



Organisation  
internationale  
du Travail

## ► Rapport annuel du Responsable des questions d'éthique pour 2025

Table des matières

|                                                                    | Page |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| Introduction .....                                                 | 4    |
| Suivi des questions d'éthique.....                                 | 10   |
| Sensibilisation, formation et information .....                    | 10   |
| Mode de direction éthique .....                                    | 11   |
| élaboration des politiques .....                                   | 11   |
| Protection des lanceurs d'alerte contre les représailles .....     | 12   |
| Relations avec le Comité consultatif de contrôle indépendant ..... | 13   |
| Indicateurs clés de performance .....                              | 13   |
| Réseau Déontologie des organisations multilatérales .....          | 14   |
| Observations générales et conclusions.....                         | 14   |

## Introduction

1. Le Responsable de l'éthique au BIT a pour mission de promouvoir une culture de l'éthique, de l'intégrité et du respect au sein du Bureau, conformément aux valeurs et aux principes de l'OIT. Le présent rapport annuel fait le point sur les activités qu'il a menées à cette fin en 2025 et sur les évolutions institutionnelles qui les ont accompagnées.
2. Les activités du Responsable de l'éthique ont pour principal objectif de mieux faire connaître et comprendre les valeurs de l'OIT et les normes de conduite éthique que tous les membres du personnel du BIT, et le Bureau dans son ensemble, sont tenus de respecter. Ces normes sont énoncées dans les Normes de conduite de la fonction publique internationale <sup>1</sup>, les Principes de conduite pour le personnel du Bureau international du Travail, le Statut du personnel et les documents de gouvernance interne pertinents <sup>2</sup>. Les valeurs de l'OIT sont quant à elles ancrées dans les principes consacrés par la Constitution de l'Organisation, qui sous-tendent les normes internationales du travail pertinentes. Le système de valeurs interne du Bureau s'articule ainsi autour des cinq groupes de valeurs suivants: i) intégrité, impartialité et responsabilité; ii) justice sociale, durabilité et travail décent; iii) professionnalisme, collaboration et service public; iv) respect, diversité et inclusion; v) résilience, innovation et impact.
3. Le Directeur général a confié la fonction d'éthique (qui fait partie intégrante du cadre de responsabilisation du BIT) au Responsable de l'éthique. Ce dernier est indépendant de tout autre fonctionnaire, département ou entité administrative du BIT et relève directement du Directeur général. Ses attributions sont résumées ci-après. En 2025, le Responsable de l'éthique s'est attaché à s'acquitter de ces responsabilités tout en accordant une attention particulière aux nouveaux défis liés à l'évolution de l'environnement multilatéral, qui sont en cours d'examen par le Conseil d'administration.

### ► Attributions du Responsable de l'éthique

- *Dispenser des conseils en matière d'éthique* aux responsables et aux autres membres du personnel en ce qui concerne notamment les conflits d'intérêts, les activités et occupations extérieures et les dons.
- *Assurer le suivi des questions d'éthique au BIT*, notamment en réalisant des enquêtes auprès du personnel et en organisant des réunions avec les parties prenantes, et dispenser des conseils sur les questions d'éthique relevant de son mandat.
- Contribuer à la conception, à la promotion et à la mise en œuvre des programmes *de sensibilisation et de formation* afin de sensibiliser et de former le personnel aux questions d'éthique.
- Fournir des orientations en matière *d'élaboration des politiques* pour veiller à ce que les politiques et pratiques internes renforcent et promeuvent les normes d'éthique du Bureau.
- *Protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles* en recevant et en traitant les demandes de protection émanant de membres du personnel qui estiment avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir signalé un manquement ou coopéré à une enquête.
- Recevoir les informations relatives aux allégations de traitement inapproprié de *travailleurs domestiques employés par des membres du personnel du BIT*.
- Contribuer à la gestion et à l'examen du *programme de transparence financière* de l'OIT, en collaboration avec le bureau du Trésorier et contrôleur des finances.

<sup>1</sup> Commission de la fonction publique internationale, *Normes de conduite de la fonction publique internationale*.

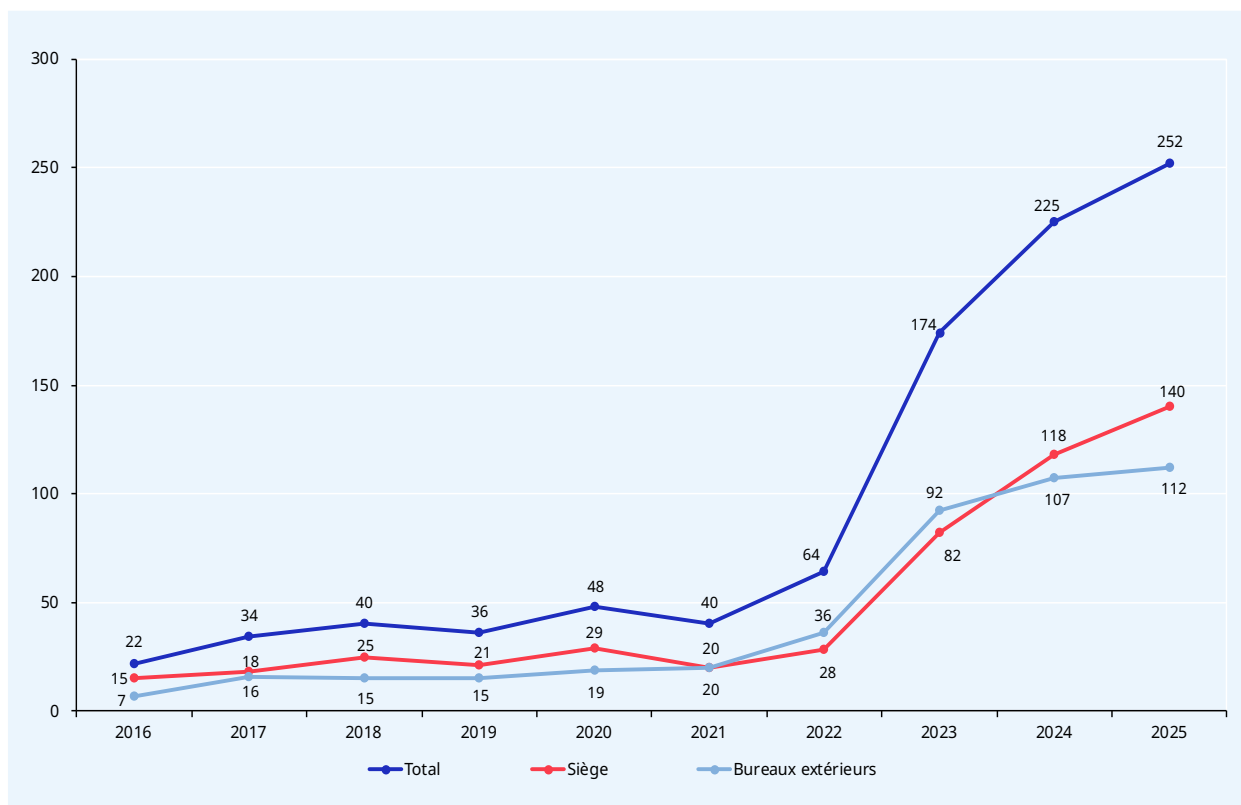
<sup>2</sup> Les documents de gouvernance interne applicables peuvent être consultés sur la page Web du [Bureau de l'éthique du BIT](#).

