



Organisation
internationale
du Travail

Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable et Programmes par Pays de Promotion du Travail Décent

Manuel de Référence pour
les Organisations Syndicales



Copyright © Organisation Internationale du Travail 2021
Première publication 2021

Les publications du Bureau international du travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole 2 de la Convention universelle pour les droits d'auteur. Néanmoins, de courts extraits de celles-ci peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Les demandes de droits de reproduction ou de traduction doivent être adressées aux Publications de l'OIT (Droits et licences), Bureau international du travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Le Bureau international du travail accepte volontiers ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de droits de reproduction peuvent effectuer des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Consultez le site www.ifrro.org pour trouver l'organisme de droits de reproduction de votre pays.

Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable et Programmes par Pays de Promotion du Travail Décent
Manuel de Référence pour les Organisations Syndicales
Langue: Français

ISBN: 9789220338247 (version papier)
ISBN: 9789220338254 (Web PDF)

Egalement disponible en:

Anglais:

United Nations Sustainable Development Cooperation and the Decent Work Agenda
A Trade Union Reference Manual
ISBN: 9789220338223 (Print)
ISBN: 9789220338230 (Web PDF)

Espagnol:

Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y Programas de Trabajo Decente por Países
Manual de referencia Sindical
ISBN: 9789220338261 (Print),
ISBN: 9789220338278 (Web PDF), Geneva, 2020.

ILO Cataloguing in Publication Data

Les appellations employées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à celles des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du travail aucune prise de position quant au statut juridique des pays, zones ou territoires, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe uniquement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation par le Bureau international du travail des opinions qui y sont exprimées.

La référence à des noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique pas leur approbation par le Bureau international du travail, et toute omission de mentionner une entreprise, un produit ou un procédé commercial particulier n'est pas une marque de désapprobation.

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante: www.ilo.org/publns.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable et Programmes par Pays de Promotion du Travail Décemment

Manuel de Référence pour
les Organisations Syndicales



Table des matières

Avant-propos	iv
Abréviations	vi
▶ SECTION 1: Contexte et introduction	1
1.1. Objectif de ce manuel de référence	5
1.2. Structure du manuel.....	6
▶ SECTION 2: Présentation générale des réformes des Nations Unies: Questions-réponses pour les organisations syndicales	7
2.1. Qu'est-ce que le processus de réforme des Nations Unies?	8
2.2. A quoi ressemble la nouvelle structure avec la réforme?	9
2.3. Qui fait quoi dans le processus de réforme?	11
2.4. Quelles sont les fonctions et responsabilité du coordonnateur résident ?..	11
2.5. Quels sont le rôle et les fonctions des équipes de pays des Nations Unies?	13
2.6. Quelles sont les incidences de la réforme sur l'OIT et son mandat?	14
2.7. Quelles sont les demandes formulées par l'OIT au nom de ses mandants?	15
2.8. Comment la mise en œuvre de la réforme sera-t-elle contrôlée et évaluée ?....	15
2.9. Quels avantages uniques apportent les organisations syndicales au processus de réforme?	17
2.10. Quels sont les canaux de participation des organisations syndicales?.....	17
2.11. Quel est l'impact du COVID-19 sur la réalisation des ODD?	19
▶ SECTION 3: Plan-cadre de coopération et analyse commune de pays	21
3.1. Plan-cadre de coopération.....	22
3.2. Principes directeurs du plan-cadre de coopération.....	24
3.4. Processus d'analyse commune de pays	27
3.5. Cadre analytique du plan-cadre de coopération	27
3.6. Configuration de l'équipe de pays des Nations Unies à l'appui du plan-cadre de coopération.....	29
3.7. Relier le financement du plan-cadre aux ODD	30
3.8. Mise en œuvre du plan-cadre: plans, suivi, communication d'informations et évaluation communs	32

►	SECTION 4: Promouvoir les synergies entre les PPTD et les plans-cadres de coopération	35
	4.1. Relier les PPTD aux plans-cadres pour favoriser la mise en œuvre du Programme 2030.....	36
	4.2. Approche du PPTD en matière d'élaboration des programmes par pays	37
	4.3. Les PPTD en tant que vecteur de l'activité des Nations Unies au niveau des pays.....	38
►	SECTION 5: La crise du COVID-19 et le Programme 2030	39
	5.1. Les incidences du COVID-19 sur la réalisation des ODD	40
	5.2. Le Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique au COVID-19	41
	5.3. Le cadre politique de l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19	45
	5.4. Le rôle des organisations de travailleurs dans la réponse au COVID-19 et la réalisation du Programme 2030	47

List of figures

Figure 1: Composantes de la réforme du Système des Nations Unies pour le développement	9
Figure 2: Nouvelle structure pour la mise en œuvre du Programme 2030	10
Figure 3: «Une nouvelle façon de collaborer en faveur du Programme 2030».....	11
Figure 4: Comment ACTRAV peut aider les organisations syndicales	20
Figure 5: Five-year CF cycle	23
Figure 6: Composantes de l'approche multidimensionnelle intégrée du plan-cadre.....	25
Figure 7: Main components of analytical framework	28
Figure 8: Comprendre le schéma d'élaboration du plan-cadre dans le pays—alignement sur la stratégie nationale de développement	28
Figure 9: Pacte de financement.....	30
Figure 10: Sources de financement pour la mise en œuvre du plan-cadre	
Figure 11: Stratégie de financement du plan-cadre.....	32
Figure 12: Le PPTD, principal cadre de responsabilité pour l'OIT.....	36
Figure 13: Réponse au COVID-19 au niveau des pays.....	43
Figure 14: Modèles de financement de la riposte et du relèvement face au COVID-19.....	44

Avant-propos

La réforme en cours du système des Nations Unies pour le développement vise principalement à améliorer l'efficacité de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), dans le cadre de l'initiative Unis dans l'action (One UN) des Nations Unies. Au vu de la crise économique et de l'emploi actuelle et des multiples attaques subies par le système multilatéral, que l'épidémie de coronavirus ne fait qu'amplifier, cette union dans l'action n'a jamais été aussi urgente. En tant qu'agence spécialisée des Nations Unies, l'OIT a un rôle important à jouer dans le processus de réforme et réaffirme son engagement sans faille en faveur de la mise en œuvre du Programme 2030.

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT contribue à tous les résultats stratégiques, résultats facilitateurs et éléments moteurs des politiques dans quatre principaux domaines: élaboration et mise en œuvre des politiques; coopération pour le développement; recherche; et réunions et activités de l'OIT aux niveaux mondial, régional et national. ACTRAV a par conséquent la mission spécifique de veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent participer concrètement à l'action de l'OIT et que les points de vue et préoccupations exprimés par les travailleurs soient pris en compte à tous les niveaux, de la planification à l'exécution et du suivi à l'évaluation. Son rôle dans le processus de réforme des Nations Unies constitue entre autres à relayer les messages clés de la réforme aux organisations syndicales et potentiellement à d'autres entités onusiennes au niveau national ou supérieur.

Les thèmes abordés dans ce manuel de référence sont au diapason de la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail qui met en avant l'importance du multilatéralisme pour affronter les enjeux du travail et aboutir à un «avenir du travail» conforme à nos attentes. La Déclaration cible également le Résultat 1 («Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif»), l'Indicateur 1.2.2. («Nombre d'organisations de travailleurs soumettant des propositions à examiner au sein des mécanismes du dialogue social relatifs à l'élaboration des politiques») et le Résultat A («Des connaissances faisant autorité et des partenariats à fort impact pour promouvoir le travail décent») du Programme et budget de l'OIT pour la période 2020-2021.

L'année 2020 inaugure la décennie de réalisation des Objectifs de développement durable (ODD). Ces objectifs, et en particulier le n°8 (Travail décent et croissance économique), délimitent le cadre international du développement et doivent être traduits en action au niveau national. La réalisation des ODD exige une plus grande capacité institutionnelle des organisations de travailleurs à contribuer efficacement au processus. C'est pourquoi, ce manuel sert également le Produit A.4 de l'OIT («Renforcement des partenariats conclus par l'OIT au sein du système multilatéral pour une meilleure prise en compte de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain dans les débats mondiaux et les politiques relatives à la réalisation des ODD»).

Ces dernières années les organisations syndicales mandantes de l'OIT ont de plus en plus sollicité l'aide d'ACTRAV sous forme de soutien technique, de partage d'informations et de sensibilisation au processus de réforme des Nations Unies, en particulier pour ce qui concerne le plan-cadre de coopération et le rôle des syndicats en la matière. Comme expliqué dans le manuel *Trade Unions in the Balance*¹, selon la culture du dialogue social et les pratiques de leur pays, les organisations syndicales font face à un grand nombre de difficultés qui reflètent en partie leurs propres limites en matière de capacités, en particulier sur le plan de la formulation, de la portée et de l'influence des politiques. Il est donc essentiel que nous soutenions leurs efforts de développement de compétences et de capacités visant à améliorer leurs résultats en termes d'implication dans l'élaboration des politiques.

Ce document a pour objectif de guider les organisations syndicales et de les inciter à mieux affirmer leur rôle dans les processus d'élaboration des politiques de développement aux niveaux national, régional et mondial. Il traduit la volonté d'ACTRAV de fournir aux organisations syndicales mandantes de l'OIT les connaissances nécessaires pour formuler correctement des propositions de dialogue social bi et tripartites et les soumettre au gouvernement et aux autres partenaires sociaux de leur pays. Ce manuel porte principalement sur les plans-cadres de coopération, les analyses communes de pays et les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Il met en avant les incidences de la crise du COVID-19 sur le Programme 2030 et conseille les organisations syndicales quant aux domaines politiques à viser dans le cadre de leur implication et de leur dialogue à différents niveaux.

Les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur ce manuel pour contribuer de manière plus efficace à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats du processus du Programme 2030, en se concentrant particulièrement sur les examens nationaux volontaires et sur les plates-formes régionales et mondiales de développement durable comme le Forum politique de haut niveau (FPHN).

Ce manuel de référence est le fruit du travail d'équipe d'ACTRAV. Je remercie tout spécialement Ariel Castro, Hilma Mote et Grayson Koyi qui ont revu et finalisé ce document, ainsi qu'Hilda Sánchez, ex-responsable du bureau régional d'ACTRAV pour l'Amérique latine et les Caraïbes, qui a préparé la première version.

Maria Helena André,
Directrice d'ACTRAV
Decembre 2020

¹ J. Visser: *Trade Unions in the Balance: ILO ACTRAV Working Paper* (Genève, BIT, 2019).

Abréviations

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs
BIT	Bureau international du Travail
CSI	Confédération syndicale internationale
FPHN	Forum politique de haut niveau
GNUDD	Groupe des Nations Unies pour le développement durable
ODD	Objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale d'employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUAD	Programme des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent



SECTION 1

Contexte et introduction

Section 1:

Contexte et introduction

Le monde fait face à de multiples défis en matière de développement, qu'il s'agisse des effets catastrophiques du changement climatique ou des différentes formes de pauvreté et d'inégalité, sans parler de la hausse du chômage, en particulier chez les jeunes et les femmes. Le 31 mai 2018, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la résolution [A/RES/72/279](#)², qui reconnaît que pour relever les défis omniprésents de l'époque actuelle, il faut des réponses mondiales intégrées, qu'aucune agence des Nations Unies ne peut apporter à elle seule.

L'Assemblée générale a convenu de repositionner le système des Nations Unies pour le développement afin de mieux soutenir les pays dans leurs efforts de mise en œuvre du Programme 2030³. Les réformes adoptées sont censées engendrer une amélioration de la cohérence, de l'efficacité et de l'intégration de l'organisation et du fonctionnement des Nations Unies, battant ainsi en brèche le scepticisme récurrent quant à l'intérêt du multilatéralisme et la capacité des institutions multilatérales à mener à bien leurs missions dans l'ordre mondial actuel.

Parmi les propositions approuvées par les Etats membres de l'ONU en 2018 figurent la restructuration des opérations de maintien de la paix et de la sécurité, la modernisation de la gestion de l'Organisation et le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. La réforme de la gestion de l'ONU a pour but de simplifier les procédures et décentraliser les décisions du Secrétariat afin d'améliorer la transparence, l'efficacité et la responsabilité. La réforme du système des Nations Unies pour le développement vise quant à elle à améliorer la coordination et l'incidence des activités de développement, répondant ainsi aux préoccupations quant à la fragmentation et la redondance des actions, en particulier au niveau des pays.

