence entre le plan stratégique et les messages clés de la contribution tripartite aux Nations Unies sur un nouveau contrat social. Les renvois aux résultats du programme et budget qui figurent sous chacun des quatre domaines prioritaires sont superflus, car ces résultats sont déjà exposés dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27. Les objectifs qu'il serait souhaitable d'atteindre et qui sont énoncés dans la figure 3 du document ne couvrent que certaines des cibles fixées dans le cadre des quatre domaines prioritaires; l'orateur demande au Bureau de préciser comment les objectifs ont été sélectionnés et les chiffres ont été calculés. Il n'est pas clairement établi que l'objectif zéro décès, la réduction des accidents du travail, l'élimination du travail forcé et l'extension de la protection sociale universelle entrent dans le cadre des objectifs qu'il est souhaitable d'atteindre, car ils semblent relever davantage du programme et budget.
3. Dans la section consacrée au premier domaine prioritaire, à savoir une gouvernance du travail inclusive et efficace, il est nécessaire de faire clairement référence au rôle des États Membres. Le groupe des travailleurs souscrit à la plupart des points mentionnés dans ce domaine prioritaire. Toutefois, le texte devrait préciser que l'élaboration et le respect des normes internationales du travail ne reposent pas uniquement sur le mécanisme d'examen des normes. Le plan stratégique devrait tendre à renforcer l'action normative et le système de contrôle de l'OIT, ainsi que le dialogue social et le tripartisme. L'augmentation du nombre de ratifications imposera de consolider le système de contrôle, ce qui suppose que le Département des normes internationales du travail dispose d'un budget suffisant.

4. Le groupe des travailleurs souhaiterait renommer le deuxième domaine prioritaire, qui deviendrait «Le plein emploi productif au service du travail décent et les politiques industrielles au service du développement durable». Dans la logique du paragraphe 32 du précédent plan stratégique, il serait opportun d'inclure une déclaration prospective évoquant la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence, selon laquelle «[l]a création d'emplois est fondamentale pour réduire les inégalités. Elle passe par un cadre macroéconomique favorable à l'emploi qui tienne compte des considérations de genre, y compris des politiques budgétaires, monétaires, industrielles, sectorielles et du travail, des politiques actives du marché du travail qui soient efficaces et des environnements réglementaires qui soient favorables». Le groupe des travailleurs n'est pas favorable à la promotion des entreprises durables en tant que telles, car le terme n'a pas été défini. Il serait plus approprié de faire référence à un cadre pour les entreprises durables, l'un des moteurs de la création d'emplois, ainsi qu'à un environnement favorable, dans lequel les entreprises peuvent créer des emplois décents et se conformer aux réglementations du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il convient également de faire état du rôle du secteur public en tant que créateur d'emplois. L'économie sociale et solidaire et la négociation collective doivent être mentionnées en tant que meilleurs moyens de redistribuer équitablement la richesse créée par le travail. En ce qui concerne les compétences, l'orateur rappelle que le travail n'est pas une marchandise et que les discussions consacrées à la formation, à l'éducation et à l'évolution des sociétés doivent donc tenir compte des besoins humains, sociétaux et environnementaux.
5. Le troisième domaine prioritaire, à savoir l'égalité et la protection au travail, semble toucher davantage à l'égalité de traitement entre les personnes qu'aux inégalités de revenus et de salaires. Il convient de faire une déclaration prospective qui établisse que tous les travailleurs ont droit à une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, et fasse référence aux droits fondamentaux, notamment la sécurité et la santé au travail, le salaire vital et les horaires maximum de travail, plutôt qu'aux horaires de travail appropriés. Le salaire vital est un thème clé découlant de la Déclaration de Philadelphie, et la réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en janvier 2024 a chargé l'OIT d'aider les mandants à le mettre en œuvre. La sécurité et la santé au travail devraient occuper une place plus importante dans le plan stratégique, car il reste encore beaucoup à faire pour réduire le nombre d'accidents et éliminer totalement les décès liés au travail. La référence au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales devrait être déplacée vers ce domaine prioritaire et une déclaration plus prospective est nécessaire sur le respect des droits des travailleurs et l'établissement éventuel de normes sur les chaînes d'approvisionnement. Bien que le groupe des travailleurs en ait fait la demande, la protection sociale universelle ne constitue pas un domaine prioritaire distinct comme c'était le cas dans les plans stratégiques précédents. Le document devrait tenir compte de l'ampleur du travail requis pour parvenir à une couverture universelle.
6. En ce qui concerne le quatrième domaine prioritaire, à savoir des politiques cohérentes à l'appui de transitions justes, la phrase initiale n'aborde que les aspects positifs des changements démographiques, technologiques et environnementaux, ce qui est déséquilibré et inacceptable. L'intelligence artificielle doit être considérée sous l'angle des droits des travailleurs et des droits sociaux et économiques; elle a été créée par des humains et doit être réglementée par des humains. La précarité au travail, tant dans le secteur formel que dans le secteur informel, devrait être traitée dans le cadre de ce domaine prioritaire en raison de son incidence sur l'ensemble des domaines du travail, des économies et des sociétés. L'orateur demande comment le mandat qu'a l'OIT de protéger tous les travailleurs sera pris en considération au cours de la prochaine période biennale afin de répondre aux besoins de ceux qui n'apparaissent pas dans les statistiques du travail. La prévention de l'informalisation devrait être mentionnée au

paragraphe 26 a) consacré à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et ce paragraphe devrait être reformulé de façon à l'aligner sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Le travail informel et le travail via des plateformes étant à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2025, le plan stratégique devrait tenir compte de ces deux questions importantes.

7. Le plan stratégique devrait mentionner la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) en raison de la pertinence de cet instrument pour la stratégie sur les chaînes d'approvisionnement. Il devrait également mentionner l'inclusion des personnes en situation de handicap. En ce qui concerne la consolidation des partenariats, il y a lieu de préciser la manière dont les partenariats, en particulier avec le secteur privé, feront référence au respect des droits des travailleurs et favoriseront la réalisation du travail décent; le Bureau devrait envisager de renforcer les dispositifs de diligence raisonnable.
8. Globalement, les objectifs du plan stratégique doivent être formulés plus clairement. La justice sociale ne doit pas être considérée comme un but inaccessible. Le respect des normes internationales du travail est une manifestation concrète de la justice sociale. Il passe par des relations professionnelles solides, fondées sur la liberté syndicale et la négociation collective, l'accent mis sur le bien-être des travailleurs dans les activités de l'OIT, une redistribution équitable des richesses produites par les travailleurs et une économie novatrice axée sur l'investissement dans les besoins de la société et ceux des travailleurs et de leurs familles.
9. **La porte-parole du groupe des employeurs** se félicite que nombre des commentaires formulés par le groupe des employeurs pendant les consultations aient été pris en considération dans le Plan stratégique pour 2026-2029 et que la section exposant le contexte soit plus positive. Le groupe demande néanmoins des éclaircissements sur les corrélations entre les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et les quatre domaines prioritaires décrits dans le Plan stratégique pour 2026-2029, ainsi que sur la manière dont les trois leviers du changement interagiront avec les quatre domaines prioritaires et contribueront à leur réalisation. Le groupe des employeurs soutient les quatre objectifs stratégiques et les quatre domaines prioritaires, en particulier la référence au plein emploi productif et aux entreprises durables au service du travail décent, car les entreprises productives sont essentielles pour garantir le travail décent. Il est extrêmement important que les programmes d'action prioritaire ne détournent pas des ressources de ces objectifs stratégiques et de ces domaines prioritaires, et contribuent plutôt à leur réalisation et à leur mise en œuvre. L'oratrice demande au Bureau de préciser les moyens qu'il entend mobiliser pour faire en sorte que ce soit le cas. Le groupe des employeurs accueille favorablement l'intention d'utiliser la Coalition mondiale pour la justice sociale comme instrument essentiel pour rallier les soutiens à un nouveau contrat social. Il est important de veiller à ce que la Coalition mondiale mette l'accent sur le renforcement des actions, de la visibilité et de la position de l'OIT sans devenir une entité distincte.
10. Pour ce qui est du domaine prioritaire concernant une gouvernance du travail inclusive et efficace, l'accent mis sur la protection et les droits des travailleurs doit s'inscrire dans un environnement plus large qui soit favorable à la création d'emplois et à la croissance économique, de sorte que les mandants tripartites puissent mieux contribuer aux résultats en matière de travail décent. Les travailleurs, mais aussi les employeurs, ont des droits qui sont nécessaires à la création de richesses et d'emplois. Le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux mérite d'être davantage mis en avant et le Bureau devrait veiller, en particulier, à ce que l'action dans ce domaine soit globale et ne se concentre pas uniquement sur le dialogue social.

11. Le groupe des employeurs soutient résolument le domaine prioritaire concernant le plein emploi productif et les entreprises durables au service du travail décent. Le Bureau devrait envisager plus largement la notion d'environnement favorable aux entreprises et promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, notamment par des politiques en faveur de l'emploi productif.
12. En ce qui concerne le domaine prioritaire relatif à l'égalité et à la protection au travail, il convient de mieux reconnaître le travail et l'activité productive, en particulier la manière dont ils peuvent contribuer au progrès économique et social pour le bien de tous. L'oratrice propose, au paragraphe 24 b), de remplacer le terme «garantissant», dans la phrase «en garantissant les mêmes services, droits et protections à tous les travailleurs, quelle que soit leur forme d'emploi», par «promouvant» ou «favorisant», qui serait plus adapté. La référence, dans cette même phrase, aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement devrait être supprimée, car il n'est pas approprié de viser spécifiquement ces travailleurs. Ce domaine prioritaire devrait mentionner la durabilité des systèmes de protection sociale, et donner des précisions sur les effets négatifs qu'une trop forte augmentation des cotisations des employeurs pourrait avoir sur le financement des systèmes de protection sociale.
13. Concernant le quatrième domaine prioritaire, à savoir des politiques cohérentes à l'appui de transitions justes, le dialogue social sur l'élaboration des politiques de transition est crucial et l'accent devrait être mis sur le renforcement des capacités locales afin d'assurer une gestion efficace des transitions. En outre, la stratégie en matière d'intelligence artificielle et de progrès technologique, qui repose actuellement sur le soutien à des avancées équitables et inclusives dans le monde du travail, devrait comporter un volet économique et reconnaître la nécessité de promouvoir et de préserver les possibilités d'emplois décents et la création d'entreprises rentables sur un pied d'égalité. L'accès aux technologies numériques est une question importante.
14. En conclusion, l'oratrice demande pourquoi aucun des objectifs à atteindre énoncés dans la figure 3 ne concerne les entreprises ou la question de l'environnement favorable. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.
15. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Malawi, prenant note de l'affirmation selon laquelle le plan stratégique a été «élaboré selon une approche résolument participative», se dit préoccupée par le fait que le temps consacré aux consultations a été limité. Les futures consultations devraient être plus inclusives, comme l'avait proposé le groupe de l'Afrique lors de l'unique réunion consultative organisée par le Bureau.
16. Au sujet des propositions de fond figurant dans le plan stratégique, l'oratrice doute que l'objectif visant à élaborer des normes du travail solides et à les faire respecter permette de combler suffisamment les lacunes dans la couverture liées aux transitions en cours dans le monde du travail. Elle demande au Bureau de préciser en quoi consistera la participation des États Membres de la région Afrique, compte tenu de la fracture numérique qui existe entre les pays du Nord et les pays du Sud. Elle salue le déploiement de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes dans les pays pionniers et demande comment les pays non pionniers seront associés à cette initiative. Il est important pour la région Afrique, eu égard à l'accroissement de sa population de jeunes, de mettre clairement l'accent sur la lutte contre le chômage des jeunes. Le groupe de l'Afrique se félicite de la priorité accordée à la création d'emplois décents et à l'accès à ce type d'emplois, en particulier dans les économies verte, numérique, solidaire et rurale, mais il renouvelle sa demande tendant à ce que priorité soit aussi donnée à l'économie bleue. L'oratrice pose la

question de savoir comment l'Afrique bénéficiera de la proposition d'élargir l'accès au développement des compétences, à l'apprentissage, à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'éducation de qualité, en particulier en ce qui concerne les lacunes en matière de compétences et le chômage des jeunes. Pour ce qui est des politiques cohérentes à l'appui de transitions justes, elle demande quels mécanismes sont envisagés pour aider les États Membres à lutter efficacement contre la pauvreté, les inégalités et les déficits généralisés de travail décent et à réaliser les transitions vers l'économie numérique, car les taux d'informalité diffèrent d'une région à l'autre. La région Afrique est déjà aux prises avec les effets néfastes du changement climatique, notamment l'augmentation des flux migratoires, aussi le groupe soutient-il la proposition visant à faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables. L'oratrice demande au Bureau d'aider les États Membres et les partenaires sociaux à mettre en place des plans adaptés au changement climatique pour les entreprises et les économies. Le groupe de l'Afrique soutient le concept de rémunération égale pour un travail de valeur égale et l'objectif d'étendre la protection sociale à tous les travailleurs, et prie le Bureau de fournir aux mandants l'assistance technique nécessaire à cette fin.

17. L'oratrice demande au Bureau de tenir compte de la Déclaration d'Abidjan intitulée «Vers plus de justice sociale: Façonner l'avenir du travail en Afrique», ainsi que l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants, lorsqu'il élaborera les programmes destinés à la région. Les établissements de la région qui dispensent une formation au dialogue social et à l'administration du travail devraient faire l'objet d'une attention et d'un soutien particuliers. Le groupe de l'Afrique se félicite de la volonté de l'OIT d'élargir et de renforcer son empreinte mondiale et les capacités de ses bureaux extérieurs et attend avec intérêt les propositions qui seront faites à ce sujet dans le prochain programme et budget. L'oratrice conclut en priant le Bureau de fournir un résumé des enseignements tirés du Plan stratégique pour 2022-2025 et de la manière dont ils ont été pris en considération dans l'élaboration du Plan stratégique pour 2026-2029. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
18. **S'exprimant au nom d'une majorité importante du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)** ¹, un représentant du gouvernement du Pérou souscrit aux quatre domaines prioritaires du Plan stratégique pour 2026-2029. La promotion du travail décent doit demeurer au cœur des politiques de l'OIT. Le groupe soutient fermement l'objectif de l'Organisation d'étendre la protection sociale à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle, ainsi que les efforts constants qui sont déployés pour faciliter la transition vers l'économie formelle, car l'informalité reste un défi de taille dans la région. Les femmes d'Amérique latine et des Caraïbes continuant de rencontrer de sérieux obstacles dans l'accès au travail décent, le groupe appuie résolument les engagements visant à intégrer l'égalité des genres et la non-discrimination dans toutes les activités de l'OIT, à éliminer la violence au travail et à prendre en compte les besoins et les droits des groupes et communautés les plus exposés à l'exclusion, à la discrimination et aux violations des droits de l'homme. Il est à espérer que ces engagements seront pris en considération dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27.
19. L'orateur salue le fait que le plan stratégique se concentre sur le renforcement des institutions du marché du travail sur la base des normes internationales du travail, du tripartisme et du dialogue social. Il est crucial de promouvoir des forums de dialogue efficaces pour établir des

¹ Barbade, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Équateur, Guatemala, Haïti, Honduras, Jamaïque, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, République dominicaine, Uruguay et Venezuela (République bolivarienne du).

relations professionnelles plus équitables et plus productives et, partant, contribuer au développement économique et social. L'assistance technique que le BIT fournit à tous les gouvernements, institutions d'employeurs et institutions de travailleurs qui en font la demande sera essentielle pour consolider les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail.

20. Les effets du changement climatique sont de plus en plus graves en Amérique latine et dans les Caraïbes. La transition vers des économies vertes est donc vitale. Pour veiller à ce qu'elle s'opère de manière juste, un soutien doit être apporté aux travailleurs et aux secteurs dans les efforts qu'ils déploient pour s'adapter aux nouvelles réalités environnementales et technologiques.
21. L'orateur réaffirme la détermination de son groupe à collaborer avec l'OIT afin de promouvoir les valeurs inscrites dans le Plan stratégique pour 2026-2029.
22. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de l'Australie se félicite de la vision et des priorités clés énoncées dans le plan stratégique. Elle prend acte de la volonté d'accélérer les progrès vers la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de ses objectifs de développement durable (ODD), et de faire de l'OIT un acteur clé du deuxième Sommet mondial pour le développement social (2025), et souligne l'importance de renforcer les partenariats à cette fin.
23. La mise en œuvre du plan stratégique doit rester axée sur le mandat de l'OIT, les fonctions essentielles de l'Organisation et ses priorités de longue date, telles que la création d'emplois et le développement des compétences. Le renforcement des capacités et l'assistance technique apportent une aide précieuse aux États Membres – notamment aux pays les moins avancés et aux petits États insulaires en développement – dans l'application et la promotion des normes internationales du travail et des cadres d'action favorables à l'emploi. Pour mettre en œuvre le plan stratégique au niveau national, il est important de relier les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 et les programmes par pays de promotion du travail décent. L'oratrice demande des précisions sur la façon dont l'OIT prévoit de renforcer sa présence sur le terrain et d'adapter ses services aux besoins des mandants.
24. Compte tenu de la reconnaissance, en 2022, de la sécurité et de la santé au travail en tant que principe et droit fondamental au travail, et à la lumière de la Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, l'oratrice note avec préoccupation que le plan stratégique proposé ne vise pas à assurer un milieu de travail sûr et salubre, ce qui, pourtant, doit être une priorité. En outre, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement n'est pas clairement défini comme une priorité dans le plan stratégique, bien que le produit 9.3 des propositions de programme et de budget mette l'accent sur cette question. Il serait préférable que le Conseil d'administration s'accorde sur le plan stratégique avant d'examiner les propositions de programme et de budget, pour s'assurer que la vision de haut niveau convenue est prise en considération dans les produits de l'OIT et pour limiter les redondances. Le GASPAC attend avec intérêt de recevoir du Bureau des informations supplémentaires sur les résultats que produirait une exécution réussie du plan stratégique, notamment en ce qui concerne les quatre domaines prioritaires et la manière dont ils sont pris en compte dans les objectifs établis.
25. Enfin, au sujet de l'importance donnée à l'utilisation des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle pour renforcer les travaux de l'OIT, l'oratrice demande comment l'Organisation prévoit de gérer les risques éventuels et de mettre en œuvre des garanties. Le GASPAC soutient le projet de décision.

26. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement de l'Espagne souscrit à l'évaluation du Bureau selon laquelle l'OIT devrait rester concentrée sur son mandat stratégique visant à parvenir à la justice sociale par le travail décent dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain et ancrée dans l'Agenda du travail décent. En s'appuyant sur un solide Plan stratégique pour 2026-2029, l'OIT continuera à jouer un rôle moteur dans l'avenir du travail et à accroître son influence au sein du système des Nations Unies et par le biais de partenariats, favorisant ainsi la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
27. L'orateur accueille avec satisfaction les quatre domaines prioritaires complémentaires et les trois leviers du changement. Toutefois, le groupe des PIEM est d'avis que le plan stratégique devrait accorder une importance accrue à l'action normative de l'OIT. En outre, il voudrait obtenir de plus amples informations sur l'impact escompté de la Coalition mondiale sur la promotion de l'Agenda du travail décent. Même s'il se félicite des objectifs généraux du plan stratégique qui visent à mettre en œuvre les engagements pris dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et à définir les domaines clés des Propositions de programme et de budget pour 2026-27, le groupe des PIEM estime qu'un document prospectif aurait été plus efficace pour attirer des parties prenantes, des donateurs, des membres de la Coalition mondiale pour la justice sociale et des organismes des Nations Unies. Néanmoins, le groupe des PIEM salue l'inclusion d'objectifs à atteindre d'ici à 2029, dont l'inversion de la tendance mondiale en matière de travail des enfants.
28. Il est indispensable de pouvoir mesurer efficacement les contributions de l'OIT à la réalisation des ODD et à la définition d'un programme de développement mondial pour l'après-2030. Dans ce contexte, le groupe des PIEM prie instamment le Bureau de porter une attention particulière à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
29. Un tripartisme et un dialogue social inclusifs et constructifs devraient viser à garantir un partage équitable des fruits du progrès, par le renforcement des institutions du travail et de la protection sociale, l'accent étant mis en particulier sur l'informalité et les formes atypiques de travail, fréquentes dans l'économie sociale et solidaire, l'économie des plateformes et l'économie du soin. L'OIT joue un rôle essentiel dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment en veillant à ce que des clauses liées au travail figurent dans les accords commerciaux et en favorisant l'accès à une protection sociale adéquate et à des conditions de travail améliorées.
30. Le groupe des PIEM encourage l'OIT à continuer de promouvoir l'égalité des chances pour tous, notamment en réduisant l'écart de rémunération entre femmes et hommes et en luttant contre la violence et le harcèlement au travail, et soutient les actions menées en faveur de la non-discrimination.
31. Par l'intermédiaire de son cadre normatif et en tant que source de référence mondiale reconnue en matière de connaissances, l'OIT doit consolider sa réputation dans les domaines transversaux de la transformation technologique et de la durabilité environnementale, et ainsi ouvrir la voie à des entreprises responsables sur les plans social et environnemental.
32. Le processus d'évaluation devrait comprendre un examen du plan stratégique et les ajustements nécessaires devraient être faits aux fins de l'évaluation des progrès accomplis au fil du temps. Les données ainsi recueillies devraient être utilisées pour étayer les futures versions du plan stratégique. Enfin, le groupe des PIEM espère qu'une stratégie de gestion des risques innovante, efficace et proactive ainsi que des méthodes d'évaluation plus solides

seront adoptées dans un avenir proche afin d'améliorer la gouvernance et la responsabilisation à l'OIT. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

33. **Un représentant du gouvernement de la Chine** salue la priorité donnée dans le plan stratégique au plein emploi productif et aux entreprises durables au service du travail décent. La Chine demande au Bureau de mobiliser suffisamment de ressources au titre des activités dans ces domaines, en particulier pour renforcer la main-d'œuvre de première ligne et fournir aux États Membres une assistance technique ciblée afin de les aider à établir un système en faveur de l'emploi, à résoudre les problèmes structurels en matière d'emploi, à mieux protéger les droits et les intérêts des travailleurs et à réaliser le potentiel de l'emploi numérique dans le cadre de la transition vers une économie à faible émission de carbone.
34. La mise en œuvre du plan stratégique devrait être axée sur la mission de l'OIT visant à réaliser la justice sociale par le travail décent, en renforçant la supervision du processus par le Conseil d'administration et en prenant en considération les opinions des membres tripartites. En outre, la coordination entre les départements du BIT et avec les organismes internationaux devrait être renforcée, et les pays en développement devraient être mieux représentés. Dans les pays, l'exécution du plan stratégique devrait pleinement tenir compte du niveau de développement économique et social des États Membres, en particulier les pays en développement, et les objectifs spécifiques devraient être reliés aux priorités nationales en matière de développement.
35. **Un représentant du gouvernement du Mexique** déclare que, si le plan stratégique fixe des objectifs ambitieux louables, sa réussite dépendra de son approbation et de sa pleine mise en œuvre. L'orateur souligne l'importance d'éradiquer le travail forcé des enfants, de faire progresser la transition de l'informalité vers la formalité et d'éliminer toutes les formes de discrimination. Il salue l'attention accordée à l'égalité des genres sur le marché du travail, laquelle est en adéquation avec l'engagement de longue date du Mexique en faveur d'une société juste et équitable. Une assistance technique renforcée, conjuguée à un système de contrôle efficace et soucieux des situations nationales, soutiendrait l'engagement tripartite à garantir des emplois productifs et décents.
36. L'orateur souligne qu'une transition juste ne doit laisser personne de côté et doit tenir compte du changement climatique et des possibilités de développement associées aux nouvelles formes de travail. L'intelligence artificielle ne doit pas porter atteinte à la dignité humaine, mais doit au contraire servir d'outil pour améliorer le développement des communautés.
37. Le Plan stratégique pour 2026-2029 offre une base solide pour les travaux de l'OIT et sera renforcé par les Propositions de programme et de budget pour 2026-27.
38. **Un représentant du gouvernement du Japon** se félicite que les quatre domaines prioritaires et les trois leviers du changement traduisent les vues exprimées par les mandants pendant les consultations informelles. Les nouveaux intitulés des troisième et quatrième domaines prioritaires, à savoir «l'égalité et la protection au travail» et «des politiques cohérentes à l'appui de transitions justes», devraient permettre à l'OIT de s'attaquer à un éventail de questions plus vaste.
39. Il est fondamental de réaliser le travail décent et la justice sociale sur le lieu de travail. À cet égard et se référant au paragraphe 37 du document, l'orateur demande des informations supplémentaires sur la façon dont le Bureau entend élargir et renforcer son empreinte mondiale et les capacités de ses bureaux extérieurs.