- Étudier et promouvoir l'intelligence éthique et les valeurs de l'OIT et soutenir des initiatives visant à instaurer et à favoriser un milieu de travail conforme aux valeurs et principes de l'OIT qui sous-tendent les normes internationales du travail.
- Assumer la fonction d'éthique pour le *Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie* (Centre de Turin).
- Représenter l'OIT au sein des instances internationales traitant de questions d'éthique, telles que le Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

### Conseils en matière d'éthique

4. Le Responsable de l'éthique fournit aux membres du personnel, à leur demande, des conseils confidentiels en matière d'éthique. Cette fonction consultative a une portée très large, puisqu'elle s'exerce aussi bien auprès de l'administration du BIT qu'auprès des membres du personnel individuellement. Les conseils en matière d'éthique visent à guider les membres du personnel et à les aider à prendre des décisions conformes aux normes de conduite éthique de l'OIT. Au cours de l'année 2025, 252 membres du personnel ont demandé et reçu des conseils en matière d'éthique<sup>3</sup>. Le nombre de demandes n'a cessé de croître depuis que la fonction de Responsable de l'éthique est devenue un poste à temps plein (voir la figure 1 ci-dessous).

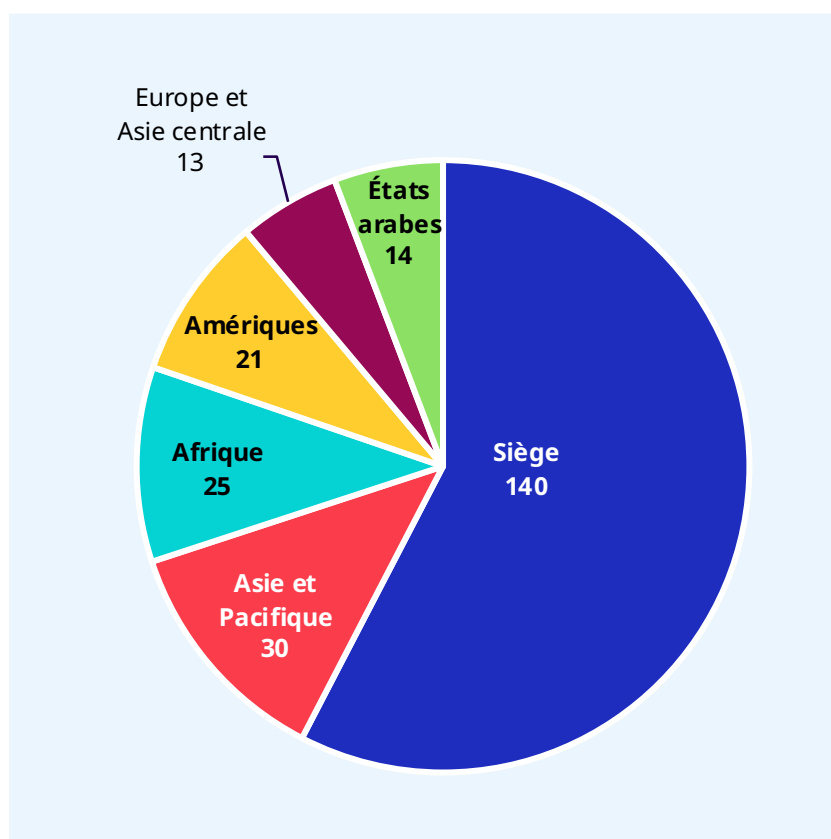
► **Figure 1. Nombre de demandes de conseils en matière d'éthique reçues au cours de la période 2016-2025**