Exemples de réformes clés:

- ▶ Depuis le 1er janvier 2019, le système des coordonnateurs résidents a vu son autorité et son indépendance renforcées. Il a pour mission d'orchestrer les activités des entités des Nations Unies en matière de développement et de contribuer à obtenir des améliorations durables sur le plan social, économique et environnemental aux niveaux national et régional, sans laisser personne de côté.
- ▶ Les équipes de pays multidisciplinaires de l'ONU sont placées sous la responsabilité et la supervision directes des coordonnateurs résidents.

² https://un.org.me/UNDS_repositioning/20180604_Annex%20-%20Summary%20of%20key%20mandates%20Resolution%20UNDS%20repositioning%204%20June%202018.pdf.

³ Cette section est basée sur la page Web en anglais UNDS Reform FAQ (<https://reform.un.org/content/un-development-system-reform-101>). Le Secrétaire général a soumis des propositions dans deux rapports auprès du Conseil économique et social des Nations Unies en juin et décembre 2017, au titre du suivi de l'examen quadriennal complet: (i) ONU: Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de la mise en œuvre du Programme 2030 : garantir à chacun un avenir meilleur, Rapport du Secrétaire général, Conseil économique et social, juillet 2017, A_72_124&E_2018_3-FR; et (ii) ONU: Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de la mise en œuvre du Programme 2030 : notre promesse d'une vie dans la dignité, la prospérité et la paix sur une planète en bonne santé, Rapport du Secrétaire général, Conseil économique et social, décembre 2017, A_72_684&E_2018_7-FR.

- ▶ Il y aura une période de transition vers un regroupement des opérations et des locaux de l'ONU (Maisons des Nations Unies).

Parmi les bénéfices attendus:

- ▶ Plus collaboratif et cohérent, le système des Nations Unies pour le développement fédérera toutes les fonctions, ressources et compétences de l'ONU en la matière aux niveaux mondial, régional et national en soutien au Programme 2030.
- ▶ Une présence de l'ONU mieux adaptée et plus réactive dans chaque pays et centrée sur les priorités nationales engendrera des économies d'échelle et une collaboration plus efficace entre les organismes, fonds et programmes des Nations Unies.
- ▶ L'amélioration des pratiques de financement des donateurs et des Etats membres se traduira par une plus grande prévisibilité et flexibilité des ressources, favorisant ainsi un soutien intégré des pays à l'échelle de l'organisation.

En tant qu'agence spécialisée des Nations Unies, l'OIT joue un rôle majeur dans le processus de réforme et s'engage résolument en faveur de la mise en œuvre efficace du Programme 2030:

- ▶ Le Directeur général du BIT est **membre du Groupe restreint du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (GNUDD)**, qui assure la gouvernance et le contrôle stratégiques. Le Groupe restreint se compose des chefs de secrétariat du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, de l'OIT, du Programme des Nations Unies pour le développement, de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et le culture, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, d'ONU Femmes, du Programme alimentaire mondial et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), auxquels s'ajoute le représentant de la présidence tournante des commissions économiques régionales des Nations Unies.
- ▶ Le Directeur général du BIT coprécide le **Groupe de résultats sur les partenariats stratégiques** du GNUDD.
- ▶ L'OIT est membre du groupe consultatif du GNUDD pour le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, qui est chargé de conseiller l'équipe de transition.
- ▶ De hauts responsables et des spécialistes des bureaux des directeurs généraux adjoints du BIT en charge des portefeuilles **Gestion et réforme, Programmes extérieurs et partenariats et Politiques** représentent le Bureau dans les quatre groupes de résultats du GNUDD sur la **mise en œuvre des ODD, le financement stratégique, l'innovation commerciale et les partenariats stratégiques**.
- ▶ Les directeurs régionaux poursuivent leur participation avec les entités régionales.

Les trois mandants de l'OIT ont pu partager leurs points de vue sur les enjeux et les opportunités que la réforme du système des Nations Unies pour le développement présentait pour chacun d'eux et pour l'Organisation dans son ensemble.

La décision correspondante du Conseil d'administration (oct.–nov. 2018, GB334/INS/4, para. 188)⁴ figure dans l'encadré ci-après.

Le Conseil d'administration: a)accueille avec satisfaction la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée «Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies» (A/RES/72/279), adoptée le 31mai 2018, et ses implications sur les activités de l'OIT; b)prie le Directeur général de jouer un rôle moteur en tant que garant du tripartisme et du rôle spécifique des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la résolution et des mécanismes connexes de coordination interinstitutions, en tenant pleinement compte de l'opinion et des positions exprimées à ce sujet au sein du Conseil d'administration, à la présente session et à de précédentes sessions; c)décide d'examiner, à sa session de mars 2019, les implications, les défis et les perspectives de la réforme de l'ONU pour l'OIT, en se fondant sur une analyse approfondie préparée par le Bureau en consultation avec les mandants, ainsi qu'un plan d'action visant à mettre en œuvre la réforme et tenant compte des problèmes et des défis mis en lumière par le Conseil d'administration, notamment la manière de préserver la structure de gouvernance tripartite de l'OIT, sa mission normative et ses priorités programmatiques; d)prend note du ferme engagement exprimé par les gouvernements envers le principe du tripartisme et le rôle important que devraient jouer les partenaires sociaux dans la mise en œuvre du système réformé des Nations Unies; e)demande au Directeur général d'organiser des consultations régulières avec les mandants, notamment sur la question de la promotion du tripartisme dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, en vue d'alimenter la stratégie de l'OIT concernant sa participation au processus de réforme (et de favoriser le dialogue entre Genève et New York) (f) comprend les demandes présentées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) en vue d'obtenir le statut d'observateur auprès de l'Assemblée générale des Nations Unies afin de pouvoir participer aux sessions et aux travaux qu'elle consacre au processus de réforme, et convient de se saisir de cette question, à sa prochaine session, en vue d'examiner de nouvelles mesures appropriées; g)décide que le coût du doublement en 2019 de la contribution au système des coordonnateurs résidents prévue dans l'accord de partage des coûts, dont le montant est estimé à 2,2 millions de dollars E.-U., sera financé en premier lieu par les économies qui pourraient être réalisées dans la Partie I du budget pour 2018-19 ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (Partie II). Si cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale 2018-19.

Les mandants de l'OIT ont également formulé des demandes essentielles, parmi lesquelles:

- ▶ la nécessité de respecter la structure de gouvernance tripartite unique de l'Organisation et ses fonctions normatives;
- ▶ l'assurance du maintien de l'indépendance des mécanismes de supervision de l'OIT au niveau des pays;
- ▶ une plus grande clarté quant à la façon dont le mandat normatif de l'OIT sera répercuté dans les processus de planification nationaux.

Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont unanimement souligné l'importance de la reconnaissance par les coordonnateurs résidents de la mission singulière de l'OIT et du statut spécial de ses mandants en tant que décideurs au sein de l'Organisation.

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_651925.pdf.

1.1. Objectif de ce manuel de référence

Depuis la création de l'OIT en 1919, le tripartisme est un des fondements sur lesquels repose l'accomplissement de son mandat social. ACTRAV cultive des relations productives et constructives entre l'OIT et les organisations de travailleurs en faisant le lien entre les deux parties.

ACTRAV a préparé ce manuel de référence sur la réforme et le plan-cadre des Nations Unies afin de former et de mobiliser les organisations de travailleurs sur ces sujets. C'est une ressource essentielle pour elles afin de rester au fait de l'évolution du système des Nations Unies pour le développement. Ce manuel leur fournit également les informations correspondantes sur les processus et la gouvernance, le rôle et la place de l'OIT et de ses mandats et les liens entre plans-cadres de coopération et PPTD.

Son principal objectif est de fournir aux organisations syndicales toutes les informations nécessaires en fonction de leur contexte pour tracer leur propre itinéraire d'adhésion au processus de réforme des Nations Unies afin d'assurer la pleine mise en œuvre du Programme 2030 au niveau national, comme souligné dans la Déclaration du centenaire de l'OIT. Cela passe par la promotion d'une politique cohérente qui favorise une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, reconnaissant les liens étroits, complexes et essentiels entre la dimension sociale, les échanges commerciaux et les investissements et les politiques financière, économique et environnementale.

Dans ce manuel, nous invitons les organisations syndicales à intensifier leurs efforts d'implication dans les différents processus des Nations Unies et d'adhésion aux piliers du travail décent au niveau des pays. Elles doivent également avoir conscience des incidences complexes, bien que pas encore totalement connues, du COVID-19 sur la réalisation du Programme 2030.



Nous recommandons de lire ce document parallèlement au manuel de référence syndical d'ACTRAV sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et du rapport de l'enquête menée par ACTRAV auprès des organisations syndicales sur les incidences probables du COVID-19 sur la réalisation de l'ODD 8. Le manuel de référence syndical sur le Programme 2030, publié en 2016, détaille les différents éléments du programme, les 17 ODD et les opportunités qu'offrent les ODD, les cibles et les indicateurs aux organisations syndicales pour formuler des objectifs alignés sur le Programme 2030.

Le rapport d'enquête examine le point de vue des organisations syndicales quant aux conséquences probables, positives et négatives, du COVID-19 sur la réalisation de l'ODD 8 dans leur pays. Il suggère à ces organisations les domaines politiques sur lesquels donner leur avis lorsqu'elles collaborent avec les gouvernements et les autres instances qui façonnent le développement du pays.

1.2. Structure du manuel

Ce manuel comprend **cinq** sections:

- ▶ La **section 1** est une introduction qui donne le contexte du manuel et décrit son objectif, le public visé et l'usage auquel il est destiné.
- ▶ La **section 2** apporte les réponses aux questions essentielles que se posent généralement les organisations syndicales à propos des réformes des Nations Unies et de leurs incidences sur leur travail. Cette section s'intéresse à la nature des réformes, au cadre de gouvernance, au rôle des coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies et aux points d'entrée pour l'action syndicale.
- ▶ La **section 3** explique ce qu'est un plan-cadre de coopération et une analyse commune de pays et décrit le rôle stratégique que jouent les organisations de travailleurs pour façonner ces instruments.
- ▶ La **section 4** explique en quoi les PPTD rejoignent le plan-cadre de coopération pour atteindre les objectifs de travail décent dans l'optique de réalisation du Programme 2030 et comment les organisations syndicales peuvent veiller à ce que les priorités en matière de travail décent soient intégrées au plan-cadre.
- ▶ La **section 5** discute des incidences de la crise du COVID-19 sur le Programme 2030 et la réalisation des ODD et décrit le Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19, le Cadre politique de l'OIT pour affronter les conséquences socio-économiques de la crise du COVID-19 et le rôle majeur que les organisations de travailleurs ont à jouer pour une réponse efficace à la pandémie.



SECTION 2

Présentation générale des réformes des Nations Unies: Questions-réponses pour les organisations syndicales

Section 2:

Présentation générale des réformes des Nations Unies: Questions-réponses pour les organisations syndicales

Cette section apporte les réponses aux questions que se posent généralement les organisations syndicales à propos des réformes des Nations Unies et de leurs incidences sur leur travail. Les sections suivantes détaillent les aspects abordés ici.

2.1. Qu'est-ce que le processus de réforme des Nations Unies?

- ▶ Lancée en 2017 par le Secrétaire général des Nations Unies, António Guterres, la phase actuelle du processus de réforme vise à rendre l'ensemble de l'ONU plus efficace dans l'accomplissement de sa mission.
- ▶ C'est une réponse directe aux aspirations du Programme 2030, qui représente un enjeu mais aussi une occasion historique pour le multilatéralisme.
- ▶ C'est le processus de transformation le plus ambitieux et le plus complet du système des Nations Unies pour le développement depuis au moins les années soixante, affectant chaque organisme, département, bureau, commission régionale et opération sur le terrain impliqué dans les activités de développement.
- ▶ Il s'applique à toutes les entités du système des Nations Unies pour le développement et à toutes les équipes de pays des Nations Unies à travers le monde.
- ▶ Il impacte la façon de travailler des Nations Unies au niveau mondial, régional et national, forgeant l'élaboration de nouveaux modes et instruments de planification stratégique, cadres de responsabilisation, modalités administratives et pratiques budgétaires.
- ▶ Pour mener à bien le processus de réforme, le GNUDD ⁵ a été restructuré, la Vice-Secrétaire générale de l'ONU devenant sa nouvelle Présidente afin d'améliorer son action de supervision et d'orientation stratégique visant à faciliter le travail des équipes de pays des Nations Unies.

La réforme porte essentiellement sur trois domaines: paix et sécurité, gestion et développement. Pour ce qui est du développement, l'objectif de la réforme est d'adapter parfaitement le Système des Nations Unies pour le développement à sa finalité, en aidant les Etats membres à mettre en œuvre le Programme 2030 et réaliser les 17 ODD.