40. Enfin, l'orateur se dit préoccupé par le fait que le paragraphe 24 c) mentionne «la réglementation des horaires minimum et maximum de travail». Le Japon croit comprendre que l'OIT cherche à protéger les travailleurs contre une durée du travail excessive, mais pas contre des emplois faiblement rémunérés ou instables. Par conséquent, l'orateur demande au Bureau de clarifier la raison d'être de la réglementation des horaires minimum de travail, ainsi que le mandat de l'OIT à ce sujet. Le Japon soutient le projet de décision.
41. **Un représentant du gouvernement du Bangladesh** indique que les priorités stratégiques énoncées dans le plan stratégique sont en adéquation tant avec le rôle de l'OIT en tant qu'institution multilatérale clé pour la promotion de la justice sociale qu'avec l'Agenda du travail décent. Le monde est aux prises avec des inégalités structurelles, le déclin du multilatéralisme et une augmentation du nombre de conflits. En outre, l'essor de l'intelligence artificielle et les risques climatiques ont transformé le paysage mondial de l'emploi. Dans ce contexte, le plan stratégique pourrait contribuer à accélérer la réalisation des ODD s'il est aligné sur les initiatives mondiales centrées sur l'humain menées au sein du système des Nations Unies et au-delà.
42. L'orateur encourage le Bureau à accorder autant d'importance à l'évolution des normes qu'à la création d'emplois dans les entreprises durables. Cependant, l'OIT a encore beaucoup à faire pour remplir son mandat normatif visant à protéger les travailleurs migrants, les travailleurs du soin, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales et les travailleurs de l'économie rurale et informelle. Il est important, dans l'exécution du plan stratégique, de mettre l'accent sur l'égalité de traitement des travailleurs migrants en matière de conditions de travail, de protection sociale, de reconnaissance des compétences, de droit d'organisation syndicale et de négociation collective, et d'accès aux voies de recours.
43. L'orateur demande instamment au Bureau de trouver des moyens innovants d'améliorer le renforcement des capacités et de présenter intégralement le plan stratégique au personnel du BIT, notamment celui des bureaux de pays. Enfin, il souligne la nécessité d'aligner les propositions de programme et de budget pour les deux périodes biennales suivantes sur le plan stratégique. Le Bangladesh souscrit au projet de décision.
44. **Un représentant de la République islamique d'Iran** observe que le soutien des travailleurs et des entreprises dans la transition vers des économies vertes et numériques pourrait occuper une place accrue dans le cadre des activités de l'OIT au titre du plan stratégique. Il est nécessaire de définir des approches et des cibles plus spécifiques pour s'attaquer efficacement au problème persistant de l'informalité, en particulier dans les pays en développement. Une plus grande attention pourrait être accordée à l'emploi des jeunes, notamment aux stratégies ciblées visant à aider les jeunes à accéder au travail décent. Le plan stratégique pourrait être encore amélioré en insistant sur l'importance du renforcement de la gouvernance économique mondiale et de la réforme des institutions financières internationales, afin de garantir la cohérence des politiques et de mobiliser des financements adéquats en faveur de la justice sociale et du travail décent. Il faudrait également mettre en avant la nécessité de remédier aux inégalités croissantes, tant entre les pays que dans les pays eux-mêmes, et à l'érosion des droits des travailleurs dans certaines régions, en améliorant la coordination et la solidarité à l'échelle mondiale. Par ailleurs, référence pourrait être faite au rôle essentiel de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire dans le partage des bonnes pratiques et la mobilisation de ressources au service de la réalisation de l'Agenda du travail décent. La République islamique d'Iran appuie le projet de décision.

45. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) note que les objectifs à atteindre énoncés dans la figure 3 du plan stratégique ont été sélectionnés au vu des demandes formulées lors des consultations informelles tenues avec les membres du Conseil d'administration, sur la base de la disponibilité des données et en cohérence avec les indicateurs pertinents des ODD. Les objectifs choisis concernent davantage l'impact que les résultats. Dans l'avenir, tout sera fait pour inclure autant d'objectifs que possible. L'approche de l'élaboration et du respect des normes internationales est clairement reprise dans les propositions de programme et de budget. Pour ce qui est du domaine prioritaire concernant le plein emploi productif et des entreprises durables au service du travail décent, les différents points de vue des travailleurs et des employeurs ont été pris en compte. Les chaînes d'approvisionnement sont incorporées dans tous les domaines du plan stratégique et seront prises en considération dans sa mise en œuvre.
46. Sur le plan hiérarchique, les quatre objectifs stratégiques sont au-dessus des quatre domaines prioritaires. Les quatre domaines prioritaires s'appuient sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent, auxquels ils contribuent. Les trois leviers du changement ont été établis pour garantir les moyens d'atteindre les objectifs fixés au titre des domaines prioritaires, l'accent étant mis sur les partenariats, la coopération pour le développement, la gestion des connaissances, les données et la communication, et une meilleure utilisation des ressources au service des résultats. Il n'est pas question de détourner des ressources affectées aux activités fondamentales de l'OIT pour financer les programmes d'action prioritaire.
47. Malheureusement, le temps consacré aux consultations sur l'élaboration du plan stratégique a été limité. Dans l'avenir, des efforts accrus seront faits pour améliorer l'efficacité des consultations. Les questions telles que l'économie bleue et l'emploi des jeunes sont pleinement prises en compte dans les propositions de programme et de budget. Les principaux enseignements tirés de la mise en œuvre du Plan stratégique pour 2022-2025 sont résumés dans le document, et le rapport sur l'exécution du programme pour 2022-23 consacre toute une section aux enseignements tirés et à la voie à suivre. Le Bureau prend note des observations relatives à l'ordre dans lequel le Plan stratégique pour 2026-2029 et les propositions de programme et de budget seront examinés. La création d'emplois, le travail des enfants et les questions liées à l'égalité des genres seront pleinement prises en considération dans la préparation des propositions de programme et de budget et dans la mise en œuvre du plan stratégique. La réglementation des horaires minimum de travail a été mentionnée sur la base de discussions antérieures et des directives de l'OIT sur le temps de travail. Toutes les autres questions en suspens seront examinées à la 353^e session du Conseil d'administration.
48. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** fait savoir que les travailleurs ne souhaitent pas faire obstacle au consensus sur le projet de décision, mais regrettent vivement que le Bureau n'ait pas répondu à leurs questions, remarques et graves préoccupations et n'en ait pas tenu compte dans ses actions. L'orateur réaffirme que son groupe se prononce contre l'inclusion d'un domaine prioritaire consacré aux entreprises durables. Les employeurs ont le droit de s'organiser et de négocier avec les travailleurs, mais ce n'est pas le cas des entreprises. L'orateur renouvelle la demande du groupe des travailleurs visant à mentionner, dans le plan stratégique, les inégalités de revenu et la précarité au travail.
49. **Le porte-parole du groupe des employeurs** rappelle que son groupe considère la durabilité comme une approche importante et se félicite qu'elle soit incorporée dans le plan stratégique. Il se réjouit d'avoir la confirmation que les employeurs disposent des mêmes droits de s'organiser que les travailleurs.

Décision

- 50. Le Conseil d'administration approuve le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 qui figure à l'annexe du document GB.352/PFA/1 et prie le Directeur général de tenir compte des vues exprimées au cours de la discussion lors de la mise en œuvre du plan stratégique et de la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2026-27 et pour 2028-29.**

(GB.352/PFA/1, paragraphe 5)

2. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2026-27 (GB.352/PFA/2)

- 51. Le porte-parole du groupe des employeurs** note avec satisfaction que le Bureau a pris en considération plusieurs des observations formulées par les employeurs au cours des consultations sur le document. Il est toutefois regrettable que la création de nouveaux résultats stratégiques et de nouveaux résultats relatifs à la cohérence des politiques ait compromis les efforts déployés précédemment pour rationaliser les activités du Bureau en regroupant certains résultats. Le document présente des chevauchements, en particulier entre les produits relevant des résultats 8 et 10, et une certaine incohérence avec le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029. De nouvelles notions et formulations ont été ajoutées et pourraient susciter des controverses au cours des débats. Les propositions relatives aux chaînes d'approvisionnement, qui sont présentées pour presque tous les résultats, devraient être alignées sur la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Les incidences de ces propositions sont discutables.
- 52.** Le résultat 1 devrait mettre l'accent sur le renforcement des capacités plutôt que sur la ratification des normes. Notant que parfois seules sont mentionnées la liberté syndicale et la négociation collective, l'orateur déclare que référence devrait être faite à tous les principes et droits fondamentaux au travail, notamment à la lumière de la discussion récurrente tenue sur ce sujet durant la 112^e session (2024) de la Conférence internationale du Travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur la justice sociale). Tous les travaux de l'OIT sur les politiques et les pratiques relatives au devoir de diligence en matière de droits de l'homme devraient s'appuyer sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les droits des travailleurs ne sont pas tous des droits de l'homme et le devoir de diligence ne peut remplacer le devoir qui incombe à un État de garantir l'accès à des voies de recours judiciaires effectives. La mesure dans laquelle le Plan d'action pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail (2024-2030) sera axé sur les entreprises et les chaînes d'approvisionnement est une question sensible que le Conseil d'administration examinera au cours de la présente session.
- 53.** En ce qui concerne le résultat 2, l'orateur espère vivement que le programme à l'intention des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs, prévu dans le programme et budget pour 2024-25, continuera d'être financé en 2026-27. Prenant note des références à la négociation collective dans les produits 2.3 et 2.4, il souligne que toutes les formes de dialogue social sont d'égale importance. Le groupe des employeurs est favorable à un dialogue structuré sur les diverses formes de modalités de travail, mais c'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de décider des politiques ou réglementations à appliquer au niveau national, et le Bureau ne devrait pas élargir les

procédures de négociation collective à des groupes qui ne sont pas visés par les dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il n'existe pas de meilleures pratiques comparatives en ce qui concerne la catégorisation des travailleurs, laquelle devrait être établie en fonction du contexte national.

54. Pour ce qui est du résultat 3, l'orateur prie instamment le Bureau de veiller à ce que les propositions soient conformes aux objectifs relatifs aux compétences, notamment l'allocation de ressources suffisantes et le positionnement de l'Organisation en tant que chef de file mondial en matière de développement des compétences, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) (Déclaration du centenaire) et à la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, adoptée par la Conférence à sa 109^e session (2021). En l'état, les propositions ne répondent pas à la nécessité de mettre en place une stratégie appropriée et négligent plusieurs aspects relatifs aux compétences.
55. L'orateur se félicite de l'amélioration du libellé du résultat 4 et réaffirme la détermination du groupe des employeurs à mettre l'accent sur les entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité. Les propositions devraient explicitement promouvoir une approche globale et multidimensionnelle de la création d'un environnement favorable aux entreprises durables. La mise en œuvre du programme relatif aux écosystèmes de productivité à l'échelle nationale et au niveau des entreprises permettra de combler plus efficacement les écarts de productivité entre et dans les différents secteurs économiques. L'élargissement et la consolidation du programme visant à créer un environnement favorable aux entreprises durables pourraient apporter un appui essentiel en matière d'élaboration des politiques et renforcer la capacité des institutions de réglementation à aider les entreprises à prospérer, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises. Priorité devrait être donnée à des mesures ciblées en faveur de l'économie informelle afin d'aider les entreprises informelles à devenir des entreprises productives dans l'économie formelle.
56. Les propositions relatives au résultat 5 ne prennent pas pleinement en compte le rôle essentiel des employeurs dans la promotion de l'égalité des genres. La participation active de ces derniers à l'élaboration des politiques devrait être assurée. Les activités de recherche et de développement des connaissances sur les effets des transformations technologiques devraient être axées non seulement sur la discrimination, mais aussi sur les possibilités que les technologies offrent aux femmes et aux groupes en situation de vulnérabilité. Dans le produit 5.2, il faudrait mentionner de manière plus complète les conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024).
57. En ce qui concerne le résultat 6, le groupe des employeurs demande au Bureau d'établir une distinction claire entre les migrants et les réfugiés, et de formuler en conséquence des mesures qui tiennent compte des différences importantes entre ces catégories de personnes. Les travaux du Bureau devraient être menés d'une manière qui soit fidèle à l'approche générale du salaire vital convenue en février 2024 par la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital. Les facteurs économiques devraient être pris en considération dans le processus de fixation des salaires. La référence à la limitation des horaires de travail prête à confusion et les notions de temps de travail «décent», «équilibré» et «flexible», de «droit des travailleurs à la déconnexion» et d'«informalité dans les entreprises formelles» n'ont pas fait l'objet d'un accord et devraient donc être supprimées des propositions.
58. Des éléments importants de la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, adoptée par la Conférence à sa 109^e session (2021), notamment la viabilité financière, ne sont pas mentionnés dans le résultat 7. Il faudrait faire clairement référence à la

mise en place de socles de protection sociale et à l'apport d'un appui pour l'analyse de la marge de manœuvre budgétaire. Il faudrait en outre bien préciser le lien entre la protection sociale passive et les politiques actives du marché du travail.

59. Au sujet du résultat 8, l'orateur déclare que le fait de consacrer un résultat stratégique au numérique signifie que l'accent pourrait être mis davantage sur les technologies en tant que telles plutôt que sur leur finalité. Il faudrait que les activités de l'OIT portent sur un ensemble complet de technologies de pointe, et pas seulement sur le numérique et l'intelligence artificielle (IA), et que la stratégie actualisée de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation prévoie une approche plus large afin de mieux guider les travaux du Bureau. Les propositions devraient mieux illustrer les effets positifs des technologies numériques sur la création d'emplois, entre autres avantages, et préciser comment les mandants seront mobilisés. L'orateur fait part des préoccupations de son groupe quant à un éventuel chevauchement avec d'autres résultats et demande des éclaircissements sur la manière dont le résultat 8 sera mis en œuvre et doté de ressources.
60. En ce qui concerne le résultat 9, l'orateur relève que les programmes d'action prioritaire définis dans le programme et budget pour 2024-25 avaient été conçus pour favoriser la coordination et la collaboration au sein du Bureau et avec des acteurs extérieurs, et non pour directement mettre en œuvre des activités de renforcement des capacités de première ligne pour les mandants, comme les propositions actuelles semblent l'indiquer. Une transition juste devrait être économiquement viable et écologiquement durable, et le dialogue social et la participation des partenaires sociaux au processus d'élaboration des politiques sont essentiels à cette fin. Le Bureau devrait chercher à prévenir les crises et à soutenir la reprise à moyen et long terme en mettant l'accent sur la coordination des efforts qui visent à renforcer les capacités et les politiques des mandants en vue de reconstruire en mieux. Le Bureau devrait continuer de se concentrer sur les principaux atouts de l'OIT, à savoir le tripartisme et les normes, ce qui devrait être mieux exprimé dans le libellé du titre du produit 9.4.
61. Pour ce qui est du résultat 10, il est important de faire en sorte que la Coalition mondiale pour la justice sociale appuie efficacement les travaux du Bureau et ne devienne pas une entité distincte. L'orateur se demande comment le Bureau veillera, comme il s'y est engagé, à ce que cette coalition n'ait aucune incidence financière pour l'Organisation. En outre, il ne voit pas très bien comment la mise en œuvre du produit 10.2 sera coordonnée avec les résultats 3 et 7, compte tenu du chevauchement de leurs objectifs.
62. Enfin, concernant le résultat facilitateur A, le fait que la coopération pour le développement ne soit pas expressément mentionnée parmi les produits soulève des inquiétudes quant à la détermination du Bureau à offrir aux mandants des services, notamment en matière de développement des capacités, des conseils techniques et des projets ciblés.
63. **Le porte-parole du groupe des travailleurs**, notant que les trois nouveaux résultats (8, 9 et 10) semblent porter sur des questions déjà traitées dans les résultats 1 à 7, fait observer que leur ajout donnera lieu à un surcroît de travail, à des chevauchements et à un cloisonnement, et pourrait priver les résultats et produits existants de temps, de financement et de ressources. L'orateur fait part de son inquiétude quant au résultat 10 en particulier, soulignant qu'il faudrait éviter de créer une structure parallèle pour la Coalition mondiale pour la justice sociale. Si, tout bien considéré, les nouveaux résultats sont suffisamment différents des résultats existants, il conviendrait d'indiquer qu'ils sont les catalyseurs d'autres résultats et des mécanismes de coordination et de synergie. Ainsi, les résultats 9 et 10 pourraient être intégrés au résultat facilitateur A, ce qui permettrait d'éviter les doublons lorsque les résultats sont mesurés.

64. Concernant le résultat 8, l'orateur observe que le fait d'intégrer l'IA et le numérique dans un résultat distinct par rapport à d'autres changements technologiques peut signifier que les travailleurs concernés et leurs droits seront considérés différemment. En outre, le risque existe que l'IA et le numérique soient involontairement exclus du champ d'application des conventions collectives et des accords sur les salaires et les conditions de travail. S'il est retenu, le résultat doit être clairement mis en adéquation avec les autres éléments pertinents du texte, en particulier la partie relative à la protection des travailleurs. Sinon, ces questions pourraient être intégrées aux résultats facilitateurs A et C.
65. L'insertion, dans le texte introductif, d'un paragraphe expliquant comment des initiatives clés, notamment la Coalition mondiale pour la justice sociale et l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, seront mises en œuvre dans le cadre des différents résultats permettrait d'éviter des répétitions dans les propositions. On ne voit pas bien pourquoi les questions de la mobilisation des ressources et de la recherche sont mentionnées sous chaque résultat alors qu'elles sont traitées au titre des produits du résultat facilitateur A.
66. Il serait souhaitable de faire preuve de cohérence dans l'utilisation des termes convenus pour se référer aux principales notions. En outre, il faudrait se garder d'utiliser l'expression «transition juste» dans le contexte des mutations du marché du travail autres que celles relevant de la transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables, afin d'éviter de diluer cette notion et de créer des malentendus à son sujet. Étant donné que le mandat de l'OIT consiste principalement à protéger les travailleurs, il est inacceptable que les propositions insistent de manière disproportionnée sur les entreprises durables.
67. L'orateur est conscient de l'importance d'établir des partenariats, mais invite à la prudence lorsqu'il est question d'autres entités dans les propositions, afin de faire en sorte que les partenaires sociaux ne soient pas exclus des activités de l'OIT et que l'Organisation continue de répondre aux besoins de ses mandants, et non à ceux des entreprises.
68. Dans le cadre du résultat 1, le Bureau souhaitera peut-être envisager de faire expressément référence à la sécurité et à la santé au travail (SST) dans le contexte de phénomènes météorologiques extrêmes. Le groupe des travailleurs se prononce contre l'approche proposée pour le règlement des différends par la conciliation; il conviendrait plutôt d'exiger des États Membres qu'ils participent à toute procédure au titre des articles 24 ou 26 de la Constitution, car la conciliation reste une démarche volontaire, utilisée uniquement lorsqu'elle est appropriée. Au produit 1.4, il faudrait ajouter un point soulignant que la liberté syndicale et la négociation collective sont des droits habilitants. L'orateur se dit très favorable au maintien d'un minimum de huit réunions sectorielles par période biennale et insiste sur l'importance que des mesures de suivi et de la cohérence dans les travaux de l'OIT concernant les politiques sectorielles. Des ressources accrues devraient être consacrées aux travaux du Département des politiques sectorielles.
69. En ce qui concerne le résultat 2, l'orateur dit que les institutions du marché du travail devraient être mentionnées dans le titre et que les références à la liberté syndicale et à la négociation collective devraient compléter celles qui figurent au produit 1.4. Il réaffirme l'intérêt du groupe des travailleurs pour les prochaines éditions du rapport phare sur le dialogue social, dans lesquelles l'accent sera mis sur la négociation collective. Tout en saluant la mention d'une catégorisation appropriée des travailleurs au niveau national, l'orateur considère que cette notion peut également s'appliquer aux activités à mener à l'échelle mondiale et que l'expression «catégorisation de la relation de travail» est peut-être plus indiquée. Dans les propositions, il conviendrait de renvoyer aux *Directives sur les principes*

généraux de l'inspection du travail et de donner une portée plus large à l'idée de conformité pour qu'elle ne se limite pas aux lieux de travail.