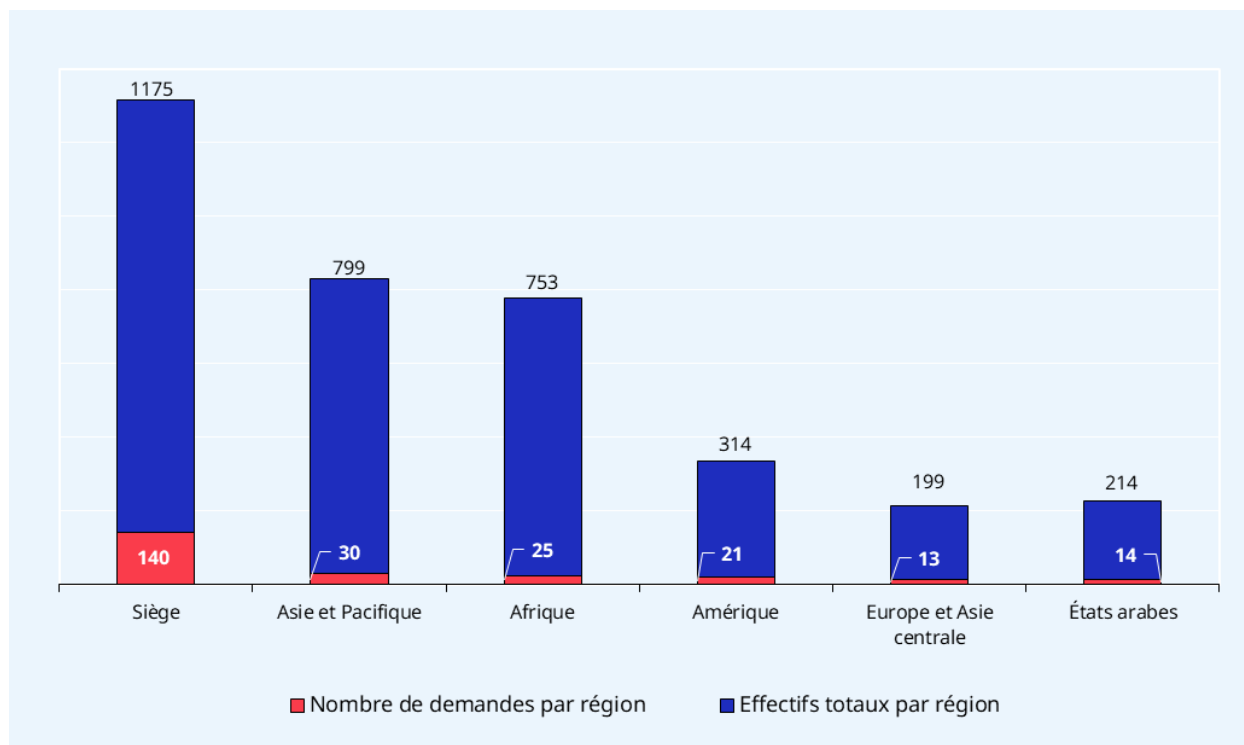
<sup>3</sup> Ce chiffre, ainsi que les données et les graphiques suivants, ne tiennent compte ni des demandes de conseil anonymes ni des demandes irrecevables, comme celles émanant de tiers extérieurs au BIT et portant sur des questions sans rapport avec l'Organisation.

5. Sur les 252 collègues qui ont consulté le Responsable de l'éthique en 2025, 112 étaient en poste dans les bureaux extérieurs (où travaillaient alors 66 pour cent du personnel du BIT) et 140 étaient en poste au siège (où travaillaient les 34 pour cent restants du personnel du Bureau)<sup>4</sup>. Bien que la proportion de demandes de conseils émanant du siège ait connu une augmentation, sans doute en lien avec le contexte et les incertitudes qui entourent les débats sur l'OIT dans un environnement multilatéral en mutation, le Responsable de l'éthique entend continuer en 2026 de concentrer son action sur les bureaux régionaux. La figure 2.1 présente la répartition des demandes de conseils par région. La figure 2.2 présente le nombre de demandes au regard des effectifs par région. Outre ces demandes émanant du Bureau, neuf demandes de conseils émanaient de membres du personnel du Centre de Turin.

► **Figure 2.1. Nombre de demandes de conseils en matière d'éthique reçues en 2025, par région**

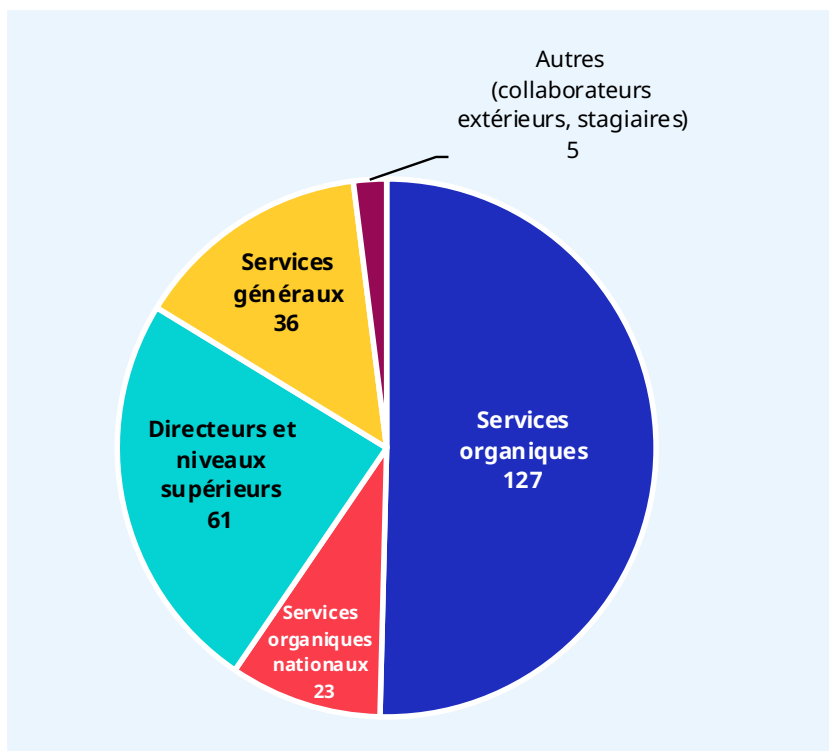


<sup>4</sup> Chiffres au 31 décembre 2025 – le BIT employait alors 3454 personnes, dont 1175 étaient en poste au siège et 2279, dans les bureaux extérieurs.