«La réforme n'est pas une fin en soi. Le but de la réforme est simple et clair: positionner au mieux l'ONU pour mener à bien le programme le plus ambitieux de l'humanité : les objectifs de développement durable. Pour mieux servir la population, celle qui en a besoin, celle qui espère. Celle qui se tourne vers nous pour l'aider à améliorer ses conditions de vie et à rendre ce monde

⁵ Le GNUDD est le successeur du Groupe des Nations Unies pour le développement et peut accueillir en tant que membres les 40 entités des Nations Unies qui contribuent à la réalisation du Programme 2030 au niveau des pays.

meilleur alors que les nouveaux défis se multiplient et que les changements profonds s'accélèrent.»⁶

► António Guterres, Secrétaire général des Nations Unies

La réforme est aussi une réponse collective des Nations Unies aux doutes récurrents quant à l'intérêt du multilatéralisme et la pertinence des institutions multilatérales compte tenu des défis auxquels est confronté le monde actuel. Avec cette réforme, l'ONU entend démontrer qu'en étant Unis dans l'action, ses membres peuvent soutenir leurs efforts nationaux de développement de manière plus efficace et transparente.

2.2. A quoi ressemble la nouvelle structure avec la réforme?

La réforme du Système des Nations Unies pour le développement repose sur sept composantes essentielles (Figure 1). La coordination nationale des initiatives de développement est du ressort des coordonnateurs résidents, qui représentent à cet effet le Secrétaire général des Nations Unies. Cette nouvelle organisation a été adoptée afin de promouvoir la collaboration entre les organismes, les fonds et les programmes des Nations Unies pour la réalisation des priorités nationales en matière de développement. Les 129 coordonnateurs résidents forment la pierre angulaire d'un système cohérent et coordonné assurant un soutien intégré pour la réalisation de tous les ODD.

Figure 1: Composantes de la réforme du Système des Nations Unies pour le développement
(source: <https://news.un.org/es/story/2018/05/1434911>)



⁶ <https://reform.un.org/content/development-reform>.

- ▶ Le 1^{er} janvier 2019, les coordonnateurs résidents ont pris leurs nouvelles fonctions en tant que plus hauts représentants du système des Nations Unies pour le développement, à la tête de 131 équipes de pays des Nations Unies qui rendent compte directement de leur action au Secrétaire général et servent 164 pays et territoires afin d'apporter une réponse collective aux besoins nationaux et d'assumer la responsabilité de l'ensemble du système sur le terrain (Figures 2 et 3).
- ▶ Dans le cadre de la réforme, la responsabilité des équipes de pays des Nations Unies vis-à-vis des gouvernements hôtes est plus claire et plus effective, de même que celle des coordonnateurs résidents vis-à-vis des dirigeants locaux des entités des Nations Unies et du Secrétaire général.
- ▶ Une nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies, avec une organisation, des rôles et des profils revisités, est à présent mieux adaptée aux contextes des pays et apte à produire des résultats en commun via les nouveaux plans-cadres de coopération qui remplacent l'ancien Plan-cadre des Nations pour l'aide au développement (PNUAD) et constituent le principal instrument stratégique pour répondre aux besoins et priorités nationales.
- ▶ Un Bureau de coordination des activités de développement des Nations Unies et des unités régionales modernisés fournissent ensemble une infrastructure de soutien mieux adaptée pour répondre aux besoins des coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies.
- ▶ Le financement par les donateurs est à présent axé sur des ressources plus prévisibles et plus souples, permettant ainsi au Système des Nations Unies pour le développement d'adapter son soutien, d'améliorer ses résultats et d'assurer une plus grande transparence et une meilleure responsabilisation pour les ressources allouées.

Figure 2: Nouvelle structure pour la mise en œuvre du Programme 2030

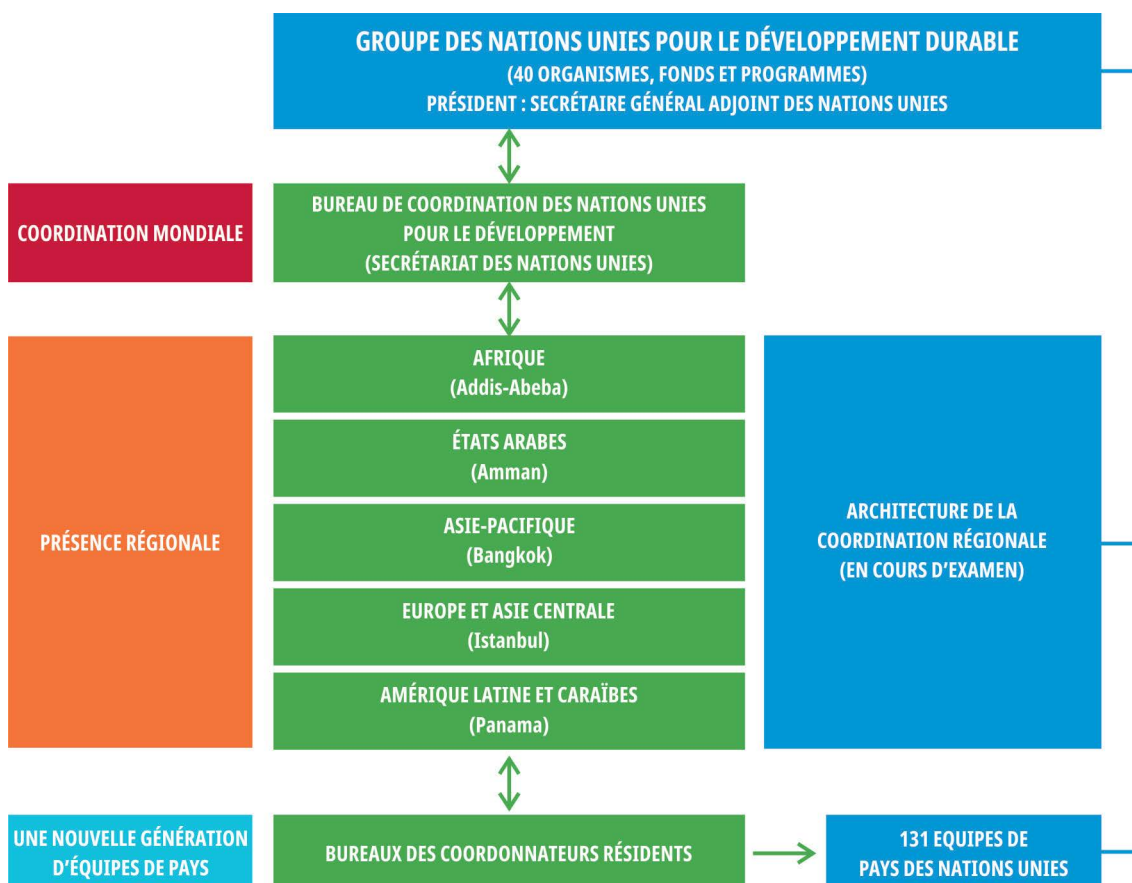
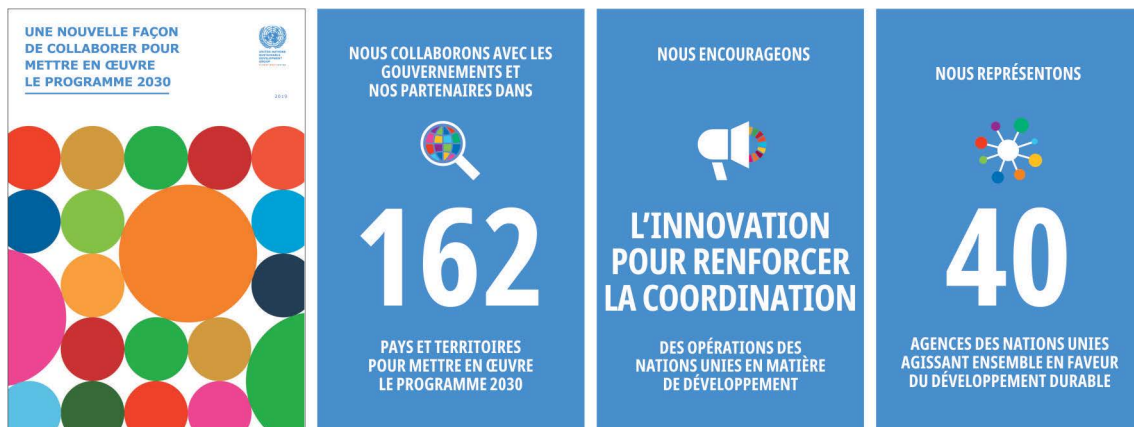


Figure 3: «Une nouvelle façon de collaborer en faveur du Programme 2030»



2.3. Qui fait quoi dans le processus de réforme?

- ▶ Le Secrétaire général de l'ONU a mis en place une équipe de transition dirigée par la Vice-Secrétaire générale afin de gérer la mise en œuvre de tous les aspects de la réforme.
- ▶ Plusieurs mécanismes interorganismes ont été créés au sein de différentes entités des Nations Unies afin de promouvoir les priorités de développement et le GNUDD, convoqué par la Vice-Secrétaire générale, collabore avec tous les directeurs afin de fixer les orientations stratégiques et de superviser les activités.
- ▶ Des réunions publiques avec les équipes du siège ou celles présentes sur le terrain et des consultations avec les Etats membres ont lieu régulièrement.
- ▶ Un groupe de travail composé du Cabinet du Secrétaire général, du PNUD, du Bureau de coordination des activités de développement des Nations Unies, du Département de la gestion et du Bureau des affaires juridiques a mené à bien la transformation du système des coordonnateurs résidents et le transfert du Bureau de coordination des activités de développement des Nations Unies au Secrétariat, où il s'appelle à présent Bureau de coordination du développement.

2.4. Quelles sont les fonctions et responsabilité du coordonnateur résident ?

Le coordonnateur résident est le plus haut représentant du Système des Nations Unies pour le développement au niveau des pays. Il rend compte de son action au Secrétaire général et doit:

- ▶ adresser chaque année un rapport au gouvernement hôte sur l'ensemble des activités du Système des Nations Unies pour le développement dans le pays;
- ▶ représenter les Nations Unies aux plus hauts niveaux de l'Etat avec les représentants des organismes impliqués, favoriser les relations avec le Gouvernement, la société civile, les partenaires bilatéraux et multilatéraux, les milieu universitaires et le secteur privé, aidant ainsi

⁷ Cette sous-section est basée sur la description du poste de coordonnateur résident https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/Generic%20RC%20Job%20Description%20Final_1%20Jan%202019.pdf (anglais uniquement)

le Système des Nations Unies pour le développement à cibler les besoins, priorités et enjeux du développement durable dans le pays de façon à faire avancer le Programme 2030 et à stimuler une action plus ample et plus rapide en faveur de la réalisation des ODD;

- ▶ diriger les équipes de pays des Nations Unies dans leur activité de développement, suivi et compte-rendu de l'action du coordonnateur résident, faciliter la mise en place du coordonnateur résident par les équipes de pays en concertation avec le gouvernement et en collaborant avec les différents partenaires afin de veiller à ce que les programmes des organismes des Nations Unies et leur financement groupé cadrent avec les besoins nationaux en matière de développement;
- ▶ soutenir et accélérer le travail des équipes de pays des Nations Unies, y compris des organismes non résidents ⁸, afin qu'elles puissent atteindre les objectifs propres à chaque organisme en matière de planification stratégique, économie, partenariats et financement du développement, gestion des données et des résultats, reporting, communication et sensibilisation;
- ▶ promouvoir les principes fondamentaux de la Charte des Nations Unies, dont le respect des droits de l'homme et l'égalité entre les hommes et les femmes, et s'engager à ne laisser personne de côté dans la réalisation des ODD, en commençant par ceux pour lesquels il reste encore un long chemin à parcourir;
- ▶ en collaboration avec les autres entités du Système des Nations Unies pour le développement, bâtir et mobiliser des partenariats stratégiques nationaux et subnationaux avec la société civile, **les organisations de travailleurs et d'employeurs**, les réseaux de jeunes, le secteur privé, les législateurs, les milieux universitaires, les médias, les clubs de réflexion et toute la communauté du développement pour faire avancer le Programme 2030;
- ▶ avec les gouvernements, les équipes de pays des Nations Unies et les entités régionales pertinentes, favoriser le partage de connaissances et la collaboration, les échanges Sud-Sud et triangulaires et les initiatives multipays et transfrontalières pour obtenir des résultats plus généralisés à l'échelle du système et des retombées dans la mise en œuvre nationale du Programme 2030;
- ▶ assurer la gouvernance et la supervision des instruments de financement nationaux à l'échelle du système, rechercher des financements publics et privés pour le compte du système afin de soutenir les efforts conjoints des Etats membres, les plans à l'échelle du système, les initiatives en soutien au plan-cadre de coopération et la réalisation du Programme 2030;
- ▶ coordonner les réponses des entités des Nations Unies et des organisations humanitaires concernées en accord avec la résolution 46/182 de l'Assemblée générale et les résolutions associées, faciliter les liens entre les programmes d'aide humanitaire et de développement pour des résultats durables et plus performants;
- ▶ dans les situations de conflit et post-conflit, faciliter l'intégration du travail des équipes de pays des Nations Unies et des missions politiques ou de maintien de la paix afin de maximiser les efforts dans l'intérêt de la résilience, de la prévention, de la paix et de la planification de la transition;

⁸ L'OIT dispose d'un réseau de 36 bureaux nationaux alors qu'il y a 129 bureaux de coordonnateurs résidents. C'est pourquoi dans un grand nombre de pays, l'OIT opère en tant qu'agence non résidente. Dans 21 pays, un coordonnateur national (CN) supervise l'action de l'OIT et la présence de l'Organisation dans bon nombre de pays se limite à des projets de coopération en matière de développement et au personnel associé. (M. Oumarou: Point sur la réforme du système des Nations Unies, oct 2019).