70. Dans le résultat 3, mention devrait être faite des conclusions du groupe de travail chargé de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail qui ont été adoptées par la Conférence à sa 109^e session (2021); il faudrait notamment faire référence aux inégalités verticales. En outre, une fiscalité et une redistribution équitables devraient constituer un élément essentiel du résultat. L'IA et le numérique peuvent être intégrés dans un produit sur la transformation structurelle et les politiques industrielles, qui relèverait du même résultat. Les liens entre la création d'emplois et leur préservation, d'une part, et le changement climatique et les sources d'énergie, d'autre part, devraient être davantage pris en considération; la mise en évidence d'un lien étroit avec la transformation structurelle, le commerce et les politiques industrielles serait également souhaitable. Toujours au résultat 3, il faudrait présenter le secteur public comme un employeur de premier plan. Il faudrait également y mentionner la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, une perspective qui tienne compte des considérations de genre en ce qui concerne les compétences, ainsi que la tenue de consultations tripartites et la mise en œuvre de programmes de développement des compétences. De plus, le document devrait mieux prendre en considération le rôle fondamental que jouent les partenaires sociaux dans le domaine des compétences. Le Département des politiques sectorielles devrait diriger les interventions réalisées dans le secteur rural, en s'appuyant sur les *Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire*, récemment adoptés. La négociation collective, le salaire vital, les pratiques d'achat et la fixation des prix devraient également être mentionnés. Il convient d'éviter les chevauchements entre les résultats 3 et 8, notamment concernant la Coalition mondiale pour la justice sociale et l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, et d'améliorer la cohérence entre les résultats et les produits relatifs à l'emploi et aux compétences. L'orateur recommande d'ajouter une référence à la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023.
71. Pour correspondre au mandat de l'OIT, le titre du résultat 4 devrait être reformulé comme suit: «Politiques industrielles au service du développement durable». Ce résultat devrait englober les entreprises publiques et les investissements des banques de développement et des banques publiques. Son champ d'application est actuellement dépourvu d'une approche fondée sur les droits. Le salaire vital et la négociation collective devraient constituer un élément fort de tout produit concernant les environnements favorables aux entreprises durables. L'orateur prie le Bureau de fournir des informations sur les incidences concrètes que ses travaux ont eu sur les entreprises en matière de création d'emplois et de travail décent et de préciser si des études d'impact ont été réalisées. Il n'est pas nécessaire de prévoir un produit portant spécifiquement sur les petites et moyennes entreprises, dont il devrait être question dans la partie relative à l'environnement favorable à la création d'entreprises durables. Il conviendrait de mettre davantage l'accent sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et sur les chaînes d'approvisionnement. Le résultat 4 compte trop de produits par rapport aux autres résultats, et il semble y avoir un chevauchement entre les produits 4.4 et 6.3. Dans le cas de l'économie informelle, il serait préférable d'utiliser l'expression «unités économiques» plutôt que le terme «entreprises». Les sanctions à l'encontre des entreprises qui enfreignent la législation du travail et se soustraient aux obligations découlant de la relation de travail devraient être traitées dans le cadre du résultat 4. Le produit 4.5 devrait être défini selon une approche fondée sur les droits et en tenant pleinement compte des conclusions de la commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire, qui ont été adoptées par la Conférence à sa 110^e session (2022).

72. Dans le résultat 5, l'accent devrait être mis davantage sur l'égalité des genres dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, la SST, la nécessité de prévoir des dispositions relatives aux considérations de genre dans les conventions collectives, la progression des carrières et la représentation des femmes dans les procédures de dialogue social. Il faudrait examiner la question des retraites équitables dans le cadre de la réflexion sur les inégalités verticales. Le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres et les mesures relatives à la non-discrimination et à l'inclusion devraient faire l'objet de deux produits distincts. Considérant que tous les groupes mentionnés au paragraphe 113 du document doivent être protégés, le groupe des travailleurs ne soutiendra aucune tentative visant à exclure certains groupes du champ d'application de ce paragraphe. L'orateur se dit très préoccupé par la note de bas de page 8, qui donne à entendre qu'un groupe de mandants peut prendre des décisions sur des questions qui devraient être examinées par le Conseil d'administration, et exige que toute discussion ou décision concernant des questions stratégiques ait lieu dans le cadre tripartite du Conseil d'administration. Il voudrait que le Bureau lui donne l'assurance que toutes les initiatives visant à promouvoir les droits des peuples autochtones seront menées conformément à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Les travailleurs en situation de handicap devraient faire l'objet d'un produit distinct.
73. Le titre du résultat 6 devrait faire plus expressément référence aux travailleurs. Dans le cadre de ce résultat, il faudrait mentionner la réunion d'experts sur la sécurité et la santé au travail, les phénomènes météorologiques extrêmes et l'évolution des conditions météorologiques. Le produit 6.1 devrait mentionner le renforcement des capacités concernant les lignes directrices sectorielles. Au sujet du produit 6.2, il conviendrait de remplacer dans le titre «des salaires adéquats» par «un salaire vital», de reconsidérer l'utilisation de l'expression «temps de travail flexible» et de traiter du droit à la déconnexion. La terminologie utilisée pour les salaires devrait être harmonisée avec celle des conclusions de la réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital. L'orateur souhaite savoir comment sera abordée la question de la protection de tous les travailleurs, y compris ceux qui ont des contrats précaires et qui occupent des emplois à haut risque. Il faudrait plus clairement prendre en compte les conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, adoptées par la Conférence à sa 106^e session (2017), en particulier pour ce qui est des migrations irrégulières.
74. S'agissant du résultat 7, il faudrait renforcer le lien entre la protection sociale universelle et l'emploi en vue de briser les cycles de la pauvreté et de l'exclusion. Le résultat 8 devrait porter sur le salaire vital et faire explicitement référence à l'Organisation mondiale du commerce et aux négociations sur le commerce et l'investissement. S'il est décidé de traiter du numérique dans un produit distinct, celui-ci devrait être conforme à l'approche générale de l'OIT en matière de protection des travailleurs et ne doit pas prévoir de normes différentes pour les travailleurs de ce secteur, ni dispenser les entreprises de leurs obligations réglementaires.
75. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Malawi déclare que, pour ce qui est du résultat 3, son groupe se félicite de l'accent qu'il est proposé de mettre sur la création d'emplois, l'impact socio-économique du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, les transformations technologiques et l'évolution démographique. Étant donné qu'il est capital de créer des emplois décents dans les zones rurales et d'établir des programmes du marché du travail efficaces pour faciliter les transitions, la mise en œuvre effective du produit 3.5 est primordiale, de même que l'appui à celle des résultats d'un sommet consacré à l'emploi des jeunes organisé en 2015.

76. Le groupe de l'Afrique accueille avec satisfaction le résultat 4, qui devrait contribuer à la réduction des taux élevés du chômage des jeunes dans la région en créant un environnement propice aux entreprises durables. La mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* devrait être une priorité pour le secteur privé, et il faudrait aider les micro, petites et moyennes entreprises à obtenir des prêts et des crédits pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et remédier aux déficits de travail décent.
77. En ce qui concerne le résultat 5, tous les États Membres devraient faire de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession une priorité au niveau national. Soulignant en particulier la nécessité d'aborder la question de l'égalité des genres, l'oratrice demande au Bureau d'utiliser dans les documents officiels la terminologie générique adoptée dans les conventions et les normes du travail. Au sujet du résultat 6, le groupe de l'Afrique prie le Bureau de veiller à ce que priorité soit donnée aux interventions ciblant spécifiquement les micro, petites et moyennes entreprises de l'économie sociale et solidaire, les chaînes d'approvisionnement et l'économie informelle, y compris le renforcement des services d'administration et d'inspection du travail au sein des ministères du travail.
78. Les migrations de main-d'œuvre peuvent aider à répondre à certains des défis auxquels fait face le marché du travail mondial, et le groupe de l'Afrique appuie la proposition visant l'élargissement des possibilités de migration régulière en tant que moyen de satisfaire la demande de main-d'œuvre dans les régions où la population est vieillissante. La protection des migrants devrait être une priorité et s'accompagner d'une évolution vers une approche plus positive de la migration. Le Bureau devrait donc aider les États Membres à conclure des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre et à ratifier et mettre en œuvre des instruments régissant les migrations de main-d'œuvre, et continuer de collaborer avec les institutions spécialisées dans ce domaine. La protection sociale reste limitée en Afrique, et l'oratrice salue la proposition formulée au résultat 7 dont l'objectif est d'aider les États Membres à parvenir à la protection sociale universelle.
79. Au sujet du résultat 8, l'exploitation des possibilités offertes par le numérique, y compris l'IA, devrait figurer au rang des priorités, en particulier dans le cadre des efforts visant à réduire la fracture numérique. Le Bureau devrait fournir une assistance aux États Membres en Afrique pour remédier aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences et aider les travailleurs à acquérir des capacités numériques et à évoluer vers de nouvelles fonctions, en mettant l'accent notamment sur les micro, petites et moyennes entreprises et l'économie informelle. Il faudrait envisager d'étendre les programmes de formation favorisant l'accès à l'économie numérique et à l'IA aux centres de formation régionaux. Une gouvernance efficace du numérique et de l'IA est requise d'urgence afin d'éviter l'exploitation. Le dialogue social reste indispensable pour faire face à ces difficultés, et des cadres réglementaires doivent être établis pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir un accès équitable aux nouvelles technologies, en veillant à ce que les progrès du numérique profitent à toutes les parties prenantes et en mettant en place des mesures de protection contre les éventuelles inégalités et suppressions d'emplois. L'oratrice propose que soit organisée une réunion technique ou une réunion d'experts qui accorderait une attention particulière à la région Afrique.
80. Passant à la partie IV du document, l'oratrice accueille avec satisfaction les résultats relatifs à la cohérence des politiques qui visent à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, à favoriser des économies écologiquement durables et résilientes et à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Faire progresser la justice sociale au moyen de la Coalition mondiale pour la justice sociale et des programmes par pays

de promotion du travail décent contribuera à la réalisation des priorités propres à chaque pays et au renforcement des partenariats aux niveaux national et régional. Le Bureau devrait instaurer des mesures spécifiques, ancrées dans les principes de justice sociale et de travail décent, pour aider les États Membres à mettre en œuvre l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, à créer des emplois décents et à promouvoir la protection sociale universelle, en garantissant l'égalité des chances pour tous et l'accès à une protection sur le marché du travail.

81. Le groupe de l'Afrique se félicite du choix des trois piliers sur lesquels se concentrera le deuxième Sommet mondial pour le développement social, et exhorte l'OIT à jouer, dans le cadre de son mandat, un rôle moteur dans la préparation du sommet. L'oratrice se demande dans quelle mesure les résultats du sommet seront pris en compte dans le programme et budget de l'OIT pour 2026-27, étant donné que celui-ci se tiendra après l'adoption du programme et budget. Le groupe de l'Afrique appuie les résultats facilitateurs, mais demande instamment au Bureau de renforcer les partenariats existants et de développer une coopération véritable dans le but d'obtenir des résultats probants en Afrique. En outre, il attire l'attention sur l'importance de mener des travaux de recherche pertinents et de disposer d'objectifs et d'indicateurs clairs afin d'orienter les mesures visant à autonomiser les communautés au moyen de la connaissance. L'oratrice prie le Bureau de mettre au point des outils de renforcement des capacités innovants et accessibles pour encourager une croissance inclusive, en particulier dans les contextes où les ressources sont limitées. Enfin, le groupe de l'Afrique demande que des détails soient donnés dans le programme et budget sur la répartition des ressources par domaine de résultats dans chaque région. Il voudrait en outre obtenir des éclaircissements sur l'état d'avancement de l'Agenda du travail décent en Afrique.
82. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de la Chine souligne qu'il est plus urgent que jamais de déployer des efforts conjoints pour accélérer la réalisation des ODD, et elle encourage le Bureau à jouer un rôle actif à cette fin et à contribuer à façonner l'après-2030. Elle demande au Bureau de garantir les synergies entre le programme et budget et le Plan stratégique pour 2026-2029, en tenant compte des mesures de suivi relatives au Sommet de l'avenir et au deuxième Sommet mondial pour le développement social. Elle rappelle que le GASPAC a prié le Bureau de présenter un programme et budget à croissance nulle au Conseil d'administration en mars 2025, tout en s'assurant que l'ensemble des ressources sont utilisées de manière efficace et efficiente. En outre, elle encourage le Bureau à rechercher des mécanismes de financement innovants pour compléter les ressources du budget ordinaire.
83. Le GASPAC se réjouit que le Bureau continue de développer la fonction normative de l'Organisation pour répondre aux mutations du monde du travail. Il invite le Bureau à fournir aux États Membres qui en font la demande une assistance technique ciblée sur les normes internationales du travail, soutient les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et prie instamment le Conseil d'administration d'accorder toute l'attention voulue aux recommandations formulées par celui-ci. Le GASPAC encourage le Bureau à poursuivre ses efforts visant à accroître les taux de ratification et d'application des conventions et recommandations à jour et espère qu'il aidera les mandants à renforcer leurs capacités en vue de consolider les institutions, notamment en s'appuyant sur les cours de formation élaborés par le Centre international de formation de l'OIT, Turin.
84. L'oratrice demande au Bureau d'allouer des ressources adéquates aux résultats 3 et 4, qui sont d'une importance capitale pour la promotion du travail décent et la réalisation de la justice sociale. Il conviendrait d'apporter un soutien accru aux cadres d'action en faveur de l'emploi et aux systèmes inclusifs et résilients de développement des compétences et d'apprentissage

tout au long de la vie, et d'aider les États Membres de l'Asie et du Pacifique à concevoir et à mettre en œuvre des cadres d'action nationaux complets et intégrés en faveur de l'emploi et du développement des compétences, avec l'appui des programmes par pays de promotion du travail décent. L'oratrice demande en outre qu'un accent accru soit mis sur le soutien à la transition vers la formalité dans sa région. Elle invite le Bureau à prendre de nouvelles mesures pour promouvoir des emplois décents pour les jeunes, en se fondant sur le Plan d'action pour l'emploi des jeunes et d'autres programmes pertinents et en tenant compte de la Déclaration sur les générations futures, et l'encourage à promouvoir les entreprises durables.

85. Des interventions ciblées visant à soutenir l'autonomisation économique et le leadership des femmes sont nécessaires. Le GASPAC appuie les travaux menés par le Bureau pour faire progresser l'égalité des genres, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous. L'oratrice juge regrettable que la référence aux cadres nationaux en matière de SST ait été supprimée du titre du produit 6.1, et compte que l'OIT continuera de fournir aux États Membres un appui technique dans ce domaine. Le GASPAC est favorable à une protection sociale universelle assortie d'un financement durable et adéquat et d'une bonne gouvernance.
86. En ce qui concerne le produit 6.4, le GASPAC souligne l'importance d'une approche tripartite des migrations de main-d'œuvre, qui tienne compte de la nécessité d'atténuer les effets de la fuite des cerveaux sur les pays exportateurs de main-d'œuvre. Étant donné les incidences du numérique et de l'IA sur le monde du travail, l'oratrice demande au Bureau de redoubler d'efforts pour s'attaquer à la fracture numérique et à d'autres préoccupations dans ce domaine en intensifiant l'action menée en matière de renforcement des capacités, de partage des connaissances, de coopération internationale et de bonne gouvernance. Elle prie en outre le Bureau de mener des recherches et de fournir des orientations stratégiques pour garantir la réalisation du travail décent dans l'économie des plateformes.
87. Pour ce qui est du produit 9.1, le GASPAC encourage le Bureau à étudier des moyens plus pratiques et plus efficaces d'accélérer le processus de transition juste, y compris des approches adaptées aux différents secteurs et aux différents types de travail informel. Le GASPAC invite le Bureau à renforcer la cohérence des politiques et à intensifier les actions qu'il entreprend, notamment au moyen de la Coalition mondiale pour la justice sociale, et à établir des partenariats bilatéraux et multilatéraux entre la Coalition et d'autres initiatives de développement aux niveaux national, régional et international. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire sont particulièrement importantes pour faire progresser le travail décent.
88. Concernant les résultats facilitateurs, il est particulièrement important de renforcer la gouvernance et le contrôle pour améliorer les activités de l'OIT. Le Bureau devrait attirer, recruter et fidéliser un personnel plus diversifié et garantir des conditions de travail favorables, ce qui améliorerait la culture organisationnelle et la gestion des ressources humaines. Pour accroître la diversité géographique, le BIT devrait continuer de définir des objectifs clairs et adaptés et adopter des mesures concrètes visant à recruter et à fidéliser le personnel. Le GASPAC encourage le Bureau à promouvoir l'innovation et le renforcement des capacités à des fins d'adaptation et à encourager la bonne gouvernance et le contrôle. L'oratrice demande que soient poursuivis les efforts déployés pour développer la base de connaissances et les capacités de recherche de l'OIT eu égard aux nouveaux enjeux qui apparaissent dans le monde du travail.

- 89. S'exprimant au nom d'une majorité importante du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**², un représentant du gouvernement du Pérou reconnaît la nécessité d'accélérer la mise en œuvre de mesures de transformation qui permettent de surmonter les défis mondiaux et régionaux liés aux inégalités, à l'emploi informel et à la protection sociale universelle. Les initiatives de l'OIT visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à promouvoir un accès équitable à l'emploi et aux fonctions de direction devraient être renforcées durant la période biennale 2026-27. L'orateur fait part du soutien de son groupe aux efforts fournis pour améliorer l'accès à des services de soin aux enfants et lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Le groupe reste déterminé à appuyer la lutte contre toutes les formes de discrimination et salue l'action de l'OIT à cet égard.
- 90.** À propos du résultat facilitateur C, le groupe convient qu'il est nécessaire de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'un milieu de travail sain, respectueux et stimulant, et demande que des indicateurs spécifiques soient établis à cet égard. Sur la base de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, le programme et budget pour 2026-27 devrait comporter des mesures destinées à protéger tous les groupes vulnérables, y compris ceux mentionnés dans la Stratégie du Secrétariat des Nations Unies sur la protection contre la violence et la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+).
- 91.** Saluant le fait que le Bureau reconnaît la nécessité de redoubler d'efforts pour renforcer les systèmes de prévention et de règlement des différends et promouvoir l'accès à la justice du travail, ainsi que la proposition tendant à renforcer l'efficacité et l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social bipartite et tripartite, l'orateur invite le BIT à répondre à toutes les demandes d'appui technique visant à améliorer les cadres réglementaires et institutionnels nationaux dans ce domaine. Il sollicite de plus amples informations sur la proposition relative au renforcement des capacités des responsables du BIT et demande s'il est prévu d'augmenter les ressources du Bureau de l'éthique. Compte tenu des effets du changement climatique dans sa région, le groupe au nom duquel s'exprime l'orateur appuie l'engagement de l'OIT à promouvoir la transition vers une économie plus verte et se réjouit de la priorité donnée au numérique pour la période biennale 2026-27.
- 92. S'exprimant au nom du groupe des pays à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord accueille avec satisfaction le fait que sept résultats stratégiques du programme et budget pour 2024-25 figurent dans les propositions pour la période biennale à venir. Elle salue également les efforts continus déployés pour intégrer des approches tenant compte des considérations de genre, et invite le Bureau à expliquer en détail comment des ressources adéquates seront consacrées à ces travaux dans le programme et budget pour 2026-27 qui sera soumis au Conseil d'administration en mars 2025. En outre, elle voudrait savoir comment les trois nouveaux résultats seront dotés de ressources adéquates. S'agissant de la note de bas de page 8 au paragraphe 113, qui indique que la terminologie relative aux groupes touchés par la discrimination et l'exclusion sera arrêtée dans le cadre de consultations au sein du groupe gouvernemental, l'oratrice réaffirme que tous les débats d'orientation doivent être tripartites et invite le Bureau à continuer d'utiliser des indicateurs détaillés pour mesurer les travaux de l'OIT en matière de non-discrimination.