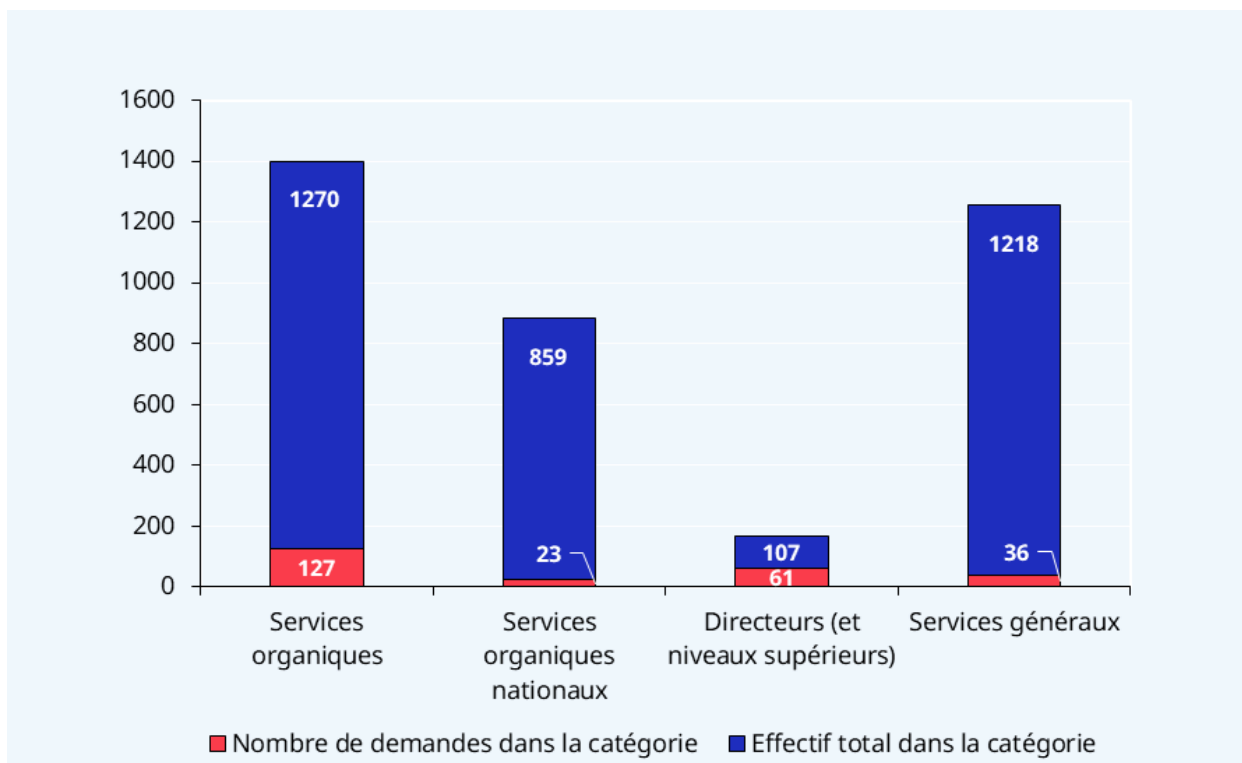
► **Figure 2.2. Nombre de demandes de conseils reçues en 2025 au regard des effectifs dans chaque région**

6. Au total, 141 demandes émanaient de femmes et 111, d'hommes (une répartition plus équilibrée qu'en 2024, où 153 demandes émanaient de femmes et 72, d'hommes). Pour ce qui est des catégories de personnel concernées, 61 des 252 demandes de conseils ou d'appui en matière d'éthique ont été présentées par des fonctionnaires occupant des postes de grade D ou de grade supérieur, 127 par des fonctionnaires de la catégorie des services organiques, 23 par des fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux, 36 par des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et 5 par du personnel d'autres catégories (collaborateurs extérieurs, stagiaires et fonctionnaires à la retraite, notamment). La figure 3.1 montre la répartition des demandes. Pour mettre les choses en perspective, la figure 3.2 présente le nombre de demandes au regard du nombre total de membres du personnel par catégorie. Ces chiffres non seulement confirment qu'il faut continuer d'axer la sensibilisation en matière d'éthique sur les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux, mais montrent en outre que la catégorie qui, proportionnellement, a le plus tendance à demander des conseils est celle des directeurs et des fonctionnaires de niveau supérieur, ce qui est positif compte tenu du rôle important que joue la direction en montrant l'exemple.

► Figure 3.1. Nombre de demandes de conseils en matière d'éthique reçues en 2025, par catégorie de personnel