- promouvoir la formation du personnel et l'application des règles et politiques le concernant, notamment la parité hommes-femmes et la prévention de l'exploitation, des agressions et du harcèlement sexuels, ainsi que les principes du Modèle de leadership du système des Nations Unies ⁹ en coordination avec les entités respectives.

2.5. Quels sont le rôle et les fonctions des équipes de pays des Nations Unies?

Les équipes de pays sont le principal instrument de coordination entre les différents organismes des Nations Unies et de prise de décisions au niveau des pays. Elles sont dirigées par le coordonnateur résident et composées des représentants des entités des Nations Unies qui mènent les activités de développement dans le pays. Elles peuvent aussi inclure des représentants des entités de l'ensemble du système des Nations Unies telles que la Banque mondiale. Les équipes se réunissent au moins une fois par mois. Chacune définit ses propres modalités de fonctionnement, qui peuvent inclure notamment la création, avec le soutien du coordonnateur résident, de mécanismes de coordination qui rendent compte à celui-ci. L'équipe est consultée quant aux décisions qu'envisage de prendre le coordonnateur résident. En l'absence de consensus au sein de l'équipe sur les objectifs stratégiques du plan-cadre ou la répartition de l'enveloppe de financement de l'équipe, la décision finale revient au coordonnateur résident, conformément à l'examen quadriennal complet des politiques de 2016.

Les membres des équipes de pays des Nations Unies collaborent entre eux afin d'apporter une réponse cohérente aux besoins et priorités en relation avec les ODD et assurer une responsabilisation mutuelle. En fait, la responsabilité des membres de chaque équipe de pays des Nations Unies s'exerce à deux niveaux: vis-à-vis d'une part de leurs entités respectives pour différentes missions et d'autre part de leur coordonnateur résident respectif pour l'ensemble de leur résultats, tel que

⁹ <https://undocs.org/fr/CEB/2017/1>.

défini par les accords interorganismes et le plan-cadre. C'est pourquoi un plan-cadre solide, établi avec le gouvernement hôte, est l'instrument le plus important pour la planification et la mise en œuvre des activités des Nations Unies en matière de développement dans chaque pays.

Les membres des équipes de pays des Nations Unies apportent un soutien politique et technique à leur coordonnateur résident respectif et contribuent au processus de planification, de suivi, d'analyse et de reporting, à la gestion des informations, à la communication et à la sensibilisation en ce qui concerne la mise en œuvre du plan-cadre et en soutien au Programme 2030. Les équipes de pays des Nations Unies rendent compte annuellement aux gouvernements par le biais des coordonnateurs résidents de l'efficacité de leur action en faveur de la réalisation du Programme 2030.

Principales responsabilités des équipes de pays des Nations Unies:

- ▶ **Planification et programmation stratégiques** pour veiller à ce que les activités opérationnelles des Nations Unies en matière de développement soient centrées sur le développement durable sans perdre de vue les objectifs d'éradication de toutes les formes de pauvreté et de ne laisser personne de côté, conformément au caractère intégré du Programme 2030.
- ▶ **Communication et sensibilisation** afin de réaliser tous les ODD en même temps, sans discrimination entre les groupes et dans le respect des droits humains et de l'égalité hommes-femmes.
- ▶ **Services communs** afin de fournir un soutien optimal sur le terrain via la mutualisation des ressources et une meilleure coordination, transparence et efficacité des activités des Nations Unies en matière de développement.
- ▶ **Mobilisation des financements et des ressources** afin d'optimiser les moyens humains et financiers visant à soutenir collectivement le Programme 2030.

2.6. Quelles sont les incidences de la réforme sur l'OIT et son mandat?

La réforme du système des Nations Unies pour le développement impacte les activités opérationnelles de l'OIT et des organisations syndicales aux niveaux national régional et mondial. Le Conseil d'administration du BIT a reconnu que la réforme offre à l'OIT l'occasion de démontrer le rôle et la valeur uniques du tripartisme, de l'action normative et du dialogue social mais aussi d'élargir son champ d'action et de renforcer son influence (et celle de ses mandants) pour mieux promouvoir le travail décent et les normes internationales du travail.

Il convient de se reporter à ce propos à la Déclaration du centenaire de l'OIT, largement adoptée par une résolution spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies (Résolution A/73/L.117)¹⁰, qui:

¹⁰ <https://undocs.org/fr/A/RES/73/342>.

souligne que le plein emploi productif et le travail décent pour tous font partie des éléments clés du développement durable et devraient par conséquent être un objectif prioritaire des politiques nationales et de la coopération internationale;

promet de créer les conditions propices à une croissance économique solide, inclusive et durable, une prospérité partagée et un travail décent pour tous, en tenant compte des différents niveaux de développement et de capacités nationales.

La résolution:

demande également aux fonds, programmes, organismes spécialisés et institutions financières des Nations Unies de continuer à généraliser les objectifs de plein emploi productif et de travail décent pour tous dans leurs politiques et d'envisager l'intégration des éléments politiques de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable afin de guider le travail des équipes de pays des Nations Unies, le cas échéant et en adéquation avec les priorités nationales.

Le travail des équipes de pays des Nations Unies devrait inclure également la promotion de la cohérence des politiques pour faire progresser le travail décent à l'échelon national.

2.7. Quelles sont les demandes formulées par l'OIT au nom de ses mandants?

- ▶ La description des fonctions de coordonnateur résident doit stipuler que les organisations de travailleurs et d'employeurs sont des parties prenantes essentielles avec lesquelles le coordonnateur doit collaborer au niveau du pays lors de la formulation et de la mise en œuvre de l'analyse commune de pays et du plan-cadre, en particulier pour ce qui concerne les ODD en lien avec le mandat de l'OIT.
- ▶ Les entités du système des Nations Unies pour le développement doivent être informées de la pertinence d'un dialogue tripartite régulier avec les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, en particulier au niveau mondial.
- ▶ La Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) devraient disposer du statut d'observateur à l'Assemblée générale des Nations Unies.
- ▶ Pour assurer le suivi du processus de réforme des Nations Unies et de la mise en œuvre du Programme 2030, la CSI et l'OIE devraient être autorisées à prendre part aux activités du Conseil économique et social des Nations Unies.
- ▶ Des locaux communs des Nations Unies devraient améliorer la visibilité de l'OIT et fournir des espaces de réunion aux représentants de ses mandants.

2.8. Comment la mise en œuvre de la réforme sera-t-elle contrôlée et évaluée ¹¹?

- ▶ La mise en œuvre du nouveau système de coordonnateurs résidents fera l'objet d'un rapport annuel auprès du segment des activités opérationnelles du Conseil économique et social des Nations Unies.
- ▶ Le système des Nations Unies pour le développement s'engage à faciliter l'accès aux données de réalisation des priorités des pays en matière d'ODD, via par exemple des plates-formes en ligne qui suivent les actions entreprises par les Nations Unies pour atteindre un ODD déterminé et indiquent quelles sont les activités financées dans le cadre du système.
- ▶ En 2019, avec le soutien du Groupe d'évaluation des Nations Unies, le système des Nations Unies pour le développement a mis sur pied des mécanismes d'amélioration de la qualité et de la crédibilité des évaluations des PNUAD, améliorant ainsi l'adéquation et l'harmonisation des activités des Nations Unies dans les pays et contribuant à la compilation des données sur les résultats des mesures de soutien des Nations Unies à l'échelle régionale et mondiale.
- ▶ La réforme du système des Nations Unies pour le développement ne sera couronnée de succès qu'à condition que le soutien renforcé apporté aux pays par les Nations Unies leur permette d'accélérer leur progression vers la réalisation des ODD.

¹¹ <https://reform.un.org/content/un-development-system-reform-101>.



Indicateurs de réussite:

1. qualité, cohérence et fiabilité du soutien politique fourni aux gouvernements par les Nations Unies,
2. capacité à identifier, concevoir ou soutenir de nouveaux partenariats permettant aux pays d'accéder à de nouvelles sources de financement et d'expertise pour leurs priorités nationales,
3. meilleure appropriation par les Etats membres et les gouvernements hôtes du système des Nations Unies pour le développement et de sa coordination,
4. discipline des entités du système des Nations Unies vis-à-vis de l'action collective pour soutenir les pays, réduisant ainsi le coût des transactions pour ses partenaires,
5. degré d'efficacité de la façon dont le soutien est apporté.

2.9. Quels avantages uniques apportent les organisations syndicales au processus de réforme?

- ▶ Les organisations syndicales possèdent des compétences et un savoir-faire hors pair en matière de promotion du dialogue social, de la négociation collective et des mécanismes existants de mise en œuvre des normes internationales du travail dans les pays.
- ▶ Leur expérience unique acquise lors des négociations avec les gouvernements et les employeurs est précieuse pour le processus de développement et ses résultats.
- ▶ La parole et l'influence de leurs membres sont de solides atouts car elles portent sur tous les secteurs de l'économie, formelle et informelle, sur les deux sexes, sur les zones urbaines et rurales et sur toutes les religions.
- ▶ Les organisations syndicales ont pleinement conscience de l'importance qu'il y a à assurer à chacun un niveau de vie élevé en développant l'emploi productif décent, en réduisant la pauvreté et les inégalités de revenu, en améliorant les indicateurs du développement humain et en étendant la protection sociale universelle de base, qui sont autant d'actions fondamentales pour un développement économique et social durable et inclusif.
- ▶ Les organisations syndicales sont différentes des autres institutions de la société civile (ONG). La nouvelle description de poste de coordonnateur résident contient les éléments sur lesquels peuvent s'appuyer les bureaux de l'OIT dans les pays pour demander aux coordonnateurs résidents et aux équipes de pays des Nations Unies de traiter les organisations de travailleurs et d'employeurs comme des mandants spéciaux dotés d'un mandat socioéconomique et politique plus large que celui des ONG en vertu de leur représentativité.

2.10. Quels sont les canaux de participation des organisations syndicales?

Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont explicitement mentionnées dans les directives 2019 du GNUDD à propos du plan-cadre de coopération ¹². La nouvelle description de poste de coordonnateur résident fait référence à ces organisations comme étant des entités avec

¹² ONU: Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable-Directives internes, Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2019). https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.

lequel celui-ci devrait coopérer au niveau des pays dans le cadre de sa mission de coordination du soutien des Nations Unies à la mise en œuvre du Programme 2030 via le processus du plan-cadre.

Le plan-cadre est principalement un contrat de partenariat entre les Nations Unies et un gouvernement national. Il «constitue un engagement envers un grand nombre de parties prenantes» et «permet la recherche de solutions de développement au moyen d'un dialogue inclusif»¹³ Pièce maîtresse de la réforme, il confirme l'engagement dans des valeurs universelles, pilotant l'action collective des Nations Unies dans les pays. Les documents de programmation spécifiques à une entité, comme ceux définissant les PPTD dans le cas de l'OIT, découlent du plan-cadre et non l'inverse. Avant la signature du plan-cadre, un examen de l'organisation de l'équipe de pays des Nations Unies doit être effectué afin de vérifier qu'elle est bien en mesure d'honorer les engagements énoncés.