² Barbade, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Équateur, Guatemala, Guyana, Haïti, Honduras, Jamaïque, Mexique, Panama, Pérou, République dominicaine, Uruguay et Venezuela (République bolivarienne du).

93. Pour ce qui est du résultat 8, le groupe des PIEM soutient l'intensification proposée des efforts dans le domaine du numérique et prie instamment le Bureau de prendre en considération les travaux réalisés par d'autres organismes des Nations Unies afin de guider l'action de l'OIT, de dégager des synergies et d'éviter les chevauchements. L'oratrice se demande toutefois si le numérique doit faire l'objet d'un résultat distinct, compte tenu notamment de la discussion normative à venir sur le travail décent dans l'économie des plateformes. Les ressources devraient être allouées en fonction des priorités définies, de l'engagement escompté de l'OIT et des ressources extrabudgétaires prévues. Passant à la partie IV du document, elle demande que les résultats relatifs à la cohérence des politiques soient mieux intégrés aux autres résultats pertinents et aux résultats facilitateurs. Au titre du résultat 9, elle souhaite savoir comment les activités mentionnées seront réalisées et si elles seront entreprises uniquement dans le cadre des programmes d'action ou en lien avec d'autres résultats. Elle craint qu'il n'y ait pas suffisamment de contenu pour justifier l'existence du résultat 10 en tant qu'élément distinct.
94. Le groupe des PIEM réclame une action plus énergique au titre du produit C.3; les réalisations attendues doivent être plus ambitieuses pour soutenir le personnel et créer un milieu de travail sûr et salubre. Le groupe demande qu'un produit soit spécifiquement consacré à la protection contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels afin de répondre aux préoccupations de longue date concernant les mécanismes de traitement des plaintes. L'oratrice souhaite obtenir une vue d'ensemble de la structure du personnel du BIT qui indique le pourcentage de postes au siège, sur le terrain et dans des fonctions de direction par rapport à d'autres organismes des Nations Unies. Le groupe des PIEM est favorable au programme élargi proposé dans un contexte de croissance nominale nulle, mais considère toutefois que cet élargissement ne doit pas nuire aux activités essentielles de l'OIT. L'oratrice demande au Bureau de continuer de fournir des indicateurs fiables et de réfléchir à la manière dont les indicateurs relatifs aux mandants pourraient montrer plus clairement l'impact de l'action de l'Organisation.
95. **S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Hongrie dit que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, la République de Moldova, le Monténégro et la Macédoine du Nord s'associent à sa déclaration. L'UE et ses États membres s'associent à la déclaration du groupe des PIEM. L'oratrice fait observer que, concernant la protection de toutes les personnes contre la discrimination et l'exclusion, la terminologie utilisée dans le document résulte d'un compromis obtenu à l'issue de discussions longues et difficiles et que toutes les parties ont fait des concessions. Elle appelle donc tous les mandants à approuver le texte tel que proposé au paragraphe 113.
96. **S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, un représentant du gouvernement du Soudan indique que le BIT devrait faire davantage pour promouvoir un véritable dialogue tripartite, seul moyen de réaliser le travail décent par la création d'emplois, une plus grande justice sociale et une compétitivité et une productivité accrues. Des mesures sont mises en œuvre dans la région des États arabes pour renforcer les structures tripartites, développer les compétences dont les travailleurs de l'économie numérique ont besoin et soutenir la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.
97. Tout en souscrivant aux efforts déployés par l'OIT pour combattre toutes les formes de discrimination, l'orateur constate que les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 font référence, au paragraphe 113, à des concepts controversés tels que «l'orientation sexuelle» et «l'identité de genre», qui n'ont pas été approuvés par consensus et ne renvoient pas à des valeurs, notions ou politiques universelles. Les questions relatives aux droits de l'homme doivent être examinées de manière neutre et objective pour éviter de porter atteinte

aux droits sociaux et culturels et de créer des dissensions préjudiciables aux travaux de l'Organisation. L'orateur rappelle que le paragraphe 23 e) de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée par la Conférence en décembre 2021 comportait une terminologie convenue à cet égard. À moins que le libellé du paragraphe 113 du document à l'examen ne soit remanié, le groupe des États arabes ne sera pas en mesure d'approuver quelque décision que ce soit sur les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 à la 353^e session du Conseil d'administration.

98. **S'exprimant au nom d'un groupe transrégional de pays**³, une représentante du gouvernement du Canada exprime l'espoir que le cycle budgétaire 2026-27 prévoira l'allocation de ressources à toutes les grandes priorités et à l'exécution du mandat de l'Organisation. Elle rappelle qu'en juin 2023, à la suite de longues discussions, il avait été convenu de respecter les opinions divergentes sur diverses questions sans qu'il soit nécessaire de modifier les documents établis par le Bureau. Le groupe reste déterminé à participer au dialogue tripartite pour consolider ce délicat équilibre. Il est certes important que tous les mandants expriment leur point de vue, mais ceux-ci ne devraient pas chercher à négocier des documents élaborés par le Bureau, en particulier le programme et budget. L'ajout de la note de bas de page n° 8 au paragraphe 113 va à l'encontre de la nature tripartite de l'OIT et de la prérogative du Bureau consistant à élaborer, modifier et publier des documents. L'oratrice espère qu'il n'a pas pour objet d'encourager la microgestion des documents du Bureau par les mandants. Le programme et budget présente les mesures proposées par le Bureau pour aider l'OIT à s'acquitter de son mandat; ce texte n'est pas contraignant et ne se prête pas à la négociation.
99. L'OIT est expressément chargée de promouvoir l'égalité, l'égalité des chances pour tous et la non-discrimination. Le groupe transrégional de pays appelle l'Organisation à renforcer son soutien aux efforts déployés par les mandants pour mettre au point des politiques et des mesures inclusives, en particulier en faveur des groupes vulnérables qui ont de tout temps fait l'objet de discrimination. Ces groupes, qui doivent être explicitement désignés, comprennent notamment des personnes victimes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Des indicateurs plus précis devraient être définis sur la base des Propositions de programme et de budget pour 2026-27. L'oratrice souligne l'importance de produire des données ventilées et de mettre au point des outils et initiatives pour repérer et satisfaire les besoins spécifiques des personnes et des groupes vulnérables dans le monde du travail et s'attaquer aux obstacles auxquels ceux-ci se heurtent.
100. **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 appuie le cadre général des Propositions de programme et de budget pour 2026-27 et l'action menée par l'Organisation pour combattre la discrimination. Toutefois, les travaux ne recueilleront l'appui de tous les États Membres que s'ils ne suscitent aucune controverse et si leur exécution ne sort pas du cadre normatif communément admis, concernant notamment les formes de discrimination universellement reconnues. Ajouter des concepts controversés risque de compromettre le processus. Le groupe des pays de l'OCI regrette qu'il soit fait mention, au paragraphe 113, de catégories controversées de personnes ou de groupes. Les Propositions de programme et de budget doivent toutes prendre en compte les principes des droits de l'homme universellement reconnus, mais il faut éviter les formulations ou les concepts qui ne font pas consensus au niveau international.

³ Australie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Équateur, États-Unis d'Amérique, Islande, Mexique, Norvège, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et Suisse.

- 101.** Le libellé du paragraphe 23 e) de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée par la Conférence en décembre 2021 couvre suffisamment toutes les formes de discrimination et fait l'objet d'un consensus. De l'avis des pays de l'OCI, inventer unilatéralement de nouveaux motifs de discrimination risque d'affaiblir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui permet aux États Membres de déterminer leurs propres distinctions, exclusions ou préférences en matière de discrimination. Les pays de l'OCI n'appuieront une future décision sur les Propositions de programme et de budget pour 2026-27 qu'à la condition que le paragraphe 113 soit révisé.

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

- 102. Une représentante du gouvernement du Népal** est favorable à une approche équilibrée qui tienne compte à la fois des nouveaux enjeux mondiaux et des contraintes financières des États Membres. Elle appelle le BIT à fournir aux pays en développement et aux pays les moins avancés une assistance technique plus étendue et un appui accru au renforcement des capacités pour veiller à ce que le numérique génère du travail décent pour tous; à concevoir des mesures adaptées aux régions et aux pays pour relever les défis de la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel; à mobiliser des ressources adéquates pour favoriser l'accès des femmes au travail décent et à renforcer les normes en matière de SST. L'Organisation pourrait apporter un soutien aux pays vulnérables face au changement climatique en fournissant une assistance technique pour la construction de lieux de travail favorisant la résilience face aux aléas climatiques et pour l'intégration d'emplois verts dans les politiques nationales de l'emploi.
- 103. Un représentant du gouvernement du Mexique** dit que son gouvernement approuve les dix résultats stratégiques proposés. Le Mexique salue tout particulièrement l'accent mis sur l'élimination de la discrimination fondée sur le genre, la race, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et appuie la promotion de mesures visant à combler les écarts de rémunération et les inégalités de chances dont ont toujours été victimes les groupes marginalisés. En tant que président du groupe gouvernemental, le Mexique serait favorable à l'instauration d'un dialogue ouvert, franc et inclusif au sein du groupe au moment où il cherche à créer des conditions plus propices à des progrès dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi, quel qu'en soit le motif. Le Mexique est résolu à faire avancer la justice sociale par le travail décent. Il espère que la polarisation et les divisions intervenues dans le processus d'approbation du budget seront surmontées et attend avec intérêt que des indicateurs soient définis et des ressources adéquates allouées à la mise en œuvre effective du programme et budget.
- 104. Un représentant du gouvernement du Japon**, faisant observer que les vues exprimées lors des consultations informelles n'ont malheureusement pas abouti à des modifications en profondeur du texte, espère que les orientations données durant la discussion en cours seront prises en compte dans les propositions qui seront présentées en mars 2025. Concernant le produit 6.1, il a conscience de la nécessité d'adapter les mesures en matière de SST à chaque profession, mais se demande pourquoi l'administration publique figure parmi les exemples de professions spécifiques citées au paragraphe 128. Pour ce qui est du résultat 8, s'il est important de veiller à ce que le numérique soit mis au service de la promotion du travail décent, la question ne mérite pas pour autant de faire l'objet d'un résultat. Le Japon s'attachera à déterminer si des résultats concrets ont été obtenus au titre des trois produits; il craint que le personnel des bureaux de pays de l'OIT n'ait pas les compétences voulues pour s'acquitter des tâches énoncées au paragraphe 164. Le Japon appuie le résultat 10 et ses produits, tels que modifiés à la suite des consultations informelles

- 105. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** dit que son gouvernement se félicite de l'inclusion du résultat facilitateur B et serait favorable à un rôle accru du Conseil d'administration en matière de contrôle. Il demande que le rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant soit maintenu et que les États Membres aient accès à un mécanisme qui leur permette de donner leur avis sur les plans de contrôle approuvés. Afin d'améliorer le système de responsabilisation de l'OIT, le résultat facilitateur B devrait aussi prévoir la mise en place de deux portails en ligne accessibles au public: l'un serait utilisé pour suivre le respect des recommandations des organes de contrôle et l'autre fournirait des statistiques actualisées sur les ressources humaines du BIT. L'introduction de l'IA dans les processus de travail du BIT devrait être assortie d'un contrôle de la qualité manuel et d'un niveau approprié de cybersécurité et d'intégrité des données. À l'avenir, il conviendrait de publier des informations sur les incidences financières des initiatives liées à l'IA. Le gouvernement de la Fédération de Russie appelle de ses vœux une transparence authentique dans le processus utilisé pour constituer des groupes de référence aux fins des évaluations, ce qui devrait permettre à toutes les parties prenantes de participer.
- 106.** Concernant le paragraphe 113, la Fédération de Russie s'oppose à toute forme de discrimination et d'inégalités sur le lieu de travail. Toutefois, il est nécessaire de respecter le consensus; le texte ne devrait pas contenir de formulations considérées comme inacceptables par de nombreux États, dont la Fédération de Russie. L'identité de genre est une notion très controversée dont il n'existe aucune définition universelle dans le droit international. Il faut veiller à utiliser une terminologie convenue qui soit suffisamment générale pour cadrer avec l'approche dominante dans la plupart des États Membres. La Fédération de Russie souscrit aux remarques formulées dans ce sens dans les déclarations faites au nom du groupe des États arabes et de l'OCI.
- 107. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** appuie les dix résultats stratégiques et les trois résultats facilitateurs et encourage le Bureau à améliorer la qualité des mesures qu'il est prévu de prendre au niveau national au titre des produits 6.1 à 6.4. Outre la promotion des conventions et recommandations de l'OIT, les bureaux de pays de l'OIT devraient soutenir les mesures de mise en œuvre au niveau national. Les résultats 3 et 4 sont d'une importance capitale pour tous les pays en développement qui, pour renforcer les droits des travailleurs, doivent s'attacher à instaurer tout à la fois le plein emploi productif, des systèmes de développement des compétences et des politiques économiques créatrices d'emplois. Le Bureau devrait redoubler d'efforts pour faire progresser les entreprises durables et les micro, petites et moyennes entreprises résilientes et compétitives. Le Bangladesh préconise une approche non discriminatoire, mais regrette les termes utilisés au paragraphe 113 pour désigner certaines catégories de personnes. Les documents de l'OIT ne devraient pas utiliser une terminologie qui ne fait pas consensus.
- 108. Une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique** prend note de l'importance d'une action normative forte et moderne et des mesures visant à renforcer le lien entre les orientations données par les organes de contrôle de l'OIT et la mise en œuvre de mesures. Un complément d'information sur la mise à l'essai, par le Bureau, d'outils de recherche en ayant recours à l'IA serait bienvenu. L'oratrice se félicite que l'accent soit mis sur les moyens à déployer pour faire face aux atteintes à la liberté d'association et au droit de négociation collective ainsi que pour aider tous les mandants à incorporer les principes du travail décent dans les politiques et plans économiques, commerciaux, d'investissement et de développement. Elle juge encourageant que le Directeur général ait confirmé que la discrimination dans l'emploi, quel qu'en soit le motif, y compris la discrimination à l'égard des personnes LGBTIQ+, était inacceptable et sera éliminée, même s'il aurait été préférable

d'accorder davantage d'importance à la question. Au sujet des inégalités, le Bureau devrait envisager d'adopter un axe de travail qui consisterait à aider les mandants à prendre des mesures pour contrer le risque d'une diminution de la part des revenus du travail et mettre en œuvre des politiques encourageant une répartition équitable des avantages économiques.

- 109. Un représentant du gouvernement de la Barbade**, prenant note de la difficulté à trouver une formulation acceptable par tous les États Membres, espère que le compromis, au nom et dans l'esprit de justice sociale, permettra aux États Membres de parvenir, sans sacrifier les principes fondamentaux, à un résultat sur lequel ils pourront s'entendre, même s'il n'est pas parfait. Défendre les principes de justice sociale, c'est systématiquement prendre au sérieux les mauvais traitements, la marginalisation, le manque d'accès et l'injustice en général. Afin de pouvoir aller de l'avant, le Conseil d'administration devrait garder à l'esprit la décision prise sur ce point en 2023.
- 110. S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Hongrie dit que le Bureau devrait poursuivre son action contre toute forme de discrimination, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La discrimination dans l'emploi, quel qu'en soit le motif, est contraire à l'universalité des droits de l'homme et au principe fondamental de non-discrimination, et elle est inacceptable. La liste des motifs de discrimination figurant dans la convention n° 111 n'est pas exhaustive, et chaque pays a le droit souverain d'ajouter d'autres motifs dans sa législation; nombre de pays ont ajouté la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il est important de veiller à ce que les pays qui ont fait cette démarche puissent solliciter et obtenir l'assistance de l'OIT à cet égard. Il est essentiel, pour réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030, de combattre la violence et la discrimination sous toutes leurs formes et quel qu'en soit le motif. L'UE continuera de lutter résolument contre toute forme de discrimination et intensifiera son action en la matière. Elle accordera une attention particulière aux formes multiples et entrecroisées de discrimination, notamment fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou sociale, la religion ou les croyances, l'opinion politique ou toute autre opinion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- 111. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)), répondant aux observations formulées au sujet des trois nouveaux résultats proposés, déclare que faire du numérique un résultat stratégique distinct (résultat 8) permettra de renforcer et d'accroître la visibilité des travaux de l'OIT dans ce domaine et favorisera la création de partenariats, notamment dans le cadre du Pacte numérique mondial adopté au Sommet de l'avenir en septembre 2024. L'orateur note qu'il est pris acte des effets du numérique sur le monde du travail et du rôle que l'OIT doit jouer pour que le numérique soit une source d'emplois décents et pour garantir de meilleures conditions de travail dans l'espace numérique. Il indique en outre qu'un certain nombre d'autres organisations internationales ont déjà intégré un résultat consacré au numérique dans leurs programmes et budgets.
- 112.** Sur la base des enseignements tirés de la mise en œuvre du programme et budget 2024-25, il est proposé d'introduire deux nouveaux résultats sur la cohérence des politiques en 2026-27 (résultats 9 et 10), qui reprennent l'un et l'autre des éléments du résultat 8 de l'actuel programme et budget. Le résultat 9 est axé sur le renforcement des capacités internes dont dispose l'OIT pour promouvoir des approches intégrées des questions transversales, tandis que le résultat 10 est centré sur la promotion de la cohérence des politiques au sein du système multilatéral en vue d'améliorer le financement et l'efficacité des interventions en faveur de la justice sociale et du travail décent. Une action coordonnée dans ces domaines renforcerait le rôle moteur de l'OIT en la matière et faciliterait la mobilisation de ressources aux fins du renouvellement du contrat social.

113. L'orateur prend note des préoccupations exprimées au sujet des doubles emplois éventuels et des incidences financières des trois nouveaux résultats proposés, et confirme que le Bureau s'attachera à créer des synergies à tous les niveaux et veillera à ce que les résultats relatifs à la cohérence des politiques renforcent la capacité de l'OIT et ne la détournent pas des fonctions essentielles. Des informations complémentaires seront fournies au Conseil d'administration, à sa 353^e session (mars 2025).
114. Si la coopération pour le développement n'est pas mentionnée parmi les produits, c'est parce qu'elle est intégrée à tous les résultats et qu'elle est plus particulièrement couverte par le produit A.4. Il n'est pas fait référence à l'actuelle Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), car celle-ci sera remplacée par une nouvelle stratégie qui sera soumise au Conseil d'administration pour adoption en 2026. L'importance que le Bureau accorde à la coopération pour le développement reste inchangée.
115. L'orateur prend note des autres préoccupations soulevées concernant les chevauchements et les doubles emplois entre les résultats, notamment au sujet des partenariats et du développement des connaissances. Même si l'idée est que les efforts visant la création de partenariats et le développement des connaissances soient spécifiques aux résultats, toute initiative à l'échelle du Bureau sera couverte par le résultat facilitateur A. Le Bureau veillera à ce qu'il n'y ait pas de doubles emplois, mais seulement des complémentarités, entre les résultats.
116. L'orateur prend note également des observations relatives à certains résultats et des préoccupations exprimées au sujet de la terminologie. Toutes les observations seront prises en considération dans la préparation des propositions qui seront soumises au Conseil d'administration à sa 353^e session (mars 2025), en même temps que des informations plus détaillées sur le budget, notamment les crédits budgétaires alloués à chaque résultat.
117. **Le Directeur général**, se félicitant des orientations constructives fournies par le Conseil d'administration tant sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 que sur l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2026-27, fait remarquer que, si l'OIT a été créée pour protéger les travailleurs, il semble admis à certains égards que les employeurs ont eux aussi besoin de protection. Celle-ci passe par la promotion du plein emploi productif et librement choisi. Les mesures encourageant les entreprises durables – qui doivent l'être d'un point de vue économique, social et environnemental – visent la réalisation de cet objectif stratégique. En outre, les entreprises ne sont durables que si elles créent des emplois décents et contribuent à la réduction de la pauvreté. Ni le plan stratégique, ni l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget n'ont vocation à contredire ces principes.
118. L'OIT continuera de diriger les travaux sur le salaire vital. Cette question préoccupe aussi bien les employeurs que les travailleurs, et a été définie comme un domaine d'action clé dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Directeur général dit avoir bon espoir que des progrès seront réalisés à cet égard.
119. En réponse aux préoccupations exprimées quant au fait que le Bureau n'a pas pris en considération certaines observations formulées précédemment, le Directeur général donne au Conseil d'administration l'assurance qu'il est pris note de toutes les observations et qu'elles sont toutes examinées. Cependant, dans la mesure où certaines propositions se contredisent, toutes ne peuvent pas être prises en compte. Les consultations seront poursuivies jusqu'à la publication des propositions début 2025.