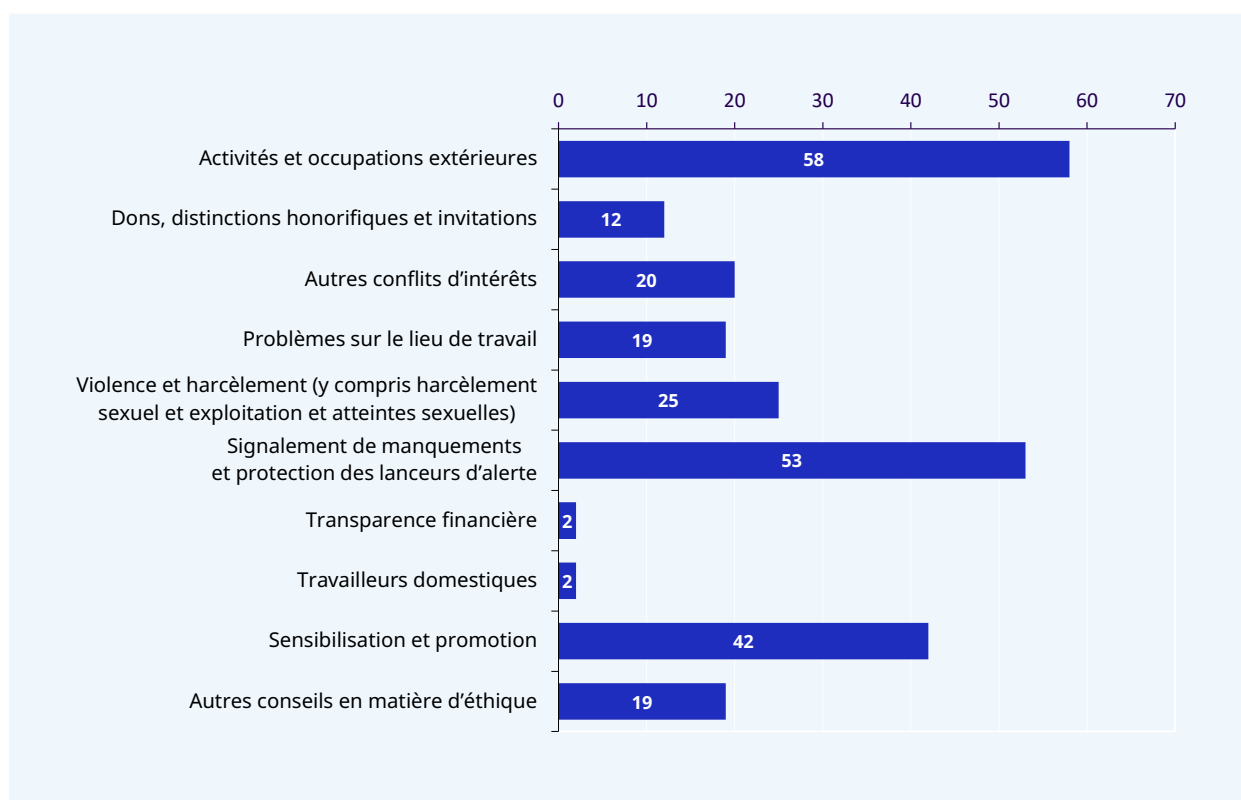


► Figure 3.2. Nombre de demandes de conseils reçues en 2025 au regard des effectifs dans chaque catégorie



7. En ce qui concerne les principales questions sur lesquelles les conseils du Responsable de l'éthique ont été sollicités en 2025, 53 demandes avaient trait au signalement de manquements et à la protection des lanceurs d'alerte (dont 12 ont nécessité l'examen de mesures visant à prévenir des représailles contre un lanceur d'alerte), 25 à la promotion du respect et à la prévention de la violence et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, 58 à des activités et occupations extérieures (contre 29 en 2024, cette augmentation marquée étant peut-être liée au contexte actuel), 12 à des dons, distinctions honorifiques et invitations, 20 à d'autres conflits d'intérêts, 19 à des problèmes sur le lieu de travail, 2 à la transparence financière, 2 à l'emploi de travailleurs domestiques par des fonctionnaires du BIT, 42 à la sensibilisation et à la promotion de la cohérence interne au regard des valeurs de l'OIT et 19 à d'autres questions intéressant l'éthique. Cette répartition est illustrée dans la figure 4 ci-après.

► **Figure 4. Nombre de demandes de conseils en matière d'éthique reçues en 2025, par domaine thématique**



8. Plusieurs membres du personnel ont sollicité des informations sur les voies à utiliser pour signaler différents types de manquement ou ont souhaité faire un signalement. Ils ont été dûment orientés, selon le cas, vers les mécanismes prévus pour les signalements de manquements, notamment le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), par exemple par l'intermédiaire de la nouvelle [hotline de l'OIT pour l'intégrité](#) créée en 2025 par l'IAO.



## Suivi des questions d'éthique

9. Le Responsable de l'éthique rencontre régulièrement les parties prenantes du Bureau pour assurer le suivi des questions d'éthique sur le lieu de travail et faire des recommandations dans le cadre de ses autres attributions, notamment celles liées à la formation, à la sensibilisation et à l'élaboration des politiques. La dernière enquête en date sur l'éthique au BIT remonte à 2023 <sup>5</sup>. En 2025, le Responsable de l'éthique a continué d'organiser des séances d'information et de formation à l'intention des membres du personnel et de la direction dans toutes les régions, en recommandant d'adopter les mesures voulues pour répondre aux résultats de l'enquête appelant des améliorations dans certains domaines, comme indiqué dans le rapport d'enquête puis dans le cadre des réunions de sensibilisation et des groupes de discussion organisés à titre de suivi. En outre, le Responsable de l'éthique a collaboré avec le Département du développement des ressources humaines (HRD) pour répondre aux résultats de l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle menée auprès du personnel en 2024. Il contribue à l'initiative de suivi engagée pour établir et diffuser des normes claires de conduite et de comportement professionnel, s'agissant notamment du comportement attendu de la direction et du personnel, ce qui passe en particulier par l'actualisation des Principes de conduite pour le personnel du BIT, document qui fournit des orientations sur les questions d'éthique.

## Sensibilisation, formation et information

10. Les résultats de l'enquête sur l'éthique et de l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle ont aussi orienté la conception d'un nouveau cours en ligne obligatoire de formation sur l'éthique, qui s'inspire des meilleures pratiques observées dans d'autres organisations, ainsi que d'un cours de remise à niveau sur l'éthique que le personnel devra suivre tous les trois ans. Ces cours, lancés fin 2025 avec l'appui du Service de gestion des talents de HRD, donnent effet à une recommandation du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies et font suite à des débats récents du Conseil d'administration <sup>6</sup>. Au 23 janvier 2026, soit moins de trois mois après son lancement, 2102 membres du personnel avaient suivi cette formation obligatoire.
11. Outre le lancement des cours de formation en ligne sur l'éthique, le Responsable de l'éthique a continué d'organiser des séances d'information et de formation ciblées sur les questions d'éthique afin de promouvoir une meilleure compréhension des normes de conduite applicables en la matière, de leurs conséquences pour les responsables et le personnel, ainsi que du rôle et des attributions qui sont les siens. Au total, 410 membres du personnel en poste dans les différentes régions ont participé à des séances de formation et à des ateliers spécialement adaptés en 2025. Le Responsable de l'éthique a également été convié à la réunion mondiale des représentants du Syndicat du personnel, qui lui a offert une occasion importante de s'adresser au personnel, ce dont il remercie le Syndicat. De même, le Responsable de l'éthique a maintenu la pratique consistant à organiser des séances d'information à l'intention des nouveaux directeurs et directrices. Le Bureau de l'éthique a également continué de diffuser des communiqués internes sur certaines questions d'éthique et a mené d'autres activités d'information sur les valeurs de l'OIT, avec l'appui de l'Unité de la communication interne et de l'identité visuelle, par exemple en faisant publier dans le magazine *Inside* du Bureau des articles et des entretiens portant notamment sur les questions d'éthique à prendre en considération dans le contexte de l'environnement multilatéral en mutation.