Toutefois, afin d'élaborer un plan-cadre, une analyse commune de pays doit être réalisée. Lors de ce processus indépendant, les priorités nationales en matière de développement appelées à recevoir le soutien des Nations Unies sont identifiées et doivent être approuvées. L'analyse commune de pays consiste à «examiner les progrès accomplis par le pays dans la mise en œuvre des engagements qu'il a pris pour réaliser le Programme 2030 et se conformer aux normes de l'ONU et aux principes inscrits dans la Charte des Nations Unies, y compris les principes directeurs du plan-cadre, ainsi que les lacunes qu'il doit combler à cet égard, les opportunités qui s'offrent à lui et les obstacles qu'il rencontre.»¹⁴

Les organisations syndicales devraient prendre l'initiative au cours du processus d'analyse afin de faire avancer l'agenda du travail décent en:

- ▶ assistant et participant activement aux réunions organisées par les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies,
- ▶ conviant les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies à des rencontres informelles,
- ▶ participant à des forums nationaux sur le développement durable via les commissions économiques régionales des Nations Unies,
- ▶ sollicitant l'aide des bureaux locaux et régionaux de l'OIT, notamment le soutien technique direct des spécialistes d'ACTRAV,
- ▶ participant à des forums régionaux et mondiaux sur le développement durable tels que les Forums régionaux annuels sur le développement durable et le Forum politique de haut niveau sur le développement durable,
- ▶ prenant part activement au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre des initiatives nationales en matière de développement durable,
- ▶ continuant à enrichir leurs capacités et base de connaissances internes pour appuyer les politiques à tous les niveaux,
- ▶ s'assurant de faire partie de tous les événements clés nationaux, régionaux et mondiaux,
- ▶ et si possible en désignant en interne des responsables affectés spécialement à ces tâches.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

2.11. Quel est l'impact du COVID-19 sur la réalisation des ODD?

Les conséquences sanitaires, économiques et sociales du COVID-19 ont fait perdre leur emploi à un grand nombre de travailleurs et menacent ainsi leurs moyens de subsistance. Du point de vue du Programme 2030 et des ODD, le COVID-19 est un obstacle majeur à la réalisation des objectifs de plein emploi productif, de travail décent et de protection sociale universelle abordable. L'édition 2020 du *Rapport sur les objectifs de développement durable* signale les effets pertinents suivants de la pandémie de COVID-19:

- ▶ On estime que 71 millions de personnes se trouveront en situation d'extrême pauvreté en 2020, ce qui constituera la première hausse de la pauvreté à l'échelle mondiale depuis 1998 ¹⁵.
- ▶ La suppression d'emplois et le chômage provoqués par la crise du COVID-19 ont durement frappé quelque 1,6 milliard de personnes qui travaillent dans l'économie informelle, soit la moitié de la population active mondiale, faisant chuter leurs revenus de 60 pour cent au cours des premiers mois de la crise.

Maria Helena André, la directrice d'ACTRAV, a fait part de son point de vue sur le COVID-19 et ses implications sur le multilatéralisme et les ODD dans un entretien réalisé en avril 2020:

Il est encore difficile de mesurer pleinement les effets du COVID-19 sur les efforts en matière de développement durable (ODD) déployés à l'échelle nationale, régionale et mondiale. Pour autant, il est indéniable que cette crise a révélé avant tout que même en cette période difficile, [...] l'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique constitue la réponse la plus large de par sa dimension sociale, économique et environnementale. Il fixe des cibles en matière d'inclusion sociale, de travail décent, de croissance économique durable, de répartition équitable des richesses et de préservation de l'environnement. De plus il nous appelle tous déjà à repenser et modifier radicalement notre relation à l'environnement et nos modes et comportements d'accumulation et de consommation ¹⁶.

Même si la pleine mesure des effets de la pandémie sur le travail décent et les avancées dans la réalisation des ODD, et en particulier, l'ODD 8, n'est pas encore clairement établie parce que la situation sanitaire et économique continue d'évoluer, le rapport d'ACTRAV sur le COVID-19 et l'ODD 8 ¹⁷ montre qu'il y a aussi des signes d'incidences positives de la crise comme la reconnaissance des travailleurs essentiels et le renforcement des régimes de protection sociale. Néanmoins, il apparaît clairement que pour d'autres domaines, il faudra accélérer durablement les efforts à tous les niveaux pour atteindre les objectifs du Programme 2030. Le rapport d'ACTRAV révèle également que les effets de la pandémie varient énormément selon les pays, les secteurs d'activité et les catégories de travailleurs. C'est pourquoi toute stratégie de reprise doit tenir compte de la parole des travailleurs vulnérables, y compris de ceux qui luttent déjà avant la pandémie pour préserver leurs moyens de subsistance.

¹⁵ La perte de revenus, l'accès limité à la protection sociale et la hausse des prix signifient que même les personnes qui étaient auparavant en sécurité risquent de se trouver confrontées à la pauvreté et à la faim.

¹⁶ BIT: Multilatéralisme, ODD et COVID-19: Quel rôle pour les organisations de travailleurs? [entretien avec MH André] (2020). https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_742220/lang--fr/index.htm.

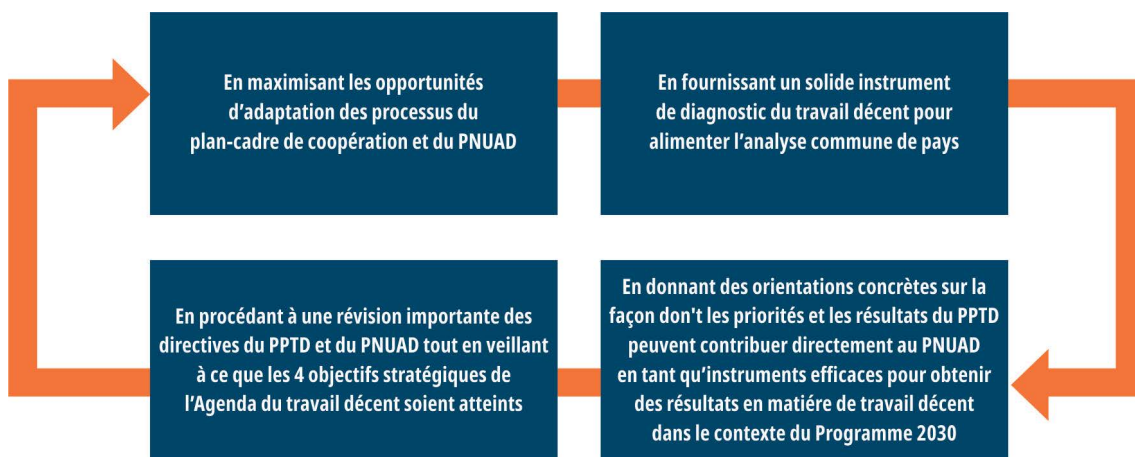
¹⁷ BIT: The likely impact of COVID-19 on SDG 8: Baseline study, ACTRAV (2020).

Mme André insiste également sur la nécessité pour toutes les organisations syndicales de prendre leur part des efforts de redressement de l'économie et de l'emploi:

La progression dans la mise en œuvre des ODD dépend étroitement de plusieurs facteurs liés entre eux. Premier facteur: la façon dont les partenaires sociaux, travailleurs, employeurs, gouvernements et organismes de développement participent plus efficacement au système des Nations Unies pour le développement afin de répondre rapidement aux besoins par des politiques et des programmes. Deuxième facteur: la volonté des pouvoirs publics nationaux de maintenir les engagements de ressources affectés aux cibles des ODD et leur capacité à s'adapter aux nouvelles exigences et initiatives politiques émergentes. Troisième facteur: la quantité de ressources (humaines et financières) mobilisées localement et via des partenariats mondiaux et régionaux avec de multiples acteurs pour répondre aux difficultés immédiates et à long terme. Enfin dernier facteur: la prise de conscience politique que pour une large part, les mesures prises pour répondre au COVID-19 s'inscrivent dans la mise en œuvre du Programme de développement durable pour 2030 même si elles ont été induites par la crise 18.

D'une manière générale, et plus spécifiquement pour ce qui concerne la réforme des Nations Unies, le processus des ODD à l'échelle nationale et les options politiques pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19, les équipes d'ACTRAV sont prêtes à aider les organisations syndicales de différentes façons (Figure 4).

Figure 4: Comment ACTRAV peut aider les organisations syndicales



¹⁸ Ibid.



© PHOTO OIT

SECTION 3

Plan-cadre de coopération et analyse commune de pays

Section 3:

Plan-cadre de coopération et analyse commune de pays

Cette section décrit le nouveau plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, le processus d'analyse commune de pays et le rôle stratégique des organisations de travailleurs pour renseigner les deux.

3.1. Plan-cadre de coopération¹⁹

Le plan-cadre de coopération est le principal outil énonçant les attentes du système des Nations Unies pour le développement et orientant son action au niveau des pays pour accélérer la réalisation des ODD sans laisser personne de côté.

Le PNUAD s'intitule à présent plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable afin de bien faire ressortir le fait que les gouvernements (et ceux qu'ils représentent) coopèrent avec le système des Nations Unies pour le développement en faveur de la réalisation des ODD. La nouvelle approche implique que les programmes pilotés dans les pays par des organismes spécifiques des Nations Unies soient définis dans le plan-cadre. Elle donne la priorité aux choix de développement durable les plus porteurs de changement pour le pays hôte. La vision cloisonnée des objectifs du Millénaire pour le développement est ainsi abandonnée au profit d'une approche plus intégrée, guidée par le Programme 2030 et les ODD.

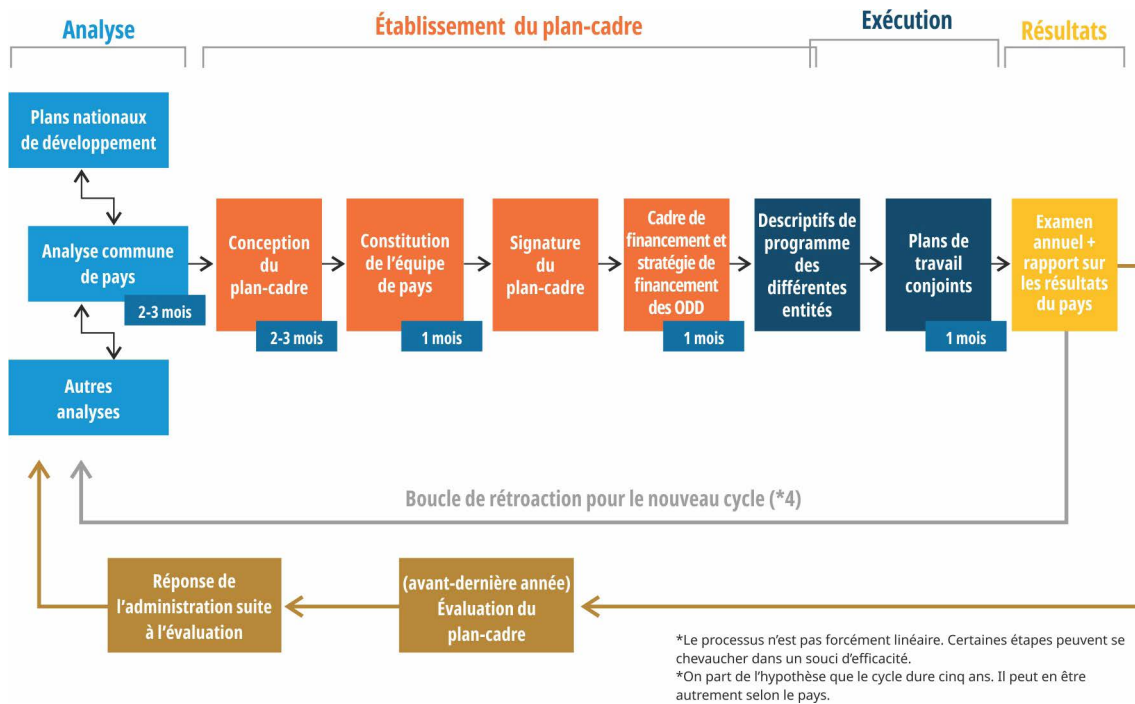
Le plan-cadre définit les priorités stratégiques nationales à moyen terme qui procèdent en général d'une vision à long terme (matérialisée par exemple par un plan national de développement ou un programme national de réalisation des ODD). Il s'inscrit de plus en plus dans le cadre des ODD et des engagements pris au niveau régional et sous-régional en matière de développement. Il régit désormais l'ensemble du cycle de programmation, organisant la planification, l'exécution, le suivi, le contrôle et l'évaluation de l'action collective conduite dans le pays par le système des Nations Unies à l'appui du Programme 2030.

Le rôle directeur du coordonnateur résident est renforcé à toutes les étapes du plan-cadre. Une fois approuvé, le document final du plan-cadre est signé par le coordonnateur résident et le gouvernement ainsi que les entités des Nations Unies impliquées. La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan-cadre sont menés conjointement par le coordonnateur résident et le gouvernement. La durée de vie d'un plan-cadre est de trois à cinq ans (**Figure 5**), en fonction du contexte de développement du pays et de son cycle de planification nationale du développement.