120. Le changement est difficile pour toute organisation, et les changements budgétaires le sont encore davantage, car l'augmentation d'une allocation existante ou la création d'une nouvelle allocation dans un domaine suppose une réduction dans un autre domaine si l'on veut maintenir un budget à croissance nulle. De plus, le numérique et l'IA sont des domaines d'activité dans lesquels l'OIT est en décalage par rapport aux autres organismes du système des Nations Unies. Bien qu'il appartienne au Conseil d'administration de décider de ne pas approuver un crédit budgétaire pour un domaine d'activité, le Directeur général souligne que la cohérence des politiques n'est pas seulement une préoccupation interne; l'OIT doit également être en cohérence avec les autres organisations internationales. Le Bureau a longuement débattu de l'introduction de nouveaux résultats, et il a conclu qu'ils étaient nécessaires. Ces nouveaux résultats doivent venir compléter, et non affaiblir, les activités fondamentales de l'OIT, car l'institution doit s'adapter à un monde du travail en mutation.
121. Enfin, en ce qui concerne les préoccupations formulées à propos de la référence à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, le Directeur général rappelle que des préoccupations du même ordre avaient mis un frein à l'adoption du programme et budget pour 2024-25 en juin 2023. Il est primordial d'éviter que cette situation ne se répète en 2025. Selon lui, deux options sont possibles. Les membres du Conseil d'administration peuvent rester sur leurs positions divergentes, ce qui conduira inévitablement à un vote sur les propositions de programmes et de budget par le Conseil d'administration à sa 353^e session (mars 2025) et à la nécessité de négocier et de voter une résolution à la 113^e session (juin 2025) de la Conférence. Ils peuvent aussi passer par la voie diplomatique pour tenter de parvenir à un consensus. C'est dans cet esprit que le Bureau a inclus la note de bas de page 8 au paragraphe 113. Le Directeur général invite instamment les membres du Conseil d'administration à agir, en respectant les opinions de chacun, afin d'éviter toute incertitude quant à l'adoption du programme et budget 2026-27.
122. **Le porte-parole du groupe des employeurs** se dit satisfait des éclaircissements apportés, en particulier sur la question de parvenir à un consensus sur la terminologie relative aux inégalités qui soit acceptable par tous sans changer les principes de l'OIT. Il attend avec intérêt les propositions actualisées de programme et de budget et les résultats des consultations en cours sur ce document. Par ailleurs, il réaffirme que les entreprises durables, les emplois décents et la protection des travailleurs et des employeurs ne s'excluent pas mutuellement, et se félicite des observations formulées par le Directeur général à cet égard.
123. **Le porte-parole du groupe des travailleurs**, mentionnant la limitation stricte du temps de parole sur chaque point, indique que les groupes devraient à l'avenir disposer d'un temps de parole suffisant pour pouvoir exprimer leurs opinions sur des questions importantes telles que les propositions de programme et de budget. En réponse aux propos du Directeur général, l'orateur précise que le traitement des employeurs et des travailleurs à l'OIT ne devrait pas être le même. Les droits des employeurs sont certes inscrits dans les principes et droits fondamentaux de l'OIT, mais cette dernière a été créée pour protéger les travailleurs et ce mandat demeure, même si le monde du travail évolue. Le groupe des travailleurs prie instamment le Bureau d'apporter des éclaircissements sur cette question.
124. Concernant le salaire vital, l'orateur se félicite qu'il ait été défini comme un domaine d'action clé dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Toutefois, le salaire vital est une question d'importance mondiale et toute décision adoptée doit également être mise en œuvre. La question devrait donc être pleinement intégrée au Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 et au programme et budget pour 2026-27 afin de garantir la visibilité et l'allocation des ressources nécessaires pour que des progrès soient accomplis.

125. Il n'est pas surprenant que des préoccupations aient été exprimées quant à l'inclusion de trois nouveaux résultats stratégiques, compte tenu du souhait de maintenir un budget à croissance nulle. L'orateur reconnaît l'importance des travaux relatifs à la transformation numérique et à l'IA, mais il demande instamment au Bureau de garantir que ces travaux ne feront pas double emploi avec d'autres activités, en particulier si celles-ci ont déjà été financées. Il espère que les consultations en cours apporteront des éclaircissements à cet égard et que la prochaine version des propositions tiendra compte des préoccupations exprimées par le Conseil d'administration.
126. **Le Président** donne l'assurance que le Bureau tiendra compte des observations formulées et des orientations fournies par le Conseil d'administration lors de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2026-27, qui seront présentées au Conseil d'administration à sa 353^e session (mars 2025).

3. Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation: Stratégie et plan de mise en œuvre actualisés (GB.352/PFA/3)

127. **Le porte-parole du groupe des employeurs** félicite le Bureau pour l'approche réfléchie et axée sur l'avenir qu'il a adoptée en faveur de l'intégration des connaissances et de l'innovation à l'échelle de l'Organisation, et note avec intérêt les trois priorités qui y sont énoncées. Il se réjouit que la stratégie actualisée soit plus rationnelle et plus cohérente.
128. Le groupe des employeurs souscrit à la première priorité stratégique (renforcement des capacités et de la culture internes) et encourage le Bureau à affecter les ressources voulues à sa mise en œuvre. L'innovation ne fait plus simplement référence à l'utilisation de nouveaux outils technologiques; elle renvoie aussi à la nécessité de comprendre quels sont les changements structurels requis, qui doit les mettre en œuvre et surtout pourquoi. La véritable innovation doit répondre à des objectifs précis et s'inscrire dans une démarche au long cours tenant compte des besoins de tous les mandants et du personnel du BIT. Il convient donc de traiter cette question de manière globale. En interne, l'innovation devrait se traduire par des améliorations opérationnelles continues. Le renforcement d'une culture interne de l'innovation va de pair avec le renforcement des capacités internes. Le Bureau devrait envisager la possibilité de recourir à des outils novateurs non seulement à des fins administratives, mais aussi pour faire progresser la réalisation des objectifs fondamentaux, comme le développement et la reconnaissance des compétences ainsi que l'anticipation des besoins de compétences. Toutefois, l'innovation n'étant jamais exempte de risques, l'Organisation doit intégrer dans sa culture en la matière une prise de risque calculée, adossée à de solides procédures d'évaluation des risques.
129. En ce qui concerne la deuxième priorité stratégique (amélioration des produits et services destinés aux mandants), l'OIT devrait partager et promouvoir ses connaissances d'une manière plus innovante afin de répondre aux besoins réels des mandants, qui devraient être systématiquement consultés aux fins de l'élaboration et de la finalisation des travaux de recherche et des publications. L'orateur engage le Bureau à poursuivre ses efforts de renforcement des capacités, en particulier auprès des employeurs qui n'ont pas facilement accès à des outils innovants, afin de mieux les familiariser avec les enjeux actuels et futurs liés aux nouvelles technologies. Le fait que la responsabilité de l'orientation et de la coordination du suivi de la stratégie ait été confiée au Bureau de la Directrice générale adjointe témoigne de la volonté d'intégrer l'innovation aux plus hauts niveaux de la prise de décisions et

contribuera à accroître la coordination interne, à améliorer la cohérence des politiques et à créer des synergies. L'orateur demande si l'unité chargée de l'innovation a été dissoute et souhaiterait plus d'informations sur les effectifs de la nouvelle structure et sur le statut des quatre «structures d'innovation».

130. S'agissant de la troisième priorité stratégique (des partenariats renforcés), le groupe des employeurs estime que le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) devrait être associé à la mise en œuvre de la stratégie, sans toutefois en être entièrement responsable.
131. Enfin, en partant du principe que les efforts portant sur l'innovation et les connaissances devraient se poursuivre bien au-delà de 2025, le groupe des employeurs souhaite soumettre un amendement au projet de décision, libellé comme suit:

66. Le Conseil d'administration approuve la stratégie et le plan de mise en œuvre actualisés de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution de la stratégie, et de procéder à un examen de sa mise en œuvre à l'échelle du Bureau à la fin de 2025 et de lui présenter un nouveau projet de stratégie à sa 356^e session (mars 2026).

132. **La porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite du changement d'approche adopté dans le cadre de la stratégie et du plan de mise en œuvre, et du fait qu'il y soit reconnu que tous les départements et bureaux extérieurs devraient tirer parti de l'innovation. La création du Comité technique consultatif pour l'innovation répond aux observations formulées précédemment par les travailleurs concernant d'éventuels chevauchements. Néanmoins, l'oratrice s'inquiète de ce qu'un rôle bien plus important soit accordé au Centre de Turin au titre de la stratégie actualisée, et aimerait savoir si l'innovation supplantera la formation au Centre, si les activités du laboratoire de l'innovation et les autres initiatives du Centre seront coordonnées plus activement depuis Genève, et si le Fonds d'innovation du Centre sera intégré au fonds qu'il est proposé de créer au paragraphe 18 du document, compte tenu en particulier du fait que les départements entendent financer leurs activités liées à l'innovation au moyen du budget ordinaire.
133. Le groupe des travailleurs est d'avis que plusieurs aspects du rôle du Centre de Turin n'ont pas été adéquatement traités. Le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs destinés au personnel du BIT doivent être fondés sur les droits, et l'accent devrait être mis sur les thématiques et sur les outils que l'OIT pourrait utiliser pour s'acquitter de son mandat normatif de façon plus efficace et novatrice. Accroître la capacité d'innovation d'une organisation n'est pas une fin en soi. Les activités de renforcement des capacités devraient donc viser à promouvoir la réflexion stratégique et l'élaboration de contenus sur des questions de fond.
134. L'oratrice aimerait de plus amples informations sur la façon dont les réseaux qu'il est proposé de mettre en place au paragraphe 19 interagiraient avec les réseaux existants, comme la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE). En outre, la stratégie ne comporte aucune indication sur les moyens de remédier au fossé numérique. Le Bureau devrait aider les mandants à surmonter les obstacles auxquels ils se heurtent, notamment en accordant une attention accrue aux difficultés liées à l'accès aux technologies et au coût y afférent.
135. L'oratrice juge logique d'avoir intégré les réalisations en matière de connaissances dans le programme et budget plutôt que dans un plan de mise en œuvre distinct, afin d'éviter les doublons dans l'établissement des rapports. Elle demande quels sont les produits et services améliorés destinés aux mandants auxquels il est fait référence au paragraphe 31, et voudrait

savoir en particulier ce qu'impliquerait une stratégie de diffusion axée sur les données et donnant la priorité au format numérique. Les données et produits de diffusion des connaissances de l'OIT sont généralement acceptables, mais certains documents sont plus compliqués à trouver depuis la refonte récente du site Web de l'Organisation, ce qui oblige de nombreux utilisateurs à solliciter l'appui du personnel de la Bibliothèque.

136. Le groupe des travailleurs encourage les différents départements du Bureau à mettre à profit la prospective stratégique, conformément à l'appel lancé dans le Pacte pour l'avenir, adopté par les Nations Unies, qui préconise d'y avoir davantage recours. L'oratrice aimerait en savoir plus sur la nature de l'appui technique que le personnel du BIT pourrait avoir à fournir pour faciliter l'utilisation de l'agent conversationnel sur les droits des travailleurs. Elle souhaiterait également savoir en quoi a consisté la participation du Bureau au Sommet mondial «AI for Good», quels sont les messages que celui-ci a diffusés à cette occasion et si de grandes entreprises technologiques étaient présentes. Elle demande également des précisions au sujet du plan ambitieux visant à créer un million d'emplois verts au titre du Pacte relatif aux emplois verts pour les jeunes. Le groupe des travailleurs peut appuyer le projet de décision tel qu'initialement libellé.
137. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie félicite le BIT pour l'actualisation de la stratégie et les efforts qu'il continue de déployer afin d'affiner ses priorités stratégiques. Il l'encourage à renforcer les partenariats, à se pencher sur des mécanismes de financement novateurs afin de garantir la viabilité des activités menées en matière de connaissances et d'innovation, à soutenir des projets davantage porteurs de changement afin de renforcer les bureaux de pays en Afrique, et à redoubler d'efforts pour diffuser des informations sur les bonnes pratiques.
138. L'orateur accueille avec satisfaction la mise en place du Comité technique consultatif pour l'innovation, et en particulier la présence parmi ses membres de représentants des bureaux régionaux, ce qui garantira qu'aucune région ne sera laissée pour compte en raison du fossé numérique qui sépare le monde du Nord et le monde du Sud. Il est important que l'OIT continue de jouer un rôle moteur dans la promotion du partage des connaissances et de l'innovation et qu'elle tire les enseignements des activités menées jusque-là et des informations recueillies dans le cadre d'autres instances pour orienter ses activités futures et appliquer efficacement la stratégie, en tenant compte des priorités régionales. Le groupe de l'Afrique est favorable à la mise en place de nouvelles initiatives de renforcement des capacités sur l'intelligence artificielle (IA) et les données, et souscrit au projet de décision.
139. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran note avec satisfaction que la stratégie actualisée est en adéquation avec l'initiative ONU 2.0 – Cinq axes de changement et met par conséquent l'accent sur les compétences essentielles. Il se félicite également des éléments suivants: la mise en place du Comité technique consultatif pour l'innovation; l'importance accordée au renforcement des capacités internes et à la création de conditions propices à une culture de l'innovation; la création d'observatoires et de plateformes pour faciliter l'accès aux connaissances, aux outils et aux conseils mis à disposition par l'OIT; l'adoption d'approches donnant la priorité au format numérique; l'accent mis sur l'expérimentation de nouvelles technologies pour améliorer les services; et les efforts déployés pour promouvoir les partenariats et les réseaux à des fins de partage des connaissances et d'innovation.
140. Cependant, le Bureau pourrait améliorer encore l'efficacité et l'utilité de la stratégie en veillant à assurer un meilleur équilibre régional dans les initiatives en matière d'innovation et de renforcement des capacités; en mettant davantage l'accent sur des solutions adaptées aux

petites et moyennes entreprises dans le domaine des connaissances et de l'innovation; en prévoyant des activités plus ciblées d'actualisation et de perfectionnement des compétences; en tirant mieux parti de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire; en garantissant une répartition équitable des ressources entre les régions; en établissant des indicateurs plus complets pour mesurer l'utilité des initiatives en matière de connaissances et d'innovation pour les mandants, en particulier dans les pays en développement; en faisant en sorte que les produits et les outils innovants de diffusion des connaissances soient disponibles dans plusieurs langues, notamment les langues largement parlées en Asie et dans le Pacifique; et en insistant davantage sur l'innovation verte et le partage des connaissances relatives aux transitions justes.

141. En ce qui concerne l'allocation des ressources, l'orateur souhaiterait des précisions quant aux déficits de financement actuels et aux mesures prévues pour y remédier. Le GASPAC soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs et demande que des informations actualisées soient régulièrement fournies sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie.
142. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Paraguay salue les efforts déployés par le Bureau pour actualiser la stratégie conformément aux orientations formulées par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023). En ce qui concerne le renforcement des capacités et de la culture internes, le Bureau devrait encourager la collaboration et les échanges entre les différentes unités et avec le Centre de Turin afin d'inciter le personnel à participer davantage à la création et à l'intégration de nouveaux outils technologiques.
143. Pour ce qui est de l'amélioration des produits et services destinés aux mandants, le GRULAC est favorable à ce que les mandants soient encouragés à utiliser des solutions innovantes et à ce que le prototype développé au titre de la stratégie en faveur de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes (FORLAC 2.0) soit reproduit et transposé à plus grande échelle.
144. Compte tenu de la nature collaborative de la gestion des connaissances et de l'innovation, il sera particulièrement important de renforcer les partenariats. La mise en place de réseaux et de communautés de pratique devrait associer un large éventail d'acteurs, dans le respect du principe de représentation géographique équitable.
145. La stratégie devrait être mise en œuvre en concertation avec toutes les entités concernées par la gestion des connaissances et l'innovation, de façon à favoriser une plus grande cohérence. Des ressources supplémentaires devraient être allouées en vue d'en garantir durablement la coordination et l'efficacité. Le GRULAC adhère au projet de décision. S'agissant de l'amendement proposé, l'oratrice aimerait savoir pourquoi le groupe des employeurs préconise l'élaboration d'un nouveau projet de stratégie plutôt qu'un examen de la mise en œuvre de la stratégie en vigueur.
146. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des Pays-Bas affirme que l'IA et le numérique offrent d'immenses possibilités pour ce qui est de faire progresser le travail décent et d'améliorer l'efficacité de l'OIT. Elle note avec grand intérêt les travaux menés par les autres organismes des Nations Unies, notamment ceux de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), qui a fait d'importants progrès concernant le développement de solutions reposant sur l'IA, notamment d'outils de transcription et de traduction automatiques ainsi que de méthodes de classification intelligente. Les outils basés sur l'IA pourraient aussi être utilisés pour alléger la charge de travail que représente l'établissement de rapports pour les États Membres. Toutefois, il est essentiel de veiller à ce que l'IA soit utilisée dans de bonnes

conditions de sécurité, compte dûment tenu des impératifs liés à la protection des données, à la confidentialité, aux droits des travailleurs et aux autres droits, et d'associer les parties prenantes concernées à l'élaboration et au déploiement des systèmes connexes. L'oratrice demande des précisions quant aux mesures qui seront prises pour atteindre ces deux objectifs, à la façon dont l'OIT fera respecter le principe de diligence raisonnable dans les chaînes de valeur de ses systèmes d'IA, et à la manière dont les compétences spécialisées du Centre de Turin contribueront à promouvoir les initiatives de renforcement des capacités et des compétences numériques. Elle souhaiterait en outre savoir s'il est envisagé de créer au Siège une unité chargée de diriger les activités en matière de connaissances et d'innovation.

147. L'oratrice encourage le Bureau à intégrer des méthodes reposant sur les sciences comportementales et la réflexion prospective dans ses approches stratégiques et programmatiques afin de mieux anticiper les défis qui émergent sur le marché du travail et de mieux y faire face. Soulignant les efforts louables que le Bureau a déployés pour promouvoir l'innovation dans les situations de crise, elle l'invite à continuer d'étudier les moyens de mettre en commun les données d'expérience et les bonnes pratiques issues des initiatives de gestion des catastrophes, de reconstruction après un conflit et de renforcement de la résilience, de sorte que l'innovation puisse à l'avenir être mise au service du relèvement et de la croissance. Enfin, elle encourage l'OIT à approfondir sa collaboration avec les partenaires multilatéraux afin de favoriser l'innovation et de faire face aux défis mondiaux.
148. Le groupe des PIEM, estimant qu'il serait plus approprié d'envisager l'élaboration d'une nouvelle stratégie après examen de la mise en œuvre de la stratégie en vigueur, est favorable au projet de décision initial.
149. **Une représentante du Directeur général** (Directrice générale adjointe) indique que le Bureau continuera de consulter tous les mandants tripartites lors de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation. Des progrès importants ont été faits pour ce qui est de décentraliser et de systématiser la gestion des connaissances. L'innovation doit être stimulée plus activement, en particulier en ce qui concerne le développement des compétences et le renforcement des capacités, d'où la nécessité d'élaborer un plan d'exécution spécifique. L'accent sera mis sur les réalisations concrètes à obtenir, en fonction des ressources disponibles, pour concevoir un programme pérenne et efficace en matière de connaissances et d'innovation. Comme noté précédemment, des liens clairs ont été établis entre la stratégie et le résultat stratégique 8 du programme proposé pour 2026-27.
150. L'Unité d'innovation organisationnelle a effectivement été dissoute, car confier à une seule unité la responsabilité de diriger les efforts d'innovation à l'échelle de l'Organisation n'était pas efficace. L'innovation sera désormais intégrée aux activités menées dans toutes les régions et par tous les départements techniques. Une nouvelle structure sera donc mise en place pour instaurer une culture de l'innovation à l'OIT, et le Bureau de la Directrice générale adjointe supervisera les activités en matière de connaissances et d'innovation et rendra compte des progrès accomplis dans ce domaine. Le Centre de Turin appuiera ces travaux en tant que «facilitateur d'innovation», rôle au service duquel il mettra sa grande expérience des technologies innovantes. Il n'est pas question de déléguer la mise en œuvre au seul Centre de Turin. Celui-ci travaillera en partenariat avec le Bureau, pour garantir une approche plus durable et plus efficace.
151. En ce qui concerne les ressources, le Centre de Turin a affecté ses propres fonds excédentaires au plan de mise en œuvre en matière d'innovation, qui sera financé sans soustraire de ressources aux autres programmes de renforcement des capacités, notamment ceux destinés aux travailleurs. Le Centre de Turin contribuera à toutes les réalisations attendues, puisqu'il

travaillera à la mise en œuvre du plan en collaboration avec le Bureau, les partenaires sociaux et, le cas échéant, les partenaires extérieurs; le Comité technique consultatif pour l'innovation jouera quant à lui un rôle de coordination.

152. Si le Centre de Turin contribuera à développer les compétences numériques des membres du personnel pour leur permettre d'aider les mandants, sa principale mission n'en demeurera pas moins de soutenir directement ces derniers en organisant des formations, notamment aux nouvelles technologies et aux compétences numériques. Les synergies ainsi créées favoriseront une efficience et une efficacité accrues.
153. Si le document porte avant tout sur la numérisation et l'IA – domaines dans lesquels l'OIT doit jouer un rôle de premier plan –, l'Organisation est aussi engagée dans d'autres types d'innovation. Les programmes d'action prioritaire, en inscrivant l'ensemble des travaux conduits à l'échelle du Bureau dans des programmes complets de services aux mandants, au lieu de traiter chaque problématique séparément au sein d'un seul et même département technique, constituent un bon exemple d'innovation dans les méthodes de travail. Les «éclaireurs en matière d'innovation» et les équipes chargées de la mise en œuvre des programmes d'action prioritaire forment un réseau à l'échelle de l'Organisation, auquel participent le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Ils collaborent aussi avec le Centre de Turin à différentes formes d'innovation, tant technologiques que méthodologiques.
154. En ce qui concerne les approches donnant la priorité au format numérique, la Directrice générale adjointe précise que l'objectif est de tenir compte, dès la phase d'élaboration, de l'usage qui est fait des versions numériques des travaux de recherche et des publications, notamment des moyens d'accéder à ces ressources et de les partager. Par exemple, il pourrait être utile qu'un résumé des longs rapports soit établi pour publication sur le Web.
155. En réponse à la demande visant à ce que les partenariats et le partage des connaissances soient encouragés, l'oratrice souligne que des forums de partage de connaissances ont été organisés au niveau régional au titre du programme d'action prioritaire sur les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle et que, à cette occasion, des efforts ont été faits pour promouvoir davantage la coopération Sud-Sud. La collaboration avec les partenaires du système des Nations Unies sera également renforcée, en particulier dans le cadre de l'initiative ONU 2.0 – Cinq axes de changement. Le Bureau coopère déjà étroitement avec ces partenaires à New York et à Genève, notamment avec l'Union internationale des télécommunications. Pour ce qui est de l'inclusion régionale, le Comité technique consultatif pour l'innovation compte parmi ses membres des représentants de chaque région et s'emploie à garantir une représentation équilibrée. Les exemples donnés dans le document ne constituent qu'un aperçu des projets en cours.
156. Lors du Sommet mondial «AI for Good», le Bureau a préconisé l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans l'ensemble des travaux sur l'IA menés à l'échelle du système des Nations Unies, mettant en avant à la fois les perspectives et les risques associés à l'IA et la nécessité de mettre en place des garde-fous.
157. L'oratrice prend note avec intérêt des exemples d'utilisation de l'IA par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et de la possibilité d'utiliser des outils de ce type pour faciliter l'établissement des rapports attendus des mandants. En ce qui concerne l'utilisation de l'IA au BIT, elle souligne que le Bureau est tenu d'employer uniquement des produits conformes aux valeurs et aux principes de l'Organisation.