<sup>5</sup> Les enquêtes approfondies sur l'éthique au BIT ont lieu tous les cinq ans. Les rapports de ces enquêtes peuvent être consultés sur le page Web correspondante du [Bureau de l'éthique](#).

<sup>6</sup> GB.349/PFA/6.

12. Par ailleurs, le Responsable de l'éthique a continué de collaborer avec HRD, l'IAO et la Médiatrice aux fins d'initiatives de formation et de sensibilisation visant à promouvoir une culture de l'éthique, de l'intégrité et du respect dans l'ensemble du Bureau. Parallèlement, il a continué d'appuyer la campagne «ILO Respect» menée par HRD et a contribué en 2025 à assurer la formation intensive de formateurs avec la participation de responsables de toutes les régions, et a communiqué une proposition de schéma directeur pour l'intégration de cette campagne et de sa méthodologie à l'échelle du Bureau. La campagne repose sur une méthode participative permettant au personnel de soulever des questions et de signaler des aspects à améliorer en ce qui concerne le respect au travail, et vise à donner les moyens aux fonctionnaires concernés d'élaborer et d'adopter des chartes sur le respect au travail qui répondent à la situation et aux besoins de chaque bureau, département ou unité.

## Mode de direction éthique

13. Pour aider les responsables à mettre en pratique les valeurs de l'OIT dans leur action au quotidien, le Responsable de l'éthique a conçu et lancé en 2025 un nouveau programme intitulé «Ethical Leadership: vision, action and reflection» (ELVAR) («Pour un mode de direction éthique: vision, action et réflexion»). Ce programme, conçu pour remédier à la perception, mise en évidence par l'enquête de 2024 auprès du personnel, d'une prise en compte insuffisante des considérations d'éthique dans l'action de la direction, s'appuie sur des connaissances issues des neurosciences et des sciences de la gestion et du comportement. Proposé initialement aux nouveaux directeurs et directrices, il est désormais ouvert à tout fonctionnaire du BIT exerçant des responsabilités d'encadrement. En 2025, le programme ELVAR a été expérimenté auprès d'un nombre limité de directeurs et directrices en poste dans toutes les régions de l'OIT. Le programme offre un cadre confidentiel permettant aux responsables de demander l'appui du Bureau de l'éthique pour réfléchir à la situation de leur équipe, notamment pour ce qui est des résultats attendus, des besoins, de la dynamique relationnelle et des risques éthiques, et formuler leur vision d'une direction éthique ainsi que des mesures concrètes pour y donner corps. À plus long terme, le programme ELVAR offre un cadre pour mener périodiquement une réflexion et un débat permettant aux responsables de renforcer encore leurs connaissances en matière d'éthique et d'affiner les priorités qu'ils se sont fixées et les activités à mener, dans le cadre de leur vision d'une direction éthique.

## élaboration des politiques

14. En 2025, le Responsable de l'éthique a actualisé le principal document de gouvernance concernant l'éthique, c'est-à-dire la directive du Bureau intitulée «L'éthique au Bureau» (IGDS n° 76, version 3). Cette nouvelle version a pour objet d'indiquer l'ensemble des responsabilités actuelles du Responsable de l'éthique dans le cadre de ses fonctions à plein temps, d'y inscrire l'obligation pour les fonctionnaires de l'OIT de suivre la nouvelle formation en ligne et les cours de remise à niveau, et d'actualiser certains des éléments fondamentaux de la notion d'éthique au Bureau pour tenir compte des meilleures pratiques les plus récentes et de l'expérience acquise (par exemple, il est fait référence à la nouvelle hotline de l'OIT pour l'intégrité mise en place par l'IAO, et indiqué que les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus concernant des membres du personnel doivent être signalés par écrit).