¹⁹ L'essentiel de la section 3 est basé sur le manuel Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable - Directives internes, Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2019). https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.

Figure 5: Five-year CF cycle

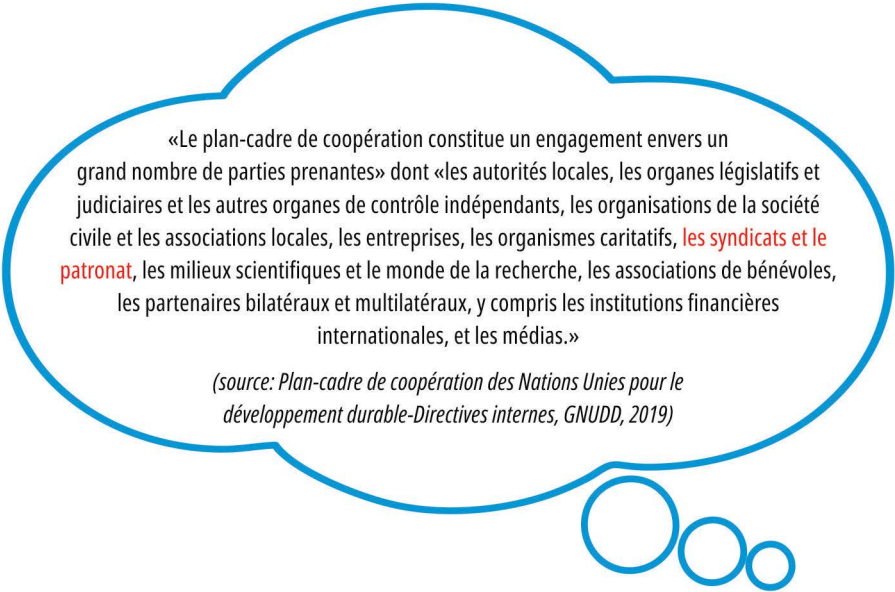
(source: United Nations Sustainable Development Cooperation Framework-Internal Guidance, UNSDG, 2019)



En résumé:

- ▶ Le plan-cadre de coopération est un accord de partenariat entre les Nations Unies et le gouvernement portant sur la hiérarchisation, la planification, la réalisation et le suivi des mesures adoptées pour mettre en œuvre le Programme 2030 en plus des examens nationaux volontaires établis sur la base des indicateurs de suivi des ODD.
- ▶ Il constitue un engagement pris envers la population d'un pays par le système des Nations Unies pour le développement, en particulier les personnes les plus marginalisées et les plus vulnérables, afin d'aider le gouvernement à élaborer des indicateurs de développement conformes au Programme 2030 et au Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable, de répondre aux besoins du pays en matière de développement, en faisant une place aux laissés-pour-compte à toutes les étapes du plan-cadre et dans toutes les activités et tous les programmes et de veiller à ce que la population, en particulier les laissés-pour-compte, participe activement aux activités de développement.
- ▶ Le plan-cadre constitue «un engagement envers un grand nombre de parties prenantes»²⁰ et un instrument permettant de rechercher des solutions de développement au moyen d'un dialogue inclusif. Il intègre les stratégies et partenariats établis aux niveaux régional, sous-régional et international, dans le cadre ou non du système des Nations Unies pour le développement, et y participe. Il favorise la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire en complément de l'aide publique au développement.

²⁰ ONU: Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable - Directives internes, Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2019). https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.



«Le plan-cadre de coopération constitue un engagement envers un grand nombre de parties prenantes» dont «les autorités locales, les organes législatifs et judiciaires et les autres organes de contrôle indépendants, les organisations de la société civile et les associations locales, les entreprises, les organismes caritatifs, les syndicats et le patronat, les milieux scientifiques et le monde de la recherche, les associations de bénévoles, les partenaires bilatéraux et multilatéraux, y compris les institutions financières internationales, et les médias.»

(source: Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable-Directives internes, GNUDD, 2019)

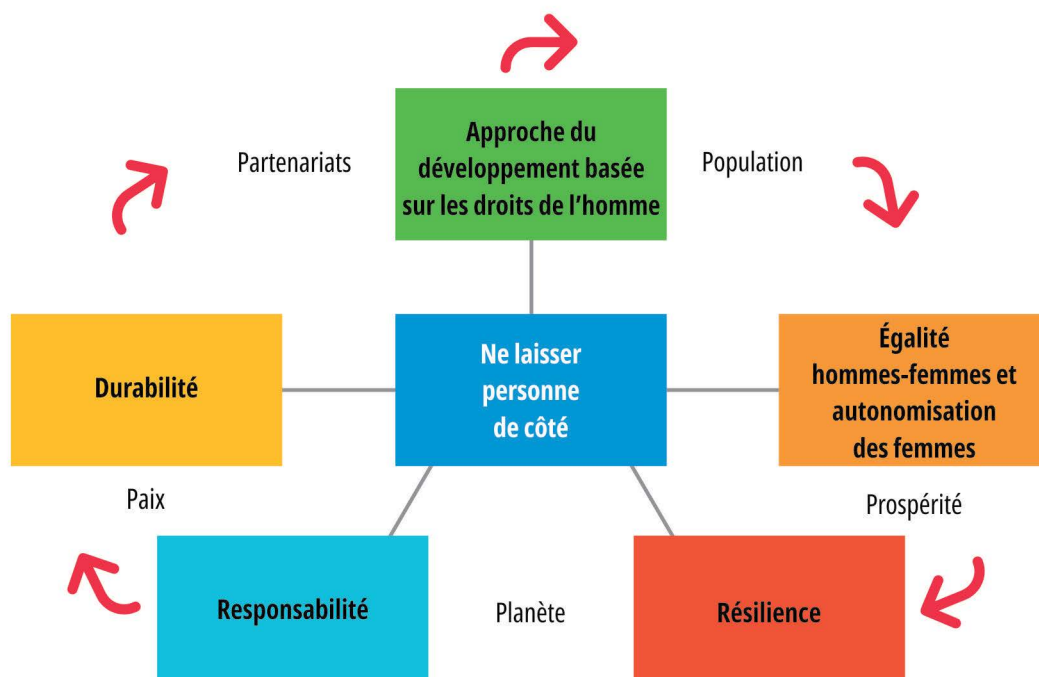
- ▶ Le plan-cadre oriente tous les fonds et investissements durables vers la réalisation du Programme 2030, délaissant ainsi une approche de simple «financement» (c'est-à-dire de mobilisation des ressources visant à financer les programmes des Nations Unies) au profit d'un cadre plus vaste de financement des ODD.
- ▶ Le plan-cadre aide le pays à renforcer sa résilience économique, via des politiques macroéconomiques appropriées, et sa résilience sociale via des politiques de protection sociale et de redistribution qui réduisent la vulnérabilité et préservent les résultats obtenus dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités.
- ▶ Le plan-cadre est un moyen de promouvoir des sociétés pacifiques grâce à des stratégies de développement durable adaptées à la situation de chaque pays. La place des ODD au cœur du plan-cadre contribue à éliminer et à prévenir les conflits et les catastrophes, à faire face aux effets des changements climatiques et à favoriser la cohésion et le bien-être des sociétés.
- ▶ Enfin, le plan-cadre s'inspire des autres documents-cadres à caractère stratégique, programmatique ou juridique, comme les examens de pays entrepris par les différents organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme, le plan d'aide humanitaire, le plan d'aide aux réfugiés et le cadre stratégique intégré établi avec une mission des Nations Unies. Dans les situations de crises prolongées, le plan-cadre fait une place aux « réalisations collectives » visant à réduire les risques et les vulnérabilités.

3.2. Principes directeurs du plan-cadre de coopération

Les principes suivants doivent être appliqués tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan-cadre (Figure 6):

- ▶ **Approche intégrée et multidimensionnelle dans l'élaboration des programmes**— Les grands principes guidant l'établissement des programmes sont envisagés tous ensemble et non pas indépendamment les uns des autres, en adéquation avec les cinq P du Programme 2030 : prospérité, planète, paix et partenariats.
- ▶ **Ne laisser personne de côté**—Telle est la grande ambition du Programme 2030, un texte fondé sur les droits de la personne qui traduit l'engagement sans équivoque qu'ont pris tous les Etats membres de l'ONU d'éliminer la pauvreté sous toutes ses formes, de mettre un terme à la discrimination et à l'exclusion et de réduire les inégalités et les vulnérabilités, y compris face aux effets des changements climatiques et de la dégradation de l'environnement. Cela signifie entre autres ne plus seulement évaluer les progrès accomplis pour la population prise dans son ensemble mais s'assurer que ces progrès concernent les différents groupes de population.
- ▶ **Respect des droits de l'homme**—Inscrits dans le droit international, il s'agit des droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux et du droit au développement. Une approche basée sur ces droits devrait être adoptée pour élaborer et appliquer tous les plans, politiques et processus de développement. Elle implique que les principes d'égalité, de non-discrimination, de participation et de responsabilité guident les organismes des Nations Unies dans leurs activités de développement tout en renforçant les capacités des «débiteurs d'obligations», pour qu'ils puissent honorer leurs obligations, et celles des « détenteurs de droits », pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits.

Figure 6: Composantes de l'approche multidimensionnelle intégrée du plan-cadre



- ▶ **Egalité hommes-femmes et autonomisation des femmes**—Ce sont des principes fondamentaux pour la réalisation du Programme 2030 et de tous les ODD. Ils doivent être au cœur des programmes relevant du plan-cadre, conformément aux exigences minimales convenues par le GNUDD dans la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes relative au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies ²¹.
- ▶ **Résilience**—Ce principe est essentiel pour concevoir des stratégies intégrées et d'un coût raisonnable visant à réduire les risques et prévenir les catastrophes et les crises. Ces stratégies doivent s'inspirer du Cadre de résilience des Nations Unies. Parmi ces risques figurent les risques naturels, les risques anthropiques et les risques liés aux conflits violents, aux épidémies et pandémies, aux crises financières et aux fluctuations des prix alimentaires. Ils sont amplifiés par la pauvreté, les changements climatiques, les inégalités, la discrimination, l'extrémisme, la pression démographique, l'urbanisation sauvage, la dégradation des écosystèmes, la faiblesse des institutions et le mépris des droits de l'homme.
- ▶ **Durabilité**—Promouvoir la durabilité c'est chercher à assurer la protection durable de la planète et de ses ressources naturelles, à favoriser une croissance économique inclusive et soutenue, à éliminer la pauvreté et à améliorer le bien-être de chacun. Pour y parvenir, il est essentiel de renforcer les capacités des institutions et des collectivités nationales et infranationales.
- ▶ **Responsabilité**—Ce principe signifie agir dans le respect des priorités nationales et des mécanismes nationaux de responsabilisation, renforcer les mécanismes, institutions et organes nationaux et locaux chargés d'assurer le suivi et de rendre compte de la réalisation des ODD, notamment le Forum politique de haut niveau pour le développement durable et les examens nationaux volontaires, et permettre à l'ensemble de la population locale de jouer un rôle et de participer aux décisions tout au long du cycle du plan-cadre.

3.3. Objectifs du plan-cadre de coopération

Le plan-cadre a quatre objectifs:

1. **Enoncer précisément comment le système des Nations Unies dans son ensemble entend aider les pays à mettre en œuvre leurs priorités nationales et à surmonter les obstacles qu'ils rencontrent dans la réalisation des ODD**—Le plan-cadre offre divers moyens d'inscrire le développement durable au cœur des politiques et pratiques économiques, le but étant de promouvoir des activités économiques inclusives, diversifiées et créatrices d'emplois, qui favorisent les droits et le bien-être de toutes et tous, renforcent l'économie et protègent la planète.
2. **Incarner l'esprit de collaboration qui anime le Programme 2030**—Les partenariats avec les gouvernements hôtes, la société civile, les milieux universitaires, le secteur privé et les partenaires bilatéraux sont un levier pour insuffler des changements en profondeur.
3. **Concrétiser l'engagement pris collectivement de ne laisser personne de côté**—Les équipes de pays des Nations Unies doivent pousser leur analyse au-delà des moyennes nationales pour

²¹ Voir: <https://undg.org/document/unct-swap-gender-equality-scorecard>. Cette feuille de résultats définit les indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus par les programmes en faveur de l'égalité hommes-femmes et les mesures institutionnelles prises pour les obtenir.

prendre en compte des données spécifiques, en mettant davantage l'accent sur l'inclusion et la lutte contre les inégalités.