- 158. Un autre représentant du Directeur général** (directeur de la formation, Centre de Turin) ajoute que l'initiative «Ignite Innovation Sparks» est destinée à créer un espace d'expérimentation sûr pour les mandants de l'OIT et le personnel du Bureau, conformément au manifeste encadrant l'utilisation de l'IA élaboré par le Centre et aux Principes pour le développement numérique. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'action menée à l'échelle du système des Nations Unies, notamment la mesure 45 du Pacte pour l'avenir et l'initiative ONU 2.0 – Cinq axes de changement. Elle repose sur quatre piliers: 1) le laboratoire de l'innovation, qui a été doté d'importantes capacités (sans réaffectation des ressources existantes), lesquelles peuvent désormais être mises au service des mandants; 2) des campagnes visant à promouvoir une culture de l'innovation, devant commencer début 2025, notamment la célébration d'une journée de l'innovation à l'échelle de l'OIT; 3) des partenariats pour l'innovation, dans le cadre desquels le Centre de Turin représente l'Organisation à la fois au sein des réseaux d'innovation du système des Nations Unies et au sein des écosystèmes d'innovation locaux; et 4) le Fonds d'innovation, qui fonctionne selon un modèle de cofinancement, de façon à garantir que les projets répondent à la demande et aux orientations des partenaires. Parmi les projets appuyés par le Fonds, on peut citer la création d'agents conversationnels reposant sur de grands modèles de langage, la diffusion de modules de microapprentissage par l'intermédiaire des médias sociaux et la fourniture de services d'interprétation en direct dans 40 langues grâce à un logiciel utilisé par le Centre de Turin.
- 159. Le porte-parole du groupe des employeurs** explique que l'amendement proposé par son groupe vise à offrir la possibilité de se doter d'une nouvelle stratégie à compter de 2026, mais que la stratégie en vigueur pourrait tout aussi bien être reconduite, selon ce qui ressortira de l'évaluation devant être menée fin 2025. Le groupe des employeurs cherche avant tout à faire en sorte que le Conseil d'administration garde le contrôle des travaux en matière d'innovation et de connaissances réalisés au sein de l'Organisation.
- 160. La porte-parole du groupe des travailleurs** remercie le Bureau pour ses explications détaillées, concernant en particulier le rôle de facilitateur du Centre de Turin et l'absence d'incidences importantes sur le budget. En réponse aux précisions apportées par le porte-parole du groupe des employeurs au sujet de l'amendement proposé, l'oratrice estime que l'intention serait mieux rendue par une référence à un rapport sur la mise en œuvre de la stratégie devant être soumis au Conseil d'administration pour information ou pour examen à sa 356^e session que par une demande tendant à ce qu'un projet de stratégie totalement nouveau soit élaboré.
- 161. Le porte-parole du groupe des employeurs** indique que son groupe pourrait adhérer à un sous-amendement à cet effet.
- 162. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des Pays-Bas dit que son groupe pourrait souscrire au sous-amendement, étant entendu que le Bureau procédera à un examen interne de la mise en œuvre de la stratégie à la fin 2025 et en rendra compte au Conseil d'administration à sa session de mars 2026.
- 163. S'exprimant au nom du GRULAC**, un représentant du gouvernement du Pérou se dit favorable au sous-amendement.
- 164. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie soutient également le sous-amendement.

Décision

- 165. Le Conseil d'administration approuve la stratégie et le plan de mise en œuvre actualisés de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution de la stratégie, de procéder à un examen de sa mise en œuvre à l'échelle du Bureau à la fin de 2025 et de lui faire rapport à ce sujet à sa 356^e session (mars 2026).**

(GB.352/PFA/3, paragraphe 66, tel que modifié par le Conseil d'administration)

4. Point sur les locaux du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et du Bureau de pays pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo à Abidjan (GB.352/PFA/4)

- 166. Le porte-parole du groupe des travailleurs** prie instamment le Conseil d'administration de prendre des mesures immédiates pour permettre le lancement de la rénovation des locaux de l'OIT à Abidjan avant que l'inflation n'alourdisse encore le coût du projet. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 167. Le porte-parole du groupe des employeurs** salue les progrès importants présentés dans le document GB.352/PFA/4, notamment le fait que le gouvernement de la Côte d'Ivoire ait délivré à l'OIT le permis de construire requis. Il dit espérer que la procédure d'appel d'offres ayant permis de choisir l'entreprise de construction, qui s'est caractérisée par sa rigueur et sa transparence, servira de modèle pour les projets similaires menés à l'avenir. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 168. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Bénin souligne l'importance capitale du projet de réaménagement des locaux de l'OIT à Abidjan. Ce réaménagement aidera l'OIT à mener ses activités en Afrique de manière optimale, ce qui revêt une importance particulière pour tous ceux qui doivent relever des défis urgents concernant la création d'emplois décents, la justice sociale et la protection sociale. Le groupe de l'Afrique remercie le gouvernement de la Côte d'Ivoire et le Directeur général pour leur soutien constant, exhorte toutes les parties concernées par le projet à s'acquitter de leurs tâches efficacement et dans les temps et promet, pour sa part, qu'un mécanisme de suivi des travaux sera mis en place. L'orateur affirme qu'il est grand temps de lancer le projet, pour éviter des retards susceptibles d'entraîner des coûts supplémentaires. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 169. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord dit que le groupe des PIEM a conscience des coûts supplémentaires que comporte le projet de décision, mais soutient pleinement cet investissement nécessaire à la viabilité et au bon fonctionnement à long terme des locaux de l'OIT à Abidjan. Le groupe des PIEM se félicite de la poursuite des discussions sur les moyens de gagner en efficacité et de réaliser des économies dans les projets futurs. Il espère que ces efforts aideront l'OIT à gérer durablement ses ressources tout en menant ses activités dans le respect des normes les plus élevées. Le groupe des PIEM est favorable au projet de décision.

Décision

170. Le Conseil d'administration:

- a) **approuve le budget estimatif actualisé de 11,2 millions de dollars É.-U. pour le réaménagement des locaux du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et du Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo à Abidjan;**
- b) **autorise l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement afin de financer le surcoût estimé de 4 millions de dollars É.-U., étant entendu que ce montant sera recredité au Fonds grâce aux économies qui pourront être réalisées à l'avenir sur les frais de location des locaux de l'OIT à Abidjan et aux revenus provenant de la location de tout espace de bureau excédentaire.**

(GB.352/PFA/4, paragraphe 9)

5. Questions relatives aux locaux appartenant à l'OIT et à la rénovation potentielle des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan à Islamabad (GB.352/PFA/5)

- 171. Le porte-parole du groupe des employeurs** accueille favorablement la proposition du Bureau de rénover les locaux existants à Islamabad, d'autant plus qu'il s'agit d'un lieu facile d'accès pour les mandants, ce qui favorise l'inclusion et facilite l'exécution du mandat du Bureau. La rénovation des locaux existants est de loin préférable au déménagement préconisé par d'autres organismes des Nations Unies. L'orateur souligne qu'il faudra planifier avec soin le déménagement temporaire du personnel pendant les travaux de rénovation, et notamment garantir la sécurité de celui-ci. Il estime qu'il faudrait constituer à cette fin un petit groupe de travail, qui comprendrait un coordonnateur chargé de recevoir les questions du personnel et d'y répondre, et aussi de communiquer ce qui devra être fait, par qui et dans quel délai. Le groupe des employeurs juge en outre important que l'OIT fasse appel à des entreprises de bonne réputation, afin de garantir l'efficacité et l'efficience des travaux. Une communication claire et systématique sera essentielle pour anticiper les goulets d'étranglement, trouver des solutions et utiliser de manière optimale les ressources dont l'OIT dispose pour ce projet de rénovation. Enfin, il sera essentiel de communiquer avec les personnes qui vivent et travaillent à proximité du bâtiment, notamment en ce qui concerne les perturbations. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 172. Le porte-parole du groupe des travailleurs** souligne qu'il est important que la rénovation inclue des travaux de renforcement structurel, de sorte que les locaux de l'OIT résistent aux tremblements de terre, Islamabad ayant connu ces dernières années des séismes qui ont provoqué l'effondrement de bâtiments. Le groupe des travailleurs n'est lui non plus pas favorable à la proposition consistant à déplacer le bureau de pays de l'OIT à Islamabad vers la maison des Nations Unies, car cela entraînerait des problèmes d'accès pour les partenaires sociaux. Il jugerait utile d'évaluer les revenus que l'on pourrait tirer de la location d'une partie des locaux rénovés de l'OIT à des organismes des Nations Unies, revenus qui pourraient être crédités au Fonds pour le bâtiment et le logement.
- 173. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement de l'Italie dit que son groupe comprend la nécessité d'effectuer d'importants travaux d'amélioration pour mettre le bâtiment en conformité avec

les normes en matière de sécurité et de santé au travail et améliorer la sûreté et la sécurité. Étant donné qu'il est essentiel de garder les locaux dans des endroits accessibles aux mandants, le groupe des PIEM est favorable à la rénovation et souscrit au projet de décision.

- 174. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le Bureau tiendra compte des suggestions faites par le groupe des employeurs concernant la planification, les achats et la communication avec la population locale à Islamabad. Les travaux de rénovation seront dirigés par une équipe locale, qui restera en contact avec les collègues du Bureau de sorte que le projet soit géré efficacement. En ce qui concerne le partage des locaux avec d'autres organismes des Nations Unies, l'orateur indique qu'un organisme y est déjà installé et qu'un autre (le Fonds international pour le développement agricole) a accepté de faire de même. Le bâtiment a en effet besoin de travaux d'amélioration majeurs, qui devront notamment garantir la résistance de sa structure aux catastrophes naturelles, et tout sera mis en œuvre pour obtenir le meilleur rapport qualité-prix.

Décision

175. Le Conseil d'administration:

- a) autorise l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour financer la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan à Islamabad, dont le coût est estimé à 5,7 millions de dollars É.-U.;
- b) demande au Directeur général d'examiner en priorité les travaux urgents à exécuter, de lancer les études nécessaires à la conception détaillée du projet de rénovation et de faire le point des progrès réalisés à sa 353^e session (mars 2025).

(GB.352/PFA/5, paragraphe 21)

6. 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

7. Comité consultatif de contrôle indépendant: Nominations (GB.352/PFA/7)

- 176. La porte-parole du groupe des employeurs** dit être convaincue que le résultat du processus de sélection des nouveaux membres du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) permettra à celui-ci de poursuivre ses travaux et sera bénéfique pour la gouvernance et la structure opérationnelle de l'OIT. Elle souligne l'importance cruciale, dans tout processus de sélection, des critères de compétence professionnelle, d'expérience et d'intégrité, ainsi que d'autres éléments d'appréciation, tels que la répartition géographique et l'équilibre entre les genres. Le groupe des employeurs approuve la recommandation du jury et appuie le projet de décision.
- 177. Le porte-parole du groupe des travailleurs** salue le travail accompli par le Bureau dans cette procédure de sélection placée sous le signe de la rigueur et de la transparence, qui a permis d'examiner minutieusement des documents détaillés et de nommer les membres sur la base de leur compétence professionnelle et de leur intégrité, tout en assurant une représentation équilibrée.

Décision

178. Le Conseil d'administration décide:

- a) d'exprimer sa gratitude à M^{me} Malika Aït-Mohamed Parent et M. Verasak Liengsiriwat pour la précieuse contribution qu'ils ont apportée aux travaux du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) pendant les périodes 2019-2021 et 2022-2024;
- b) d'approuver la prolongation du mandat de M^{me} Marian McMahon pour une année supplémentaire, soit du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025;
- c) de nommer M^{me} Lipika Majumdar Roy Choudhury et M^{me} Agnieszka Słomka-Gołębiowska membres du CCCI pour un premier mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2025;
- d) de nommer M. Clyde M. MacLellan membre du CCCI pour un premier mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2026;
- e) de reconduire M. Gonzalo Castro de la Mata et M. Marcel Jullier dans leurs fonctions pour un second mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2025;
- f) d'inscrire M. Tuncay Efendioğlu, M. Jayantilal M. Karia, M^{me} Maria Rios et M. Bolton Tarleh Nyema sur une liste de réserve.

(GB.352/PFA/7, paragraphe 13)

8. Rapport d'évaluation annuel 2023-24 (GB.352/PFA/8)

- 179. Le porte-parole du groupe des employeurs** salue les progrès déjà accomplis ou en cours au regard des cibles de la stratégie d'évaluation, et dit que son groupe approuve le choix des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau en 2025. Il réaffirme toutefois que son groupe souhaite que les programmes d'action de l'OIT et la Coalition mondiale pour la justice sociale fassent l'objet d'une évaluation d'ici à 2027. Le groupe des employeurs est heureux de constater que des développements sont en cours pour libérer le potentiel de la technologie, notamment l'intelligence artificielle, au service de la fonction d'évaluation. L'orateur prie cependant instamment le Bureau de remédier à la prise en compte insuffisante des conclusions des évaluations dans les documents stratégiques de l'OIT.
- 180.** S'il se félicite de l'objectif de renforcement de la participation des mandants à la conception et à la mise en œuvre des projets de coopération pour le développement, l'orateur souhaite savoir pourquoi cette participation a reculé de 10 pour cent entre 2022 et 2023. Le groupe des employeurs est particulièrement préoccupé par l'état d'avancement au regard de certaines cibles, dont il est indiqué qu'il est «compromis», et est favorable à la réalisation d'évaluations plus stratégiques qui fournissent des commentaires et des enseignements importants pour renforcer les progrès concernant le sous-résultat 2.1. L'orateur se dit déçu par le nombre insuffisant de recommandations entièrement ou partiellement mises en œuvre dans les douze mois suivant l'évaluation, et demande au Bureau de montrer l'exemple et de redoubler d'efforts pour remédier à cette situation. Pour ce qui est du catalyseur 3, le Bureau devrait centrer ses efforts sur l'intégration des besoins d'évaluation dans les cadres de suivi et d'évaluation des projets de coopération pour le développement d'ici à 2025.

181. L'orateur prend note de l'évolution positive, présentée dans la partie II, de l'évaluation de la performance globale de l'OIT en 2023, mais il insiste sur la nécessité d'améliorer l'efficacité et l'efficience globales et souligne qu'il importe que les mandants soient associés à la conception des projets pour que ceux-ci répondent aux besoins au niveau national. Il salue les résultats de l'examen indépendant ex post de la qualité des études et évaluations d'impact, et appuie la recommandation 3. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision.
182. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite du fait que les cibles fixées au titre des indicateurs 1.2.2, sur l'organisation de formations à l'intention des mandants, 1.2.3, concernant l'augmentation du pourcentage de fonctionnaires ayant obtenu la certification de responsable de l'évaluation, et 2.2.2, concernant l'élaboration de principes directeurs améliorés sur la politique d'évaluation au BIT, aient été atteintes. Il relève avec intérêt les efforts continus déployés en vue de renforcer les capacités internes et externes du personnel de l'OIT au moyen du programme de certification des responsables de l'évaluation et de la participation des mandants à des formations portant sur la fonction d'évaluation pour le travail décent. Le Bureau devrait expliquer pourquoi les représentants des travailleurs ont suivi moins de formations que ceux des autres groupes de mandants. L'orateur appuie la proposition formulée dans le rapport consistant à mettre en place des mécanismes de recouvrement et de partage des coûts entre les départements et les régions en vue d'offrir aux responsables de l'évaluation certifiés une compensation pour le temps qu'ils consacrent à cette tâche. Il réaffirme l'importance des évaluations groupées pour l'amélioration de l'efficacité en termes de personnel et de coûts, et soutient la recommandation 2, qui vise à ce que ces évaluations groupées deviennent la règle pour les donateurs. Les méta-résultats obtenus par l'Organisation au regard des indicateurs de performance des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes méritent d'être salués.
183. En ce qui concerne la recommandation 1, l'orateur rappelle que le Conseil d'administration avait proposé une évaluation de haut niveau sur le dialogue social et le tripartisme, qui ne figure pas dans le plan de travail glissant présenté dans le document. Il se félicite que les évaluations proposées pour 2026 aient pour thèmes l'action normative ainsi que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Il demande des éclaircissements sur la manière dont l'intelligence artificielle a été utilisée pour sélectionner les thèmes des évaluations de haut niveau; si cet outil doit être à nouveau utilisé dans le processus de sélection, les mandants devraient être consultés sur les critères utilisés. Le groupe des travailleurs salue l'évaluation de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et le fait que le Bureau utilise l'évaluation dans sa planification stratégique.
184. L'orateur note avec satisfaction que la plupart des interventions liées aux projets de l'OIT qui ont été évaluées en 2023 étaient stratégiquement pertinentes et cohérentes, et que la durabilité des résultats et de l'impact a été jugée satisfaisante dans plus de la moitié des cas. Il est néanmoins préoccupé par la proportion relativement faible de projets ayant obtenu une note satisfaisante en ce qui concerne l'efficacité et l'efficience globales. Les faiblesses constatées concernant l'efficience devraient être analysées plus en détail, notamment l'insuffisance des ressources financières et humaines, qui compromet la capacité de l'Organisation à atteindre ses objectifs ambitieux en matière de coopération pour le développement. L'orateur encourage le Bureau à redoubler d'efforts pour obtenir des résultats tangibles en matière d'inclusion du handicap et de durabilité environnementale. Il se félicite de l'amélioration des résultats des travaux de l'OIT visant à renforcer les capacités des mandants tripartites et à garantir un dialogue social inclusif, ainsi que des résultats des projets en faveur d'une protection efficace pour tous au travail. Le groupe des travailleurs soutient la recommandation 3 et appuie le projet de décision.

- 185. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie note avec satisfaction qu'il sera tenu compte, dans le cadre de l'examen des thèmes inscrits dans le plan de travail glissant pour 2024-2027, des besoins et du contexte particuliers de l'Afrique. Bien que conscient du fait que les évaluations d'impact sont plus gourmandes en ressources que les évaluations classiques, l'orateur préconise le renforcement de ces évaluations car ce serait le gage d'une meilleure utilisation des ressources et d'un impact positif sur l'existence des personnes au service desquelles œuvre l'OIT; il conviendrait donc d'allouer des ressources suffisantes aux activités du Bureau de l'évaluation. En ce qui concerne l'évaluation de la performance globale de l'OIT, présentée dans la partie II, l'orateur s'inquiète de la faible participation des mandants à la formulation et à la mise en œuvre des projets, et souligne qu'il est essentiel que l'Organisation collabore pleinement avec les mandants afin que les projets soient adaptés à leurs besoins et aux objectifs fixés. Il souhaite savoir pourquoi les interventions ont perdu en efficacité entre 2022 et 2023 et quelles mesures sont envisagées pour remédier à cette situation. Il prend note avec inquiétude des mauvais résultats obtenus en ce qui concerne l'inclusion du handicap.
- 186.** L'orateur demande au Bureau de préciser ce qu'il entend faire pour améliorer l'efficacité, compte tenu de la piètre performance globale enregistrée à cet égard. Il serait utile de connaître les causes de la forte rotation du personnel d'encadrement et de savoir si des mesures ont été prises à ce sujet. Se félicitant de l'accent mis sur la promotion de l'emploi et les entreprises durables, l'orateur prie instamment le Bureau d'intégrer des évaluations d'impact dans la phase de conception des projets. Il propose de reformuler le projet de décision afin de faire ressortir plus clairement ce que le Conseil d'administration est invité à approuver.
- 187. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Pérou encourage le Bureau de l'évaluation à continuer de donner la priorité à la planification stratégique des évaluations et d'améliorer la coordination avec les autres entités qui exercent des fonctions de contrôle. Les enseignements tirés des évaluations et les recommandations qui en découlent sont très précieux et doivent être mis en pratique par toutes les parties prenantes. Le GRULAC approuve le plan de travail glissant pour 2024-2027, en particulier la proposition d'évaluation de la stratégie pour l'emploi des jeunes 2020-2030 et l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) en Amérique latine et dans les Caraïbes. Dans les années à venir, il faudrait aussi mener des évaluations de l'économie du soin, en mettant l'accent sur les domaines jugés prioritaires dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27.
- 188.** Le GRULAC encourage le Bureau à continuer d'œuvrer à l'amélioration des pratiques de suivi et d'information en ce qui concerne les projets de coopération pour le développement, et il souhaiterait comprendre ce qu'implique le fait que la cible correspondante dans l'évaluation de l'efficacité de l'OIT n'ait pas été atteinte. Les piètres résultats obtenus par l'OIT en ce qui concerne les interventions financées dans le cadre de la coopération pour le développement, l'inclusion du handicap et la transition vers des pratiques écologiquement durables sont préoccupants, et le GRULAC salue les mesures prises par le Directeur général dans le cadre de la Politique et stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées afin de remédier à certaines des lacunes constatées. Enfin, le GRULAC souhaiterait que le Bureau formule des recommandations sur les moyens de remédier aux insuffisances mises en évidence par l'examen indépendant ex post de la qualité des études et évaluations d'impact. Le GRULAC appuie le projet de décision.