## Protection des lanceurs d'alerte contre les représailles

15. Garantir une culture de l'intégrité nécessite la participation de l'ensemble des membres du personnel, qui doivent à cette fin non seulement connaître et respecter les règles et les règlements internes du BIT, mais aussi porter les allégations de manquement et de faute à l'attention des autorités internes compétentes.
16. Le BIT a mis en place une politique spécifique de prévention des représailles et de protection contre les actes de ce type visant tout membre du personnel qui signale un manquement ou coopère à des enquêtes ou à des contrôles. La directive du Bureau relative au signalement des manquements et à la protection contre les représailles<sup>7</sup>, qui s'applique à tous les membres du personnel indépendamment de la catégorie de services à laquelle ils appartiennent ou de la nature de leur contrat, précise les voies à utiliser pour le signalement des manquements. Elle définit les modalités de la prévention des représailles et de la protection contre ces actes, le but étant de garantir que tous les membres du personnel peuvent procéder à des signalements et coopérer aux contrôles et aux enquêtes (activités dites «protégées») sans crainte de représailles.
17. En vertu de la même directive, le Responsable de l'éthique est chargé de recevoir les plaintes pour représailles émanant de membres du personnel. En pareil cas, il procède à un examen préliminaire des demandes de protection. S'il conclut que les allégations de représailles sont à première vue fondées, il saisit l'IAO en vue de l'ouverture d'une enquête. Si l'existence de représailles est établie par le rapport d'enquête, le Bureau est tenu de prendre des mesures pour remédier aux effets préjudiciables que celles-ci ont entraînés. Le Directeur général peut aussi transmettre ces cas à HRD, qui déterminera les mesures disciplinaires à prendre contre le fonctionnaire qui a exercé des représailles.
18. En 2025, deux plaintes en instance concernant des allégations de représailles ont donné lieu à une enquête de l'IAO. Dans les deux cas, le rapport d'enquête a conclu que les allégations de représailles étaient sans fondement et que le Bureau aurait pris des mesures identiques à celles contestées par les plaignants, indépendamment de leurs activités protégées (l'une de ces plaintes portait sur le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée lié à un projet pour lequel le poste concerné n'était plus nécessaire, et l'autre sur une évaluation du comportement professionnel et le plan d'amélioration y afférent). Le Responsable de l'éthique et le Directeur général ont donc estimé dans ces deux affaires, sur la base des éléments d'appréciation recueillis lors de l'enquête, que les mesures prises étaient pleinement justifiées et ne pouvaient être considérées comme des représailles. Une plainte supplémentaire a été enregistrée pendant la période considérée, au sujet d'un risque de représailles lié au dépôt d'une réclamation concernant un différend sur le lieu de travail. Cette plainte n'était pas recevable car son auteur l'avait déposée prématurément, directement après avoir engagé l'activité protégée (le dépôt de la réclamation initiale) et avant qu'aucune mesure préjudiciable ait pu être prise. La plainte a donc été traitée en prenant des mesures préventives (examen et évaluation avec le plaignant de mesures pour empêcher les représailles) et en assurant un suivi de la situation.
19. En 2025, le Responsable de l'éthique a aussi fourni des conseils confidentiels sur le signalement des manquements et la protection des lanceurs d'alerte, avec 51 demandes d'assistance reçues au total. Douze de ces demandes ont conduit à envisager ou à prendre des mesures préventives pour empêcher des représailles. En vertu de la directive susmentionnée, le Bureau de l'éthique a, avec le consentement des auteurs des plaintes, prié les hauts fonctionnaires concernés d'assurer un suivi de la situation de ces derniers sur le lieu de travail de manière à empêcher qu'ils subissent des actes de représailles pour avoir signalé un manquement ou coopéré à un contrôle ou à une enquête.

---

<sup>7</sup> IGDS n° 551 (version 2).

## Relations avec le Comité consultatif de contrôle indépendant

20. Le Responsable de l'éthique échange régulièrement avec le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et lui adresse ses remerciements pour tous les conseils et le soutien prodigués. Le fait qu'il puisse s'entretenir librement et en toute confidentialité avec le comité, et réciproquement, est crucial pour l'indépendance de la fonction d'éthique et va dans le sens des recommandations du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies.
21. Aux réunions qu'il a tenues avec le CCCI en janvier et en septembre 2025, le Responsable de l'éthique a demandé des conseils au comité au sujet de la mise en œuvre du plan de travail relatif à l'éthique et lui a communiqué des informations actualisées sur divers sujets, notamment la suite donnée aux recommandations précédemment formulées, les activités du Bureau de l'éthique, les enseignements tirés de l'expérience, la protection contre les représailles, la coordination avec les autres fonctions de contrôle et l'élaboration d'indicateurs clés de performance applicables à la fonction de Responsable de l'éthique (voir section suivante).

## Indicateurs clés de performance

22. En 2025, le Responsable de l'éthique a défini des indicateurs clés de performance inspirés des meilleures pratiques observées dans d'autres bureaux de l'éthique du système multilatéral. Examinés et entérinés par le CCCI, ces indicateurs visent à permettre l'évaluation des résultats obtenus par le Bureau de l'éthique du BIT et à en favoriser l'amélioration continue. Ils se présentent comme suit:

| Objectif                                                                           | Cible                                                                                                                                                                                                                                              | État d'avancement        | Observations                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fourniture en temps opportun de conseils et d'orientations en matière d'éthique | Une réponse est apportée aux demandes de conseils ou d'orientations en matière d'éthique dans un délai moyen de cinq jours ouvrables.                                                                                                              | Pleinement atteint       | Une première réponse de fond est systématiquement fournie dans un délai de cinq jours (le plus souvent le jour même ou le jour suivant).                                                   |
| 2. Traitement rapide des demandes des lanceurs d'alerte                            | Les demandes de protection des lanceurs d'alerte sont examinées par le Responsable de l'éthique (examen <i>prima facie</i> ) dans un délai deux fois plus court que celui prévu par la procédure IGDS (soit 15 jours).                             | Partiellement applicable | Une demande jugée irrecevable n'a pas fait l'objet d'un examen (elle a été traitée comme une demande de prévention dans un délai d'un jour, comme d'autres demandes de lanceurs d'alerte). |
| 3. Fourniture d'un appui clair et utile au personnel en matière d'éthique          | Au moins deux tiers des membres du personnel ayant sollicité des conseils ou un appui du Bureau de l'éthique considèrent que les orientations ou les conseils fournis par le Responsable de l'éthique étaient clairs et bien expliqués.            | Pleinement atteint       | L'objectif est mesuré au moyen d'une enquête anonyme réalisée à la fin de l'année auprès des membres du personnel concernés.                                                               |
| 4. Sensibilisation, formation et information                                       | Au moins 10 pour cent du personnel ont suivi une formation sur l'éthique en présentiel ou en direct, participé à des séances de sensibilisation ou bénéficié d'un accompagnement personnalisé en matière d'éthique au cours de l'année précédente. | Pleinement atteint       | 410 membres du personnel en ont bénéficié.                                                                                                                                                 |

| Objectif                                                                | Cible                                                                                                                                                                        | État d'avancement  | Observations              |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 5. Participation au Réseau Déontologie des organisations multilatérales | Le Responsable de l'éthique participe aux réunions internationales annuelles du Réseau Déontologie des organisations multilatérales et contribue activement à ses activités. | Pleinement atteint | Voir la section suivante. |

## Réseau Déontologie des organisations multilatérales

23. Le Responsable de l'éthique au BIT est membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui vise à promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies sur les questions touchant à l'éthique, en particulier sur l'application cohérente des normes et politiques en la matière. Ce réseau est un espace de dialogue important, dans le cadre duquel les responsables de l'éthique des organisations internationales peuvent partager leurs retours d'expérience et apprendre les uns des autres, ce qui est essentiel pour entretenir et promouvoir une culture de l'éthique au sein du système des Nations Unies. En 2025, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales a adopté des normes pour la fonction d'éthique, à l'élaboration desquelles le Bureau de l'éthique du BIT a contribué, notamment en relayant les différents points de vue des petits bureaux de l'éthique.
24. Le Responsable de l'éthique a également participé à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, organisée par la Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures en octobre 2025. Les discussions ont porté sur divers sujets, comme les transformations et défis liés à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle (IA), l'éthique et les médias sociaux, l'éthique organisationnelle par opposition à l'éthique individuelle, l'utilisation d'approches fondées sur les données pour renforcer les fonctions d'éthique et la gestion des questions d'éthique impliquant des membres de la direction. Le Responsable de l'éthique au BIT a également pris part aux forums en ligne réguliers du Réseau, a organisé une réunion des responsables de l'éthique basés à Genève et continue de promouvoir, au sein du Réseau, la participation des petits bureaux d'éthique des organisations multilatérales, afin d'offrir un espace supplémentaire permettant de discuter des évolutions et de partager les bonnes pratiques.

## Observations générales et conclusions

25. La fonction d'éthique suppose de mener des activités de promotion et de conseil concernant les mesures à prendre, les politiques à adopter et la culture à entretenir au niveau institutionnel pour favoriser le respect, la concrétisation et la réalisation des valeurs du système des Nations Unies et de l'OIT. L'année dernière, les demandes de conseils et autres sollicitations adressées au Responsable de l'éthique ont continué d'augmenter, en particulier au siège (voir paragraphes 4 à 8), sans doute en raison des difficultés rencontrées par le Bureau en 2025, lesquelles font actuellement l'objet d'un examen par le Conseil d'administration dans le cadre de la question à l'ordre du jour consacrée à l'OIT dans un environnement multilatéral en mutation. Ce contexte, qui suscite de fortes incertitudes et alimente un climat d'anxiété parmi le personnel, peut entraîner des risques accrus sur le plan de l'éthique, d'où la nécessité de redoubler de vigilance en la matière. La nouvelle formation obligatoire en ligne sur l'éthique (voir paragraphe 10) a été conçue pour fournir une ressource utile à cet égard.
26. De même, le Responsable de l'éthique rappelle qu'il est important de veiller à ce que les réponses du Bureau et du personnel à ce contexte reposent sur les valeurs de l'OIT et soient discutées dans le cadre du dialogue social. Le Bureau de l'éthique se tient à la disposition de tous les fonctionnaires pour les accompagner dans cette démarche et insiste sur la nécessité de mettre

en œuvre les principes du travail décent ainsi que les autres valeurs clés de l'OIT, telles que le service public, l'impartialité, la résilience et l'innovation. C'est grâce à cette dernière que l'Organisation a pu démontrer son rôle essentiel lors des crises passées, notamment dans le cadre d'initiatives historiques comme l'adoption de la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (1944) (Déclaration de Philadelphie). Outre la promotion de ces valeurs par ses activités de conseil, de promotion et de sensibilisation, le Responsable de l'éthique a lancé en 2025 un programme en faveur d'un mode éthique de direction afin d'aider les responsables à incarner les valeurs de l'OIT (voir paragraphe 13). Plus largement, il reste à la disposition des bureaux, départements et unités qui souhaiteraient mener des initiatives pour renforcer la cohérence avec le cadre éthique de l'OIT dans leurs domaines de travail, par exemple à la faveur de la campagne «ILO Respect» (voir paragraphe 12).

27. Enfin, en 2025, le Responsable de l'éthique a constaté une augmentation des questions et préoccupations en lien avec la nouvelle problématique de l'utilisation des outils d'IA au sein du Bureau. Ces questions, qui font écho aux recherches récentes sur le sujet, tendent à indiquer que, si les outils d'IA peuvent apporter au Bureau une aide précieuse dans ses travaux, leur utilisation doit toutefois être mûrement réfléchie. Il a par exemple été fait état de problèmes de sources ou de fiabilité, et des préoccupations ont été exprimées quant à l'impact potentiel des outils d'IA sur l'identification de l'auteur du travail, le rôle de l'humain et les capacités cognitives des utilisateurs. Notant que le Département de la gestion de l'information et des technologies du Bureau a publié en 2023 des directives sur l'IA générative, complétées ensuite par des orientations concernant l'utilisation des outils d'IA mis à la disposition du personnel, et reconnaissant qu'il s'agit d'un domaine en constante évolution qui dépasse le champ de compétence du Bureau de l'éthique et requiert un suivi interdisciplinaire pour permettre le développement continu de bonnes pratiques, le Responsable de l'éthique, en sa qualité de conseiller, encourage le Bureau à rester attentif à ce domaine en pleine transformation. À cette fin, il œuvre, en collaboration avec d'autres parties prenantes dans le cadre de leurs mandats respectifs, à la création d'une communauté de pratique interne en vue de favoriser, au sein du Bureau, une utilisation des outils d'IA qui soit productive, appropriée et conforme aux valeurs de l'OIT, tout en donnant priorité au développement continu de l'intelligence humaine au travail.

Genève, 23 janvier 2026

Jordi Agustí-Panareda  
Responsable de l'éthique