4. **Fournir aux équipes de pays des Nations Unies les moyens d'adapter leur action à la situation particulière de leurs pays hôtes respectifs en veillant à ce que toutes les entités du système, qu'elles soient présentes ou non dans le pays, concourent effectivement à la mise en œuvre du Programme 2030.**

3.4. Processus d'analyse commune de pays

- ▶ This process involves stakeholders through ongoing, inclusive dialogue to address inequality, exclusion, human rights, and other issues. It can build on VNRs; country-specific findings and recommendations of principal UN organs; Mainstreaming, Acceleration, and Policy Support serving SDG implementation; and the DWCP.
- ▶ Ce processus amène les parties prenantes à examiner entre autres les questions d'inégalité, d'exclusion et des droits de l'homme dans le cadre d'un dialogue continu et inclusif. Il peut s'appuyer sur les examens nationaux volontaires, les conclusions et recommandations formulées par les principaux organes des Nations Unies, la stratégie d'intégration, d'accélération et de soutien des politiques en faveur de la réalisation des ODD et sur le PPTD.
- ▶ Il peut intégrer les analyses des dynamiques régionales, sous-régionales ou transfrontalières et de leurs incidences sur la réalisation du Programme 2030, en tenant compte des tendances et des risques liés à l'économie, aux échanges commerciaux, au changement climatique, aux catastrophes naturelles, à la dégradation de l'environnement, aux situations de conflits et aux flux migratoires.
- ▶ Le processus peut aussi examiner la situation financière du pays et identifier les meilleures opportunités d'optimisation du financement des activités en faveur du développement durable.
- ▶ Le processus d'analyse commune de pays n'a pas un caractère définitif. Un suivi en continu de la situation du pays est nécessaire afin que l'action des Nations Unies soit en phase avec son évolution. C'est une fonction essentielle désormais exécutée par le système des Nations Unies pour le développement aux niveaux national, régional et mondial.

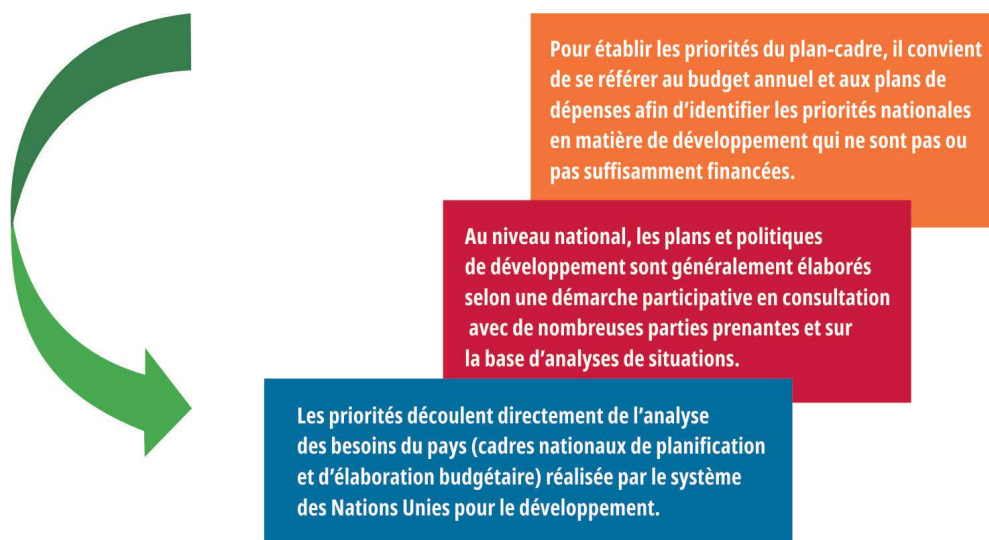
3.5. Cadre analytique du plan-cadre de coopération

Les principaux éléments du cadre analytique du plan-cadre de coopération sont indiqués ci-dessous (Figure 7).

Figure 7: Main components of analytical framework



Figure 8: Comprendre le schéma d'élaboration du plan-cadre dans le pays—alignement sur la stratégie nationale de développement



Etablissement, examen et approbation du plan-cadre de coopération

Le plan-cadre est établi sous la direction du coordonnateur résident, en tenant compte des observations formulées par l'équipe spéciale intégrée et les instances régionales et mondiales, conformément au cadre de gestion et de responsabilité qui s'applique à elles. Le système des Nations Unies pour le développement soumet ensuite pour observation un projet de texte définitif au gouvernement, aux principales parties prenantes et aux partenaires de développement.

3.6. Configuration de l'équipe de pays des Nations Unies à l'appui du plan-cadre de coopération

L'examen de la composition de l'équipe de pays répond au souhait des Etats membres de l'ONU, qui avaient demandé que «la présence sur le terrain des équipes de pays soit adaptée aux besoins»²². Le Secrétaire général avait auparavant recommandé que «le système des Nations Unies pour le développement s'éloigne de son modèle quelque peu standardisé, qui s'explique en grande partie par l'évolution historique de chaque entité»²³ au profit d'un modèle qui «aidera à mettre l'accent sur les bonnes capacités à l'échelle du système et encouragera des méthodes de travail davantage inclusives, efficaces et souples»²⁴.

Tout nouveau plan-cadre met en correspondance les attentes du gouvernement avec les activités que le système des Nations Unies pour le développement entend mener. En règle générale, il reprend les résultats déjà consignés dans le précédent plan-cadre et les activités qui n'ont pas été terminées, auxquels sont ajoutés de nouveaux domaines d'action.

L'examen de la composition de l'équipe de pays des Nations Unies doit comprendre à la fois une analyse réalisée en interne et une consultation du gouvernement et des donateurs afin de répondre aux questions suivantes:

- adopter une approche globale, holistique et intégrée qui tienne compte de l'interdépendance et de l'imbrication des objectifs de développement durable
- renforcer les liens indissociables qui unissent les trois dimensions du développement durable et tous les domaines d'activité du système des Nations Unies
- tenir compte des liens qui existent entre les objectifs de développement durable et le cadre des droits de l'homme, y compris les traités et les organes de surveillance des droits de l'homme
- s'appuyer sur toutes les sources de données et les analyses produites par de nombreux partenaires
- mettre en avant la prévention et les liens qui existent entre le développement durable, les droits de l'homme et le maintien de la paix et préférer la proactivité à la réactivité pour faire face aux défis de demain

- ▶ Quelle expertise et quels services l'équipe de pays doit-elle fournir pour mettre en œuvre le plan-cadre? Auprès de quelles entités peut-elle les obtenir?
- ▶ Dans quelle mesure ces services doivent-ils être fournis par des entités des Nations Unies présentes dans le pays? Certains services peuvent-ils être fournis depuis une plate-forme régionale ou mondiale?
- ▶ Quelles nouvelles modalités de mise en œuvre pourraient être exploitées?

²² ONU: A/RES/72/279, para. 2.

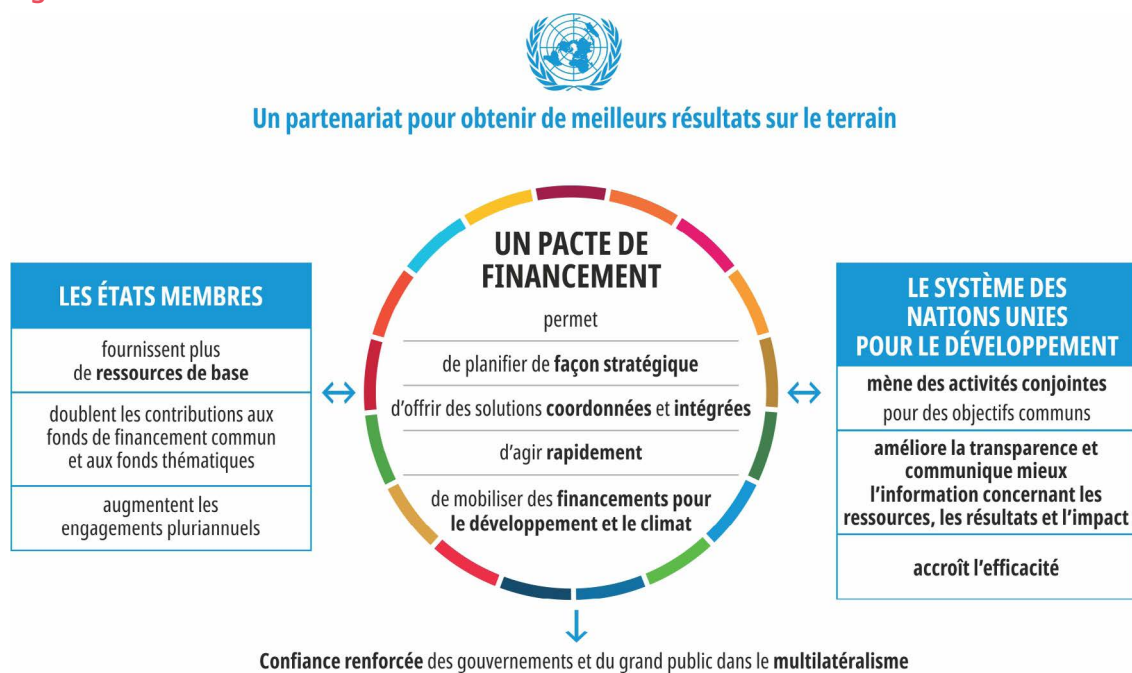
²³ ONU: A/72/684-E/2018/7, para. 38.

²⁴ Ibid, para. 41.

- Dans quelle mesure certains services peuvent-ils être fournis par des prestataires locaux? Quelles activités doivent être assurées directement par les entités des Nations Unies et quelles autres peuvent être menées en collaboration avec des partenaires d'exécution?
- Le nouveau plan-cadre nécessite-t-il une augmentation substantielle des capacités d'exécution d'un ou de plusieurs membres de l'équipe de pays et, le cas échéant, comment y répondre?

Une fois l'équipe de pays configurée, le gouvernement et les entités du système des Nations Unies pour le développement signent le plan-cadre et son annexe juridique. A ce stade, il n'est pas requis que le budget afférent au plan-cadre soit déjà établi.

Figure 9: Pacte de financement



3.7. Relier le financement du plan-cadre aux ODD

Le plan-cadre chiffre le montant total des ressources nécessaires à l'accomplissement des réalisations prioritaires, recense les ressources disponibles et indique les besoins de financement non couverts. Il définit la stratégie à suivre pour obtenir les ressources nécessaires, en analysant notamment les différents types de ressources susceptibles d'être mobilisées (par ex. ressources de base et fonds de financement communs interinstitutions à l'échelle du pays ou fonds thématiques propres aux entités du système des Nations unies pour le développement). Le plan de financement est mis en œuvre chaque année dans le cadre des plans de travail conjoints des Nations Unies.

En 2017, les Etats membres et le système des Nations Unies pour le développement ont conclu un Pacte de financement afin d'améliorer la prévisibilité, la souplesse et la qualité globale des financements ²⁵

Le système des Nations Unies pour le développement doit s'employer à mobiliser différentes sources de financement et d'investissement extérieures au système, en vue d'aider les gouvernements à financer les priorités nationales devant leur permettre de réaliser les objectifs de développement durable. Il doit étudier les moyens de se rapprocher des instances de financement nationales, par exemple en participant aux procédures et aux décisions budgétaires internes, ainsi qu'à la définition des priorités dans ce domaine, et en faisant usage de son influence, conformément au Programme d'action d'Addis-Abeba.

Au-delà du propre cadre de financement des Nations Unies, l'équipe de pays devra:

- ▶ procéder à un état des lieux et une analyse du financement des objectifs de développement durable et indiquer comment une utilisation intelligente des ressources disponibles, un meilleur accès aux autres ressources et un recours optimal aux grands flux financiers permettraient d'en maximiser l'impact;
- ▶ s'appuyer, dans la mesure du possible, sur les données financières fournies par les institutions financières internationales, l'Organisation de coopération et de développement économiques et d'autres organismes, ainsi que par les cadres de financement nationaux intégrés;
- ▶ définir les partenariats souhaités entre entités du système des Nations Unies pour le développement et entre ces dernières et les acteurs extérieurs (institutions financières internationales, secteur privé);
- ▶ déterminer : a) les ODD prioritaires au niveau du pays; b) le montant approximatif des ressources nécessaires pour atteindre chaque ODD; c) les flux de financement nationaux, internationaux, publics et privés et les parties prenantes concernées et d) les instruments et modalités de couplage des ressources du système des Nations Unies pour le développement à d'autres flux de financement, ce qui en fonction des réalisations du plan-cadre, pourrait prendre la forme d'un guichet national d'un fonds des Nations Unies, ou d'un programme conçu et exécuté comme étant la première étape d'un plan sectoriel plus vaste faisant appel à des financements extérieurs au système des Nations Unies;
- ▶ trouver des financements qui permettent de réduire les inégalités et l'exclusion, comme les financements dirigés vers les régions les plus pauvres d'un pays (**Figures 10 et 11**).

²⁵ ONU: Mise en œuvre de la résolution 71/243 de l'Assemblée générale sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, avril 2019, A/74/73/Add.3–E/2019/14/Add.3.

Figure 10: Sources de financement pour la mise en œuvre du plan-cadre

(source: GNUDD, Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable-Directives internes, 2019)

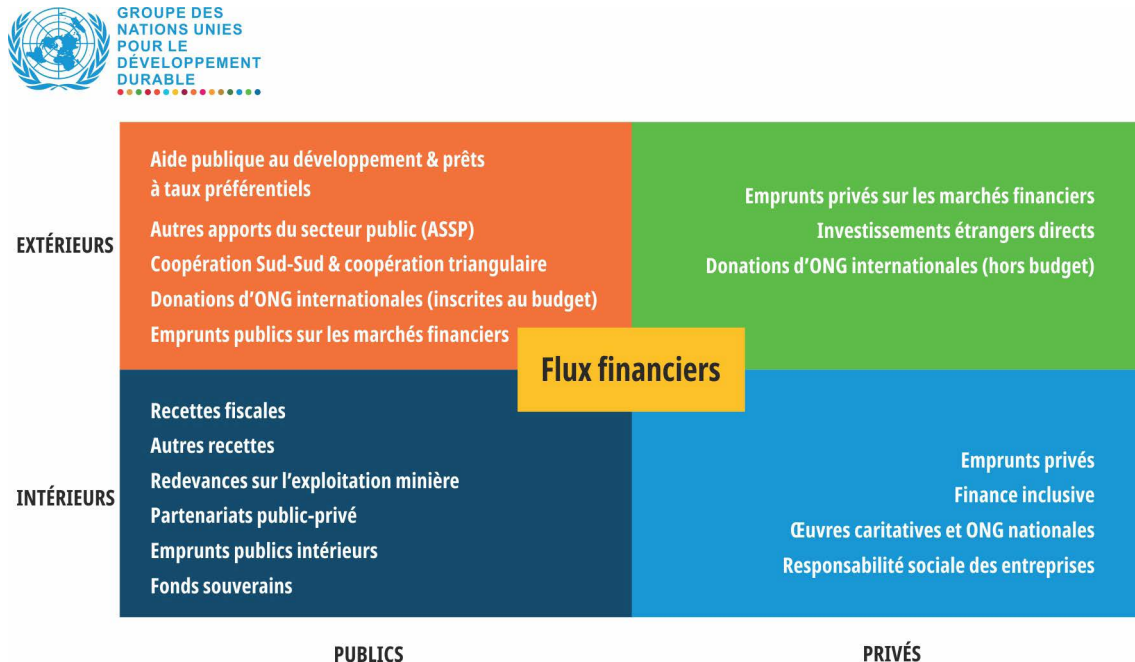
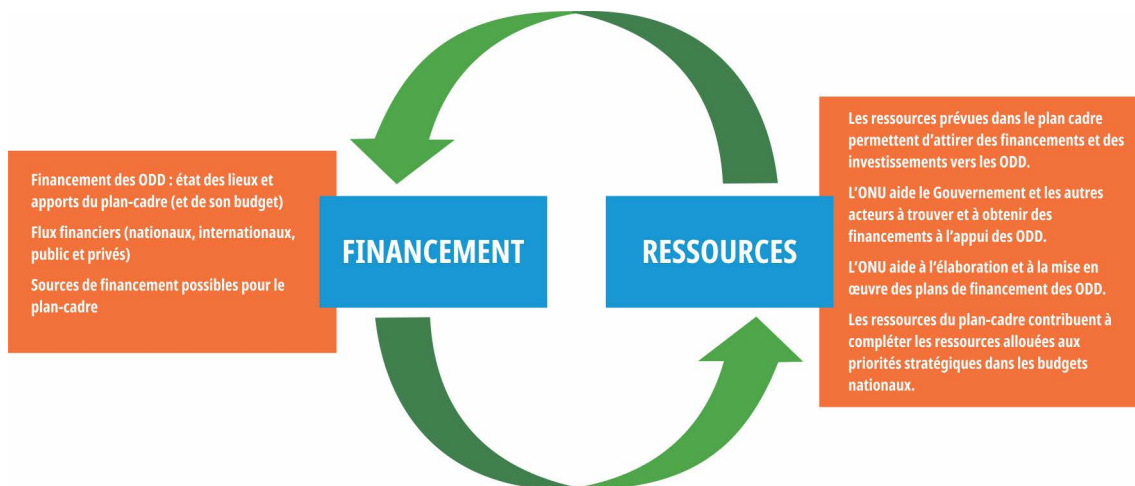


Figure 11: Stratégie de financement du plan-cadre



3.8. Mise en œuvre du plan-cadre: plans, suivi, communication d'informations et évaluation communs

Les cibles et indicateurs des ODD forment par défaut le cadre de suivi, dont les données de base, désagrégées, sont définies par pays. Le plan-cadre est mis en œuvre à travers les programmes de développement de pays qu'établissent les diverses entités du système des Nations Unies pour le développement selon une des options suivantes:

- **Option A**—Les entités du système des Nations Unies pour le développement font du plan-cadre leur propre document de programme de développement. Elles n'élaborent aucun autre document pour cela.

- ▶ **Option B**—Les entités du système des Nations Unies pour le développement élaborent leur propre descriptif de programme de pays, en reprenant textuellement les réalisations formulées dans le plan-cadre.
- ▶ **Option C**— Les entités du système des Nations Unies pour le développement élabore leur propre descriptif de programme de pays, en reprenant textuellement les réalisations formulées dans le plan-cadre et en y ajoutant des réalisations qui n’y figurent pas, à titre exceptionnel et en vue de rendre compte d’activités normatives qui ne sont pas jugées prioritaires dans le plan-cadre.

Conformément à la résolution 72/279 de l’Assemblée générale des Nations Unies et au cadre de gestion et de responsabilité, le coordonnateur résident coordonne la mise en œuvre du plan-cadre et collabore avec les membres de l’équipe de pays des Nations Unies pour faire en sorte que les programmes de développement de pays des entités des Nations Unies œuvrant au développement aillent dans le sens du plan-cadre et du Programme 2030 et afin de préparer des plans communs.

Le suivi et les enseignements qui en sont tirés sont indispensables pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation du Programme 2030 et des ODD, recenser les nouveaux risques et les nouvelles opportunités et apporter des ajustements aux programmes dans le cadre d’une gestion évolutive.



La fin d'un cycle du plan-cadre marque le point de départ d'un cycle suivant et l'analyse commune de pays **sert de référence** pour le suivi et l'évaluation du plan-cadre. Le coordonnateur résident présente un rapport sur les résultats du pays (*One UN Country Results Report*) au gouvernement du pays hôte et des principaux partenaires au moins une fois par an. Ce rapport peut venir alimenter les rapports thématiques ou sectoriels établis par le gouvernement ou **les examens nationaux volontaires entrepris dans le cadre du Forum politique de haut niveau**

Un suivi conjoint tout au long du cycle du plan-cadre permet de s'assurer que le système des Nations Unies pour le développement:

- ▶ **respecte** son engagement de ne laisser personne de côté et obtient des résultats conformes aux principes directeurs du plan-cadre,
- ▶ **aide** les partenaires nationaux à renforcer leurs capacités,
- ▶ **atténue** les facteurs de conflit, les risques de catastrophe, les crises humanitaires et les situations d'urgence complexes, notamment en renforçant la coopération et la complémentarité entre les activités de développement, de réduction des risques de catastrophe, d'aide humanitaire et de pérennisation de la paix,
- ▶ **favorise** la formation de nouveaux partenariats entre les parties prenantes nationales et les acteurs internationaux, notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire,
- ▶ **apporte** un appui stratégique intégré et cohérent.

Les mécanismes de gouvernance du plan-cadre pilotés par les pays peuvent inclure le Comité directeur mixte Pays-ONU:

- ▶ Le Comité directeur mixte est coprésidé par le coordonnateur résident et, en sa qualité de représentant de l'Etat, le plus haut placé parmi les interlocuteurs du système des Nations Unies. Il compte parmi ses membres les principaux partenaires mentionnés dans le plan-cadre, qui contribuent conjointement à la mise en œuvre des priorités nationales et du Programme 2030.
- ▶ Il assure la direction et le contrôle stratégiques du plan-cadre, veille à ce que celui-ci aille dans le sens des processus, mécanismes et objectifs nationaux, régionaux et internationaux en matière de développement et entretient des contacts avec d'autres mécanismes comme les examens nationaux volontaires.
- ▶ Il examine les progrès accomplis, les difficultés à surmonter et les occasions à saisir, donne des orientations de mise en œuvre, étudie le rapport sur les résultats de pays (*One UN Country Results Report*), apporte son appui à la mobilisation de ressources en faveur du plan-cadre et participe à l'examen des possibilités de financement du développement.
- ▶ Le Comité directeur mixte procède à un examen au moins une fois par an. C'est à cette occasion que le plan-cadre peut être modifié, de façon qu'il conserve toute sa pertinence face à l'évolution de la situation nationale.

Le système des Nations Unies pour le développement ou le Comité directeur mixte peuvent décider de se doter de comités consultatifs chargés d'appuyer leurs travaux.



SECTION 4

Promouvoir les
synergies entre les
PPTD et les plans-
cadres de coopération

Section 4:

Promouvoir les synergies entre les PPTD et les plans-cadres de coopération

Dans les sections précédentes, nous avons vu comment le système des Nations Unies pour le développement a été réformé et transformé pour accélérer la progression vers la réalisation du Programme 2030 et des 17 ODD. Le plan-cadre de coopération est devenu aujourd'hui le principal outil de coordination des principales mesures et contributions au niveau des pays du système des Nations Unies pour le développement pour avancer vers la réalisation des ODD tout en ne laissant personne de côté. Dans cette section, nous allons examiner le rôle du PPTD sous l'angle du plan-cadre.

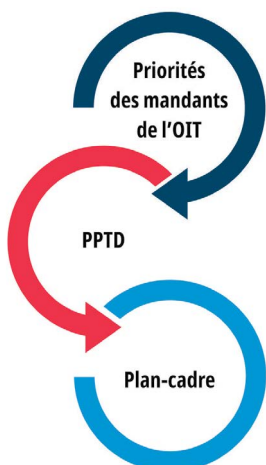
4.1. Relier les PPTD aux plans-cadres pour favoriser la mise en œuvre du Programme 2030

Le Programme 2030 pour le développement durable est universel, axé sur les droits et intégré, basé sur la reconnaissance que ses trois dimensions (économique, environnementale et sociale) doivent être poursuivis de manière intégrée, avec une plus grande cohérence des politiques et grâce à des partenariats multipartites.

Dans ce contexte, la nouvelle orientation du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et du PNUAD met particulièrement l'accent sur une approche intégrée de la programmation qui associe les piliers de l'ONU que sont le développement, l'humanitaire, les droits de l'homme, la paix et la sécurité. Dans ce contexte, la nouvelle orientation du PNUAD met particulièrement l'accent sur une approche intégrée de la programmation qui associe les piliers de l'ONU que sont le développement, l'humanitaire, les droits de l'homme, la paix et la sécurité²⁶.

Cette nouvelle approche implique également que les organismes des Nations Unies comme l'OIT se basent sur les plans-cadres pour élaborer leurs programmes par pays spécifiques afin de travailler de façon concertée et de proposer des solutions mieux intégrées à l'échelle des Nations Unies pour la réalisation du Programme 2030 et des ODD.

Figure 12: Le PPTD, principal cadre de responsabilité pour l'OIT



En 2004, l'OIT a lancé des programmes de pays limités dans le temps et budgétisés, appelés Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Il s'agit d'instruments de gouvernance conçus par les mandants tripartites de l'OIT avec le soutien du BIT et des principaux moyens sur lesquels s'appuie l'OIT pour aider ses membres à progresser vers la réalisation de l'objectif de travail décent pour les femmes et les hommes à travers le monde. Les PPTD reposent sur les principes et normes de l'OIT, les priorités de ses mandants et les objectifs nationaux en matière de développement. Ils traduisent l'engagement des mandants de l'OIT à poursuivre les objectifs stratégiques de l'Organisation au niveau national selon une démarche de coopération et de coordination.

²⁶ BIT: Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT : Manuel pratique