- 189. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique déclare que son groupe aimerait avoir l'occasion de formuler des observations sur les fonctions d'évaluation exercées par des départements du BIT autres que le Bureau de l'évaluation. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction les informations fournies sur la valeur ajoutée que l'évaluation globale du programme Better Work apporterait par rapport aux évaluations précédentes, dans la mesure où le programme dispose de ses propres procédures d'évaluation. Il demande instamment au Bureau de collaborer avec les donateurs à l'évaluation de ce programme, y compris pendant les phases de conception et de collecte des données. Il estime en outre que le plan de travail glissant pour les évaluations de haut niveau devrait tenir compte de l'évolution de la procédure d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.
- 190.** Le groupe des PIEM se félicite qu'il soit prévu de consacrer une évaluation au niveau du résultat aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, étant donné que les transitions numérique, démographique et environnementale montrent combien il est essentiel que la programmation dans ce domaine soit adaptée à l'objectif visé. Il souhaiterait des informations sur la manière dont l'examen (au niveau institutionnel) des modalités de fonctionnement des programmes d'action prioritaire de l'OIT, qui est prévu dans le plan de travail glissant, s'articulera avec l'examen à mi-parcours de la mise en œuvre des programmes d'action prioritaire, envisagé dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27.
- 191.** Le groupe des PIEM souhaiterait aussi connaître le point de vue du Bureau sur la question de savoir si l'utilisation de l'intelligence artificielle non générative pour identifier les thèmes susceptibles de faire l'objet d'une évaluation de haut niveau a été efficace et si elle a réduit la contribution tripartite au processus. Il se félicite de la prise en compte croissante de l'évaluation dans les documents stratégiques et les discussions sur la gouvernance de l'OIT, ainsi que des progrès réalisés en ce qui concerne les évaluations d'impact, et il encourage le Bureau à continuer de s'attaquer aux lacunes mises en évidence dans le rapport. Constatant que les aspirations à mener davantage d'évaluations stratégiques, d'évaluations ex post et d'évaluations d'impact sont freinées par le soutien limité qui est apporté au financement souple des évaluations, le groupe des PIEM demande au Bureau des informations supplémentaires sur la nature exacte de ce financement et sur la manière dont il fonctionnerait dans la pratique.
- 192.** En ce qui concerne la partie II, les résultats très médiocres obtenus en matière d'inclusion du handicap sont préoccupants et nécessitent une attention immédiate au niveau régional et au niveau des pays. Le groupe des PIEM s'inquiète également de la détérioration des résultats concernant la prise en compte des considérations de genre, notamment au regard des indicateurs de performance des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes; une plus grande attention devrait être accordée à cette question.
- 193.** Étant donné que, pour ce qui est de l'efficacité globale, moins de 50 pour cent des interventions de l'OIT ont affiché une performance supérieure ou égale à la moyenne, le groupe des PIEM encourage le Bureau à favoriser et à généraliser la mise en œuvre de méthodes de gestion axée sur les résultats et de mécanismes complets de suivi et d'information. Il soutient en outre les mesures proposées en vue d'améliorer la qualité des évaluations d'impact de l'OIT, qui ne respectent que modérément les normes mondiales. Enfin, il salue le fait que l'importance de l'apprentissage soit soulignée dans tous les volets de la Stratégie d'évaluation de l'OIT pour 2023-2025. Des efforts supplémentaires devraient être faits pour améliorer la communication des résultats des évaluations et promouvoir l'utilisation des données factuelles en temps utile. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

- 194. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** propose, entre autres thèmes d'évaluation ciblée envisageables à long terme, que le Bureau examine l'initiative ONU 2.0 du Secrétaire général de l'ONU du point de vue de l'OIT. Il souhaiterait connaître les raisons qui, selon le Bureau, expliquent la baisse du pourcentage de recommandations mises en œuvre dans les douze mois suivant l'achèvement de l'évaluation. Étant donné que la nécessité de renforcer la participation de toutes les parties aux évaluations a été soulignée par les directeurs de bureau de pays et le personnel affecté aux projets, l'orateur encourage le Bureau de l'évaluation à garantir une transparence totale dans l'établissement des groupes de référence pour les évaluations, en permettant à toutes les parties prenantes de participer aux activités d'évaluation. Le Bureau pourrait à cette fin lancer un appel ou une invitation aux parties prenantes, y compris aux États Membres.
- 195.** Le gouvernement de la Fédération de Russie est certes favorable à ce que le Bureau de l'évaluation ait recours à des outils innovants, telles que l'intelligence artificielle, mais il faudrait aussi procéder à des contrôles de qualité manuels pour s'assurer que les résultats satisfont à la règle 5 («Qualité») du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. En outre, il faut tenir compte des risques pour la cybersécurité et l'intégrité des données. Le gouvernement de la Fédération de Russie appuie les trois recommandations soumises à l'approbation du Conseil d'administration.
- 196. Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) se félicite que les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation soient reconnus. Il juge essentielle la mobilisation collective pour résoudre les problèmes qui font que l'état d'avancement au regard de certaines cibles est «compromis». En réponse aux questions posées, l'orateur indique qu'il n'y a au BIT qu'une seule unité d'évaluation indépendante – le Bureau de l'évaluation – et que, même si d'autres départements comptent en leur sein un fonctionnaire chargé du suivi et de l'évaluation, c'est le Bureau de l'évaluation qui gère toutes les évaluations indépendantes. En outre, le programme Better Work ne dispose d'aucune procédure d'évaluation distincte, et toute évaluation indépendante de ce programme, ou de tout autre programme de l'OIT, est gérée et supervisée par le Bureau de l'évaluation. Par conséquent, la charge de travail de ce dernier est très lourde. Bien qu'elle ait été allégée grâce au regroupement d'évaluations – pratique que le Bureau de l'évaluation, décidé à donner la priorité à la qualité plutôt qu'à la quantité, entend poursuivre – cette charge reste excessive, 74 évaluations indépendantes et 35 évaluations internes ayant été menées à bien au cours de la période considérée. Les quelque 190 responsables de l'évaluation certifiés constituent un atout majeur, mais leur participation doit être encouragée puisqu'ils assument cette fonction sur une base volontaire en plus de leurs tâches habituelles. Malheureusement, il n'existe actuellement aucune autre source de financement pour la fonction d'évaluation.
- 197.** En ce qui concerne la nécessité de procéder à des évaluations d'impact, il est évidemment important de connaître l'impact que l'action de l'OIT a dans le monde réel. Toutefois, les évaluations d'impact dignes de ce nom, menées sur la base de tests de contrôle aléatoires, sont rares, en partie parce qu'elles coûtent extrêmement cher et qu'elles ne se justifient pas toujours au regard de la petite taille des projets de l'OIT. Des évaluations d'impact sont néanmoins réalisées dans le cadre de programmes financés par des donateurs, sans que le Bureau de l'évaluation intervienne. Malheureusement, le dispositif mis en place par ce dernier pour aider à la conception de ces évaluations d'impact a été peu sollicité, ce qui explique en partie les résultats préoccupants de l'examen ex post de la qualité des évaluations d'impact présentés dans le rapport.

- 198.** Le manque de financements souples est un autre facteur qui entrave la réalisation d'évaluations d'impact: la plupart des fonds alloués aux évaluations sont affectés à des projets particuliers et limités à la durée des projets; ils ne permettent donc pas de financer des évaluations ex post ou des évaluations d'impact, qui nécessitent un financement au-delà de l'achèvement des projets. Le Fonds d'affectation spéciale pour les évaluations de l'OIT – créé pour inciter les donateurs à mettre à disposition des moyens de financement souples pour la réalisation d'évaluations d'impact sur des thèmes et des programmes clés à long terme – n'a été que très peu alimenté jusqu'à présent et doit être promu. En ce qui concerne les rapports attendus de la direction, le taux de soumission de rapports est certes inférieur à celui de l'année précédente, où il avait atteint 100 pour cent, mais il reste impressionnant, puisqu'il s'établit à 96 pour cent. Malheureusement, il suffit pour faire chuter ce taux que quelques bureaux ne communiquent pas leurs rapports, parfois pour des raisons indépendantes de leur volonté, auquel cas les nombreux rappels restent sans effet.
- 199.** Le Bureau de l'évaluation commence à peine à utiliser l'intelligence artificielle. Il travaille avec le Département de la gestion de l'information et des technologies à la création d'un agent conversationnel, qui serait intégré à i-eval Discovery pour faciliter la mise en évidence, à partir des 1 500 rapports d'évaluation ainsi que des enseignements tirés et des bonnes pratiques, encore plus nombreux, des éléments utiles à la conception des projets. Lors du choix des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation, le Bureau de l'évaluation a eu recours à l'intelligence artificielle non générative – essentiellement un logiciel d'analyse qualitative des données – pour rechercher des demandes d'évaluation dans l'ensemble des documents du Conseil d'administration. Sur la base de cette analyse, il a ensuite demandé aux mandants quels thèmes étaient, selon eux, les plus importants.
- 200.** En ce qui concerne le renforcement des capacités, le Bureau de l'évaluation ne dispose que d'un budget limité pour la formation des mandants. Il forme les mandants à l'évaluation dans la mesure du possible, et s'il a effectivement formé plus de représentants des employeurs que de représentants des travailleurs en 2023, c'était le contraire en 2022.
- 201.** En ce qui concerne l'évaluation de l'efficacité de l'OIT, présentée dans la partie II, le Bureau de l'évaluation ne fait que transmettre des conclusions qui reposent sur l'examen annuel approfondi de 60 évaluations de projets. Le Comité consultatif d'évaluation pourrait réfléchir aux moyens d'améliorer les mesures prises pour remédier aux problèmes systémiques, et il s'est penché lors de récentes réunions sur la question des conclusions qui se répètent d'évaluation en évaluation. Il est important de ne pas se concentrer uniquement sur les conclusions négatives, car le rapport en contient qui sont très positives: environ 60 pour cent des projets de coopération pour le développement ont affiché une performance supérieure à la moyenne et 70 pour cent des interventions évaluées étaient stratégiquement pertinentes.
- 202.** Il n'est pas suffisamment tenu compte de l'égalité des genres, de l'inclusion du handicap et de la durabilité environnementale dans les descriptifs de projet, mais cela ne reflète pas la performance globale de l'OIT dans ces domaines. Par ailleurs, le rapport fait état d'une performance exceptionnelle en ce qui concerne le renforcement des capacités, plus de 85 pour cent des projets ayant atteint leurs objectifs en la matière. En outre, l'expertise technique de l'OIT a été très bien notée dans près de 90 pour cent des cas. Même si l'efficacité de l'OIT a légèrement baissé au cours de la période considérée, le rapport coût-efficacité final s'est en fait amélioré, ce qui démontre que les ressources allouées aux projets sont utilisées de manière optimale, même si ceux-ci accusent parfois des retards ou sont trop ambitieux. Il est proposé dans le projet de décision que le Conseil d'administration approuve les trois recommandations figurant dans le rapport.

Décision

- 203. Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2023-24 (paragrophes 15, 48 et 79) en vue de leur mise en œuvre par le Bureau.**

(GB.352/PFA/8, paragraphe 80)

9. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.352/PFA/9)

- 204. Le porte-parole du groupe des travailleurs** salue les conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et du plan de mise en œuvre correspondant, qui mettent en évidence de graves lacunes. L'absence de vision d'amélioration et de théorie du changement signifie qu'il n'a pas été possible pour la stratégie de s'attaquer aux problèmes majeurs et systémiques que rencontrent actuellement les travailleurs dans le monde entier. L'inefficacité du mécanisme de mise en œuvre ainsi que la diminution du suivi et la baisse du nombre de rapports après l'examen à mi-parcours de 2023 sont extrêmement préoccupantes car elles pourraient conduire à moins de transparence et de responsabilité, et donc à de graves défaillances du dialogue social et à une moindre protection des partenaires sociaux. On n'utilise pas assez la coopération pour le développement, ce qui est particulièrement préoccupant à cause de l'incidence directe qui pourrait en résulter sur la capacité des syndicats à participer au dialogue social. La récente approche du Bureau en la matière, qui semble faire davantage de place aux arguments justifiant la mobilisation des ressources, risque, si elle est mal gérée, de limiter le rôle de la coopération pour le développement dans la promotion du dialogue social et du tripartisme. Les travailleurs sont préoccupés par la contribution limitée de la stratégie à la sécurisation des financements et par l'absence d'orientations novatrices pour les priorités futures. Le fait que la stratégie se concentre sur la réaffirmation des pratiques existantes plutôt que sur l'apport de solutions innovantes limite sérieusement toute perspective d'impact à long terme. Il est urgent d'adopter une approche plus ciblée, plus innovante et plus transparente.
- 205.** Selon l'orateur, l'évaluation positive des stratégies et approches de l'OIT en matière d'établissement et d'utilisation des statistiques du travail reflète le rôle clé du Département de la statistique du BIT dans ce domaine, ce dont il faut féliciter le Bureau. En ce qui concerne les améliorations à apporter, il faudrait pouvoir disposer de données provenant des services d'inspection du travail, en particulier en ce qui concerne le travail informel, et, s'agissant du travail via les plateformes numériques, que des concepts plus précis seraient importants pour la discussion sur l'économie des plateformes qui doit avoir lieu à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail. Il est par ailleurs nécessaire de compiler des statistiques sur le salaire vital, les migrations de main-d'œuvre et la sécurité et la santé au travail de façon à pouvoir fournir en temps voulu les statistiques du travail. Il faudrait aussi associer les travailleurs aux activités de renforcement des capacités, en dehors des bureaux nationaux de statistiques ou des ministères du travail. Le porte-parole du groupe des travailleurs souscrit à la recommandation de mettre en place à l'échelle de l'Organisation une stratégie en matière de statistiques qui tienne compte des besoins des travailleurs, ce qui nécessiterait un financement supplémentaire. Le Bureau devrait veiller à ce que le Département de la statistique dispose des ressources nécessaires pour s'acquitter de son mandat.

- 206.** En ce qui concerne l'évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et activités de l'OIT liées aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) en Afrique de l'Ouest, le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que l'accent n'est pas mis sur les approches programmatiques intégrées visant à s'attaquer aux causes complexes des déficits de travail décent. En ce qui concerne les groupes vulnérables, le Bureau devrait allouer davantage de ressources aux stratégies de mise en œuvre du salaire vital. Des efforts plus soutenus sont nécessaires dans ce domaine pour promouvoir l'égalité des chances et de meilleures conditions de travail pour tous les travailleurs, en particulier les femmes. Le Bureau devrait veiller à ce que les syndicats participent plus activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes, et donner la priorité à l'extension des interventions qui ont été couronnées de succès au niveau local. Il est essentiel d'adapter les interventions au contexte socio-économique et culturel spécifique de chaque pays. En ce qui concerne la viabilité financière des programmes, le Bureau devrait améliorer la cohérence entre les programmes nationaux sur le travail des enfants et d'autres cadres de développement internationaux, et veiller à ce que les priorités des travailleurs soient systématiquement intégrées dans des stratégies de développement plus larges. Tout retard de financement et toute difficulté administrative auront un impact négatif sur les travailleurs et leurs organisations en ralentissant les programmes clés. Le porte-parole du groupe des travailleurs exhorte à nouveau le Bureau à mettre en œuvre toutes les recommandations contenues dans le document et appuie le projet de décision.
- 207. La porte-parole du groupe des employeurs** déclare que les conclusions de l'évaluation sont très préoccupantes. Il est impératif que les résultats de l'évaluation soient clairement alignés sur les recommandations et qu'ils soient intégrés dans le programme et le budget, afin de répondre aux besoins des mandants tout en collaborant étroitement avec eux. En ce qui concerne l'évaluation de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), les employeurs adhèrent totalement aux conclusions qui en sont tirées. Les mandants doivent s'engager clairement et explicitement en faveur de l'orientation stratégique de la coopération pour le développement, du renforcement de l'appropriation nationale et du pouvoir des mandants, ainsi que de progrès tangibles dans l'amélioration des systèmes de l'OIT pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et le soutien des projets de coopération pour le développement. L'oratrice prend note de la réponse du Bureau, en particulier à la recommandation 1 sur le renforcement de la participation des mandants et des parties prenantes au niveau local. Elle estime cependant que la coopération pour le développement devrait constituer un produit autonome dans le cadre du programme et du budget, accompagné d'un engagement clair en faveur de l'application des recommandations issues de l'évaluation.
- 208.** En ce qui concerne l'évaluation des approches de l'OIT en matière d'établissement et d'utilisation des statistiques du travail, les employeurs soutiennent les recommandations, en particulier la recommandation 1 sur l'élaboration d'une stratégie applicable à l'échelle de l'Organisation concernant la fonction statistique du BIT, à présenter au Conseil d'administration d'ici à la fin de 2026, et la recommandation 4 sur l'élaboration d'un programme de formation sur les statistiques du travail à l'intention des partenaires sociaux. En ce qui concerne les problèmes de ressources, l'OIT ayant un rôle de chef de file mondial, s'appuyer uniquement sur la coopération pour le développement n'est peut-être pas le meilleur choix stratégique. Un financement adéquat et régulier devrait être alloué pour développer les travaux statistiques du BIT, en veillant à ce qu'ils soient utiles à tous les mandants. Les ressources utilisées pour la collecte, le traitement et l'analyse de statistiques fiables et de qualité devraient être considérées comme un investissement stratégique dans le dialogue social, capable d'ajouter du poids et de la crédibilité au tripartisme.

- 209.** En ce qui concerne l'évaluation des stratégies et activités de l'OIT liées aux PPTD en Afrique de l'Ouest, le Bureau devrait employer toutes les ressources nécessaires pour remédier aux faiblesses institutionnelles dont souffrent souvent les partenaires sociaux dans la région, limitant ainsi le rôle que ceux-ci peuvent jouer dans le suivi et la mise en œuvre des projets. Il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur la collaboration avec les mandants, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de garantir leur participation dès le stade de la planification. L'oratrice exhorte le Bureau à prendre sérieusement en considération tous les enseignements et recommandations figurant dans le document. Un projet de nouvelle stratégie de coopération pour le développement, qui ne soit pas axé sur les donateurs, mais réponde plutôt aux besoins des mandants, devrait être présenté à la 353^e session du Conseil d'administration.
- 210. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie déclare, à propos de l'évaluation de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), que les efforts futurs devraient chercher à renforcer la connexion entre les quatre piliers et à améliorer le suivi et la collecte de données afin de mieux mesurer les progrès à long terme, car la stratégie, dans la forme qui est la sienne, ne décrit pas clairement ce qu'est la réussite. Il se dit préoccupé par le fait que certaines questions soulevées dans l'évaluation de haut niveau de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement réalisée en 2015 n'ont pas été résolues et que les projets continuent de souffrir de conceptions trop ambitieuses et de lenteurs au démarrage. L'OIT devrait éviter de disperser ses ressources alors que les programmes existants n'ont que peu ou pas d'impact. En ce qui concerne l'évaluation des approches de l'OIT en matière d'établissement et d'utilisation des statistiques du travail, il serait utile que le Bureau fournisse des informations sur les options permettant de remédier à l'insuffisance des ressources dont dispose l'Organisation pour soutenir les efforts des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière d'élaboration des politiques. En ce qui concerne l'évaluation des stratégies et activités de l'OIT liées aux PPTD en Afrique de l'Ouest, l'intervenant souscrit aux conclusions selon lesquelles plusieurs domaines demandent une attention constante, en particulier les initiatives de mobilisation des ressources visant à assurer une meilleure répartition entre les pays et un meilleur alignement sur les priorités des PPTD. Mobiliser des ressources en faveur des compétences, de l'égalité des genres, de l'inclusion des personnes en situation de handicap et pour faire face aux défis de l'économie informelle est essentiel pour tous les pays en développement, et pas uniquement pour l'Afrique de l'Ouest. Les PPTD devraient être guidés par les priorités nationales afin de garantir la pertinence, la durabilité et l'efficacité des résultats escomptés.
- 211. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement du Bangladesh, à propos de l'évaluation de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), prie instamment le Bureau de faire savoir s'il serait possible de mettre en place une unité chargée de la coopération pour le développement et de créer une fonction dédiée aux activités de suivi et de développement. Les réponses du Bureau aux recommandations visant à favoriser l'innovation, à renforcer les stratégies de communication et à promouvoir la transparence et la responsabilité manquent du niveau de clarté requis. Une nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour la période 2026-2029 devrait contenir des objectifs plus concrets avec un espace suffisant pour les priorités nationales dans les programmes. Le GASPAC accueillerait favorablement des programmes qui aident les entreprises à développer leurs ressources humaines parallèlement aux évolutions normatives. Les consultations devraient débuter prochainement afin que de telles priorités soient incluses dans la nouvelle stratégie. En ce qui concerne l'évaluation relative à l'établissement et à l'utilisation des statistiques du travail, les statistiques du BIT

doivent non seulement servir à l'élaboration des politiques nationales et mondiales, mais aussi répondre aux besoins quotidiens des mandants tripartites. Le GASPAC accueille favorablement la recommandation visant à présenter au Conseil d'administration une stratégie pour le renforcement des statistiques du travail, qui sera fondée sur la Stratégie du Secrétaire général de l'ONU pour l'exploitation des données ainsi que la création d'un groupe de coordination des données statistiques. Le GASPAC souscrit à la réponse du Bureau selon laquelle les activités telles que l'action normative et l'appui technique devraient être financées par des mécanismes stables ne dépendant pas des orientations fixées par les donateurs. Toutefois, le Bureau devrait explorer d'autres options de financement, y compris les fonds fiduciaires et la coopération Sud-Sud pour obtenir des fonds supplémentaires. En ce qui concerne l'évaluation des stratégies et activités de l'OIT liées aux PPTD en Afrique de l'Ouest, l'orateur demande instamment au Bureau de mettre au point un mécanisme permettant de mesurer séparément les différents effets des PPTD.

- 212. S'exprimant au nom d'un nombre important de pays du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**⁴, un représentant du gouvernement du Pérou salue les travaux de l'OIT sur les PPTD et la coopération pour le développement, car ces initiatives sont essentielles pour relever les défis structurels, tels que l'emploi informel, l'exclusion sociale et la discrimination au travail. Les programmes doivent être assortis d'indicateurs clairs et mesurables afin d'évaluer les résultats et de procéder aux ajustements nécessaires. L'intervenant prend note des propositions visant à relever les défis auxquels est confrontée la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et se dit favorable à l'augmentation des ressources et des financements pour les domaines les moins bien couverts par les programmes de l'OIT, en particulier les domaines du développement qui contribuent aux progrès réalisés vers les objectifs de développement durable, et la promotion de la participation tripartite pour rendre le travail de l'OIT pertinent et durable. L'accent mis sur les domaines prioritaires permettrait de clarifier l'impact et les avantages escomptés de la coopération pour le développement. L'orateur souscrit aux recommandations contenues dans le document, notamment en ce qui concerne les consultations pour une nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour la période 2026-2029 et l'élaboration de mécanismes de suivi des projets; de plus amples informations seraient appréciées sur la forme et la portée de ces processus, qui devraient être transparents, en vue de leur présentation au Conseil d'administration en 2025.
- 213.** L'orateur prend note de l'évaluation positive de la fonction statistiques du travail – un domaine dans lequel il y a eu des progrès au cours de la période d'évaluation. Il se félicite des améliorations apportées en termes de quantité et de qualité à la base de données ILOSTAT – le plus grand répertoire de statistiques du travail au monde – et des activités de normalisation statistique menées par le Bureau. Il soutient la recommandation 1 visant à élaborer une stratégie applicable à l'échelle de l'Organisation concernant la fonction statistique du BIT, qui devrait améliorer la coordination entre les départements techniques et les bureaux régionaux en ce qui concerne les travaux statistiques sur le terrain. La recommandation 2 exige un financement adéquat. L'orateur exhorte le Bureau à assurer le financement nécessaire pour combler les lacunes identifiées dans l'évaluation et tenir les engagements pris lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2023.

⁴ Barbade, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Équateur, Guatemala, Haïti, Honduras, Jamaïque, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, République dominicaine, Uruguay et Venezuela (République bolivarienne du).

- 214. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** un représentant du gouvernement de l'Espagne se félicite des trois évaluations de haut niveau réalisées. L'accès limité aux données du BIT a toutefois entraîné des retards et des lacunes dans les analyses, ce qui démontre l'importance d'une gestion solide des données, de la responsabilité et de l'apprentissage, parallèlement à la production de données pour les décideurs et les praticiens. Comme indiqué dans le document, une approche équilibrée de la production de statistiques du travail fondée sur plusieurs sources est cruciale pour garantir la disponibilité des données.
- 215.** L'orateur se dit déçu par les conclusions de l'évaluation d'ensemble de la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Le groupe des PIEM convient qu'une nouvelle stratégie est nécessaire pour améliorer en continu les systèmes et les approches de l'OIT en matière de projets de coopération pour le développement, et il apprécie les recommandations de l'OIT à cet égard. L'inefficacité de la stratégie en matière de suivi et d'établissement de rapports suscite des inquiétudes quant à sa valeur perçue. En ce qui concerne la recommandation 1, l'intervenant demande des précisions sur la manière dont une «unité chargée de la coopération pour le développement» pourrait être créée, compte tenu de la quantité limitée de ressources et de personnel. Le groupe des PIEM se félicite de l'engagement du Bureau à donner suite aux conclusions de l'évaluation et à intégrer ses recommandations dans la mise en œuvre de la stratégie et d'autres initiatives connexes. Les recommandations relatives au renforcement de la responsabilisation et de la gestion de la performance, ainsi qu'à l'amélioration de l'évaluation et de la mesure des progrès accomplis sont essentielles, car il importe d'accroître la confiance dans l'Organisation. Le groupe des PIEM encourage le Bureau à promouvoir davantage et à positionner stratégiquement l'approche unique de l'Organisation en matière de coopération pour le développement, qui devrait être axée sur les données et sur l'impact, étroitement suivie et évaluée, avec des objectifs et des priorités clairement définis, alignés sur les grands principes au cœur du mandat de l'OIT et sur son avantage comparatif.
- 216.** En ce qui concerne l'évaluation de haut niveau des stratégies et approches de l'OIT en matière d'établissement et d'utilisation des statistiques du travail, l'orateur note que, malgré l'excellente réputation dont jouissent en général les statistiques du travail produites par le BIT, des préoccupations subsistent quant à la disponibilité des données dans certains secteurs, en raison de contraintes sur les ressources humaines et financières. Les conclusions majoritairement positives de l'évaluation sont les bienvenues, tout comme les efforts constants du Bureau pour assurer la qualité et la disponibilité des données. Le groupe des PIEM approuve la recommandation 1 concernant l'élaboration d'une stratégie applicable à l'échelle de l'Organisation qui sera présentée en 2026 et qui devrait rechercher une plus grande coordination entre les structures de l'OIT, en particulier sur le terrain, afin de répondre de manière plus complète aux besoins changeants des mandants. En ce qui concerne la recommandation 2, le groupe estime que les activités statistiques font partie des activités de base du Bureau et qu'elles devront être soutenues par le budget ordinaire, compte tenu notamment du mandat reçu par la dernière Conférence internationale des statisticiens du travail, pour laquelle le Conseil d'administration a demandé l'allocation de ressources adéquates lors de sa session de mars 2024. Il appelle le Bureau à trouver un moyen d'augmenter les allocations financières pour les statistiques dans les prochaines propositions de programme et de budget. Le groupe des PIEM approuve les recommandations contenues dans le document et demande au Directeur général de veiller à leur mise en œuvre.

- 217. Une représentante du Directeur général** (Sous-directrice générale, pôle Relations externes et institutionnelles (ECR)) accueille avec intérêt les observations des mandants, tout en convenant que les conclusions de l'évaluation de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) sont effectivement décevantes. Elle se dit prête à appuyer l'élaboration d'une nouvelle stratégie à partir d'une vision plus claire et plus ambitieuse, qui réponde mieux aux besoins des mandants et définisse son impact mesurable escompté. Cette stratégie devra être attrayante pour les donateurs, car il sera difficile d'obtenir des résultats sans mobiliser de ressources, et elle devra être élaborée de manière transparente, à la suite d'une large consultation. Une mesure déjà adoptée a permis d'améliorer l'intégration des travaux de coopération pour le développement dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27. L'adhésion des pays aux projets de coopération pour le développement repose sur les plans-cadres de coopération pour le développement dans lesquels sont définies les priorités nationales. Le Bureau collabore avec les principaux donateurs pour déterminer les points de convergence entre les besoins des mandants et les intérêts des donateurs.
- 218.** En ce qui concerne la mise en œuvre de la coopération pour le développement de manière plus générale, un petit groupe de techniciens du BIT est en train d'analyser ce qui a fonctionné et dont on pourrait s'inspirer par la suite. L'oratrice partage l'avis exprimé dans l'évaluation selon lequel la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) se caractérise par un manque d'innovation, tout en faisant observer que des efforts ont déjà été entrepris pour identifier et développer les pratiques innovantes en matière de coopération pour le développement. Une proposition globale visant à mieux intégrer les projets de coopération pour le développement dans les travaux de l'Organisation et à prévenir les difficultés de mise en œuvre sera élaborée.
- 219. Un autre représentant du Directeur général** (statisticien en chef et directeur, Département de la statistique (STATISTICS)) déclare qu'il a pris note des observations sur la nécessité de se concentrer davantage sur le renforcement des capacités des mandants. Bien que les maigres ressources disponibles soient généralement affectées à la production de statistiques, le Bureau est attaché à promouvoir le renforcement des capacités et a mis en place des plans de collaboration avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI).
- 220.** L'élaboration d'une stratégie visant à renforcer les statistiques du travail permettrait d'améliorer la coordination et la planification, ainsi que la collaboration avec les mandants tripartites, en s'appuyant sur le format tripartite de la Conférence internationale des statisticiens du travail. En 2023, cette conférence a donné à l'Organisation un mandat ambitieux qui doit être exécuté, et qui demande notamment que l'on aide les mandants à produire des statistiques fiables. Ce mandat a été adopté par le Conseil d'administration lors de sa session de mars 2024. Bien que le Bureau ait entendu certains intervenants défendre avec fermeté la nécessité d'affecter des financements plus importants et plus réguliers aux travaux statistiques, il accueille favorablement les suggestions de créer des fonds fiduciaires et de renforcer la coopération Sud-Sud pour soutenir le processus. Le représentant du Directeur général reconnaît qu'il faut mettre davantage l'accent sur le salaire vital, la sécurité et la santé au travail et l'emploi via des plateformes numériques. Il s'engage à mettre en œuvre les recommandations formulées dans l'évaluation de haut niveau.
- 221. Une représentante du Directeur général** (directrice régionale pour l'Afrique) déclare qu'elle a pris note des observations formulées au sujet de l'évaluation de haut niveau des stratégies et activités de l'OIT liées aux PPTD en Afrique de l'Ouest et qu'elle entend donner suite aux

recommandations qui y figurent, en particulier en ce qui concerne la participation des mandants aux PPTD, de leur élaboration à leur mise en œuvre.

- 222. Un autre représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) note avec satisfaction le soutien exprimé par les mandants et la direction pour la mise en œuvre des recommandations formulées dans les trois évaluations de haut niveau. Celle de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) contient une analyse détaillée de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné, qui devrait s'avérer utile pour le choix par le Bureau des mesures de suivi à prendre.
- 223. Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite des commentaires et des engagements du Bureau.
- 224. La porte-parole du groupe des employeurs** remercie le Bureau pour ses commentaires et ses engagements. Elle appelle l'attention sur la demande formulée par son groupe en vue de faire clairement figurer la coopération pour le développement parmi les résultats du programme et budget pour 2026-27, afin de garantir sa place dans le programme et les activités de l'Organisation.

Décision

- 225. Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations issues des trois évaluations indépendantes de haut niveau qui figurent dans le document GB.352/PFA/9 (paragrophes 32-38, 72-78 et 105-117) et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.**

(GB.352/PFA/9, paragraphe 119)

10. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.352/PFA/10)

- 226. Le porte-parole du groupe des travailleurs**, attirant l'attention sur le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies, demande au Bureau de fournir des informations détaillées concernant les suites qu'il entend donner à la recommandation 2, et fait valoir que les orientations formulées dans le cadre de cette recommandation ne vont pas nécessairement à l'encontre d'une planification des activités d'audit et de contrôle qui soit fondée sur les risques. Le Bureau pourra se concentrer sur les audits susceptibles de produire davantage de résultats tout en veillant à ce que l'ensemble des aspects du cadre de responsabilisation soient couverts sur une période donnée. Le Bureau n'ayant pas accepté la recommandation 3, l'orateur demande s'il considère que les rapports annuels actuellement soumis au Conseil d'administration satisferont aux exigences requises une fois que le cadre de responsabilisation aura été mis à jour. L'orateur déclare que son groupe attend avec intérêt de recevoir un rapport sur la suite que donnera le Bureau à la recommandation 3 du rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être. L'orateur encourage le Bureau à poursuivre ses travaux sur la santé mentale et le bien-être de son personnel et à collaborer étroitement avec le Syndicat du personnel de l'OIT sur ces questions.
- 227. La porte-parole du groupe des employeurs** engage vivement le Bureau à mettre en œuvre la recommandation 1 du rapport du CCI sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité, rappelant combien il importe de préserver la structure tripartite et le mandat spécifique de l'OIT et de veiller à ce que l'Organisation puisse mettre à profit son rôle

particulier au sein du système des Nations Unies. En ce qui concerne le rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être, l'oratrice affirme que les mesures visant à faciliter le retour au travail, après une absence, des fonctionnaires ayant souffert de problèmes de santé mentale sont largement négligées au sein du système des Nations Unies. L'OIT devrait montrer l'exemple en tant qu'institution cheffe de file des Nations Unies pour les questions touchant au monde du travail, et ce, d'autant plus que de telles mesures profitent aussi bien aux salariés qu'aux employeurs, favorisent la rétention du personnel, améliorent la productivité et présentent un bon rapport coût-efficacité. Le Bureau devrait adopter une approche fondée sur des données aux fins du suivi régulier de l'efficacité des programmes de promotion du bien-être. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 228. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran salue le suivi détaillé des recommandations du CCI, y compris celles des années précédentes, car cette approche systématique permet de garantir des améliorations continues et de répondre aux préoccupations à l'échelle du système des Nations Unies. L'orateur invite le Bureau à envisager d'adopter, pour donner suite à l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité, une approche tenant davantage compte des spécificités de l'OIT, qui soit conforme à son mandat et à sa structure uniques et qui respecte les normes du système des Nations Unies. Le Bureau souhaitera peut-être revenir sur sa décision de ne pas accepter la recommandation 3, et étudier les moyens d'intégrer la soumission de rapports sur la mise en œuvre du dispositif d'application du principe de responsabilité dans les mécanismes existants sans créer de doublons inutiles. Pour ce qui est de l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être, l'orateur demande instamment au Bureau d'accélérer la mise en œuvre de la recommandation 4 et suggère qu'un calendrier plus détaillé soit établi pour la mise en œuvre de la recommandation 10. Il encourage le Bureau à se préparer en amont aux examens suivants du CCI qui porteront sur l'établissement du budget et le principe de l'audit unique, afin de garantir que les points forts de la gestion financière de l'Organisation y seront dûment reflétés, et à prendre une part active dans l'examen ultérieur des politiques et pratiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein des entités des Nations Unies. Enfin, le rapport pourrait fournir davantage de précisions sur la manière dont les recommandations du CCI sont alignées sur les objectifs et les résultats stratégiques de l'OIT, en particulier ceux qui concernent le renforcement du leadership et de la gouvernance de l'Organisation.
- 229. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Paraguay indique que la mise en œuvre rapide de la recommandation 1 du rapport du CCI sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité permettra d'améliorer les mécanismes de responsabilisation du Bureau et de promouvoir une culture de la responsabilité. S'agissant de la recommandation 2, l'oratrice insiste sur la nécessité que les services de contrôle interne conservent leur indépendance et répondent à des directives générales qui tiennent compte de la diversité des organisations du système des Nations Unies quant à leur mandat institutionnel, leur nature et leurs structures de gouvernance. Le Bureau devrait aborder la mise en œuvre des recommandations du CCI de manière pragmatique en faisant le bilan des actions déjà entreprises et en évaluant la faisabilité de la mise en œuvre d'autres recommandations dans le contexte du tripartisme. En ce qui concerne la recommandation 3, il conviendrait de continuer à suivre la procédure en vigueur afin d'éviter tout chevauchement avec les obligations existantes en matière d'établissement de rapports et d'assurer une utilisation optimale des ressources. L'oratrice demande un complément d'information sur la mise en œuvre de la recommandation 4 du

rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être et sur l'évaluation par le Bureau des ressources et du temps nécessaires pour la mise en œuvre de la recommandation 10. Enfin, elle prie le Bureau d'inviter un représentant du CCI à une session ultérieure du Conseil d'administration pour discuter des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations dudit organe. Le GRULAC souscrit au projet de décision.

- 230. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada dit que son groupe attend du Bureau qu'il accepte toutes les recommandations contenues dans le rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être. Elle encourage le Bureau à définir une méthode de suivi et d'évaluation fondée sur des faits et des données dans le plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail pour 2024-2026. Quant à l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité, l'oratrice reconnaît que chaque organisation des Nations Unies devrait adapter le modèle du CCI à son propre contexte, et conseille au Bureau de veiller à ce que son cadre de responsabilisation et la structure de gouvernance de l'Organisation ne présentent aucune lacune en matière de contrôle.
- 231.** L'oratrice demande des précisions sur les mesures mises en place pour garantir l'indépendance du Responsable des questions d'éthique du BIT ainsi que de plus amples informations sur la structure du système de rapports sur l'éthique. Le rapport du Responsable des questions d'éthique devrait être examiné chaque année par le Conseil d'administration. L'oratrice demande des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre d'une recommandation du CCI de 2020 portant sur l'adoption de procédures formelles appropriées pour l'examen des plaintes pour faute visant des chefs de secrétariat, et elle recommande au Bureau de se référer au rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies lors de la mise en œuvre de cette recommandation. Il conviendrait d'inviter le CCI à participer à une session ultérieure du Conseil d'administration afin d'échanger avec lui sur la bonne gouvernance et la responsabilité. Le groupe des PIEM est favorable au projet de décision.
- 232. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** déclare qu'un examen complet du cadre de responsabilisation du BIT par le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) permettrait au Bureau et aux États Membres d'avoir une vue d'ensemble de la situation. Les États Membres devraient avoir la possibilité d'exprimer leurs souhaits et de formuler des recommandations au sujet des activités de contrôle sans que cela ne porte atteinte à l'indépendance de l'IAO. L'orateur demande si le Bureau considère que le document en vigueur sur le cadre de responsabilisation du BIT, publié quatorze ans plus tôt, est à jour. Selon lui, il est regrettable que le Bureau n'ait pas accepté la recommandation 3 contenue dans le rapport du CCI sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité; il prie le Bureau de bien vouloir prendre en considération les observations formulées par le CCI concernant la présentation d'un rapport périodique sur l'application du principe de responsabilité et les coûts qui y seraient associés. Au vu des craintes quant à une éventuelle redondance, il pourrait être opportun de créer sur le site Web de l'OIT un portail par lequel les mandants auraient accès à des informations complètes sur le fonctionnement du cadre de responsabilisation et les coûts y afférents. Le Bureau devrait mettre en œuvre rapidement et intégralement les recommandations du CCI, et continuer à participer aux examens effectués par celui-ci.
- 233. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) signale que le Bureau prendra des mesures pour mettre en œuvre la recommandation 1 du rapport du CCI sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité et qu'il rendra compte des progrès réalisés au Conseil d'administration. La recommandation 3 n'a été acceptée par aucun des membres du Conseil

des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS); toutefois, le Bureau poursuivra sa réflexion sur les moyens de traiter cette question. Les efforts déployés pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être seront accélérés, et le Bureau rendra compte aux mandants des progrès accomplis à cet égard en 2025.

- 234.** Le Responsable des questions d'éthique est indépendant et relève directement du Directeur général et indirectement du Conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI). Le CCCI examine les questions soulevées par le CCI au sujet des enquêtes sur les plaintes pour faute visant des chefs de secrétariat, et le Bureau fournira au Conseil d'administration des informations actualisées à cet égard en mars 2025.
- 235.** Le Bureau participe activement à l'établissement en cours des rapports du CCI pour 2024. Le CCI est invité à participer aux sessions du Conseil d'administration depuis des années et continuera de l'être aux sessions pertinentes.
- 236. Un autre représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) fait savoir que le Bureau prévoit d'examiner le cadre de responsabilisation du BIT conformément aux procédures existantes. Le Bureau a décidé de ne pas accepter la recommandation 3 contenue dans le rapport du CCI sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité, car l'élaboration d'un seul rapport par an sur le cadre de responsabilisation obligerait le Conseil d'administration à consacrer une grande partie de l'une de ses sessions annuelles aux fonctions d'audit et de contrôle du BIT. Pour l'heure, le Conseil d'administration examine des rapports distincts sur différents domaines du système d'audit et de contrôle au cours de ses trois sessions annuelles, en veillant à ce que chaque rapport reçoive l'attention voulue. Les différents domaines du système d'audit et de contrôle du BIT donnent lieu à des rapports distincts à différentes périodes de l'année.

Décision

- 237. Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le document GB.352/PFA/10 et approuve l'analyse faite par le Bureau concernant les suites données par l'OIT aux recommandations du CCI présentées dans le document.**

(GB.352/PFA/10, paragraphe 17)

Segment des questions de personnel

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

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

12. Amendements au Statut du personnel

(Cette question a fait l'objet d'un document pour information (GB.352/PFA/INF/5) et non d'un document pour discussion.)

13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.352/PFA/13)

- 238. Le porte-parole du groupe des travailleurs** prend note avec satisfaction de la demande de la Commission internationale pour la protection du Danube, qui souhaite reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, et se félicite du fait que, si le Conseil d'administration approuve cette demande, le Tribunal sera compétent à l'égard de 59 organisations en plus de l'OIT. Le groupe des travailleurs est heureux de constater que le Tribunal continue d'attirer de nouvelles organisations internationales, sans doute en raison de sa réputation, de son indépendance et de son impartialité. Le mandat du Tribunal revêt une importance unique dans le système multilatéral. Le groupe des travailleurs est favorable au projet de décision.
- 239. Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que, ayant reçu la confirmation que la Commission internationale pour la protection du Danube satisfait aux exigences énoncées à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, et à condition que la reconnaissance de la compétence du Tribunal à l'égard d'organisations supplémentaires n'impose aucune charge financière supplémentaire à l'OIT, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

Décision

- 240. Le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Commission internationale pour la protection du Danube, avec effet à la date de cette approbation.**

(GB.352/PFA/13, paragraphe 11)

14. Autres questions de personnel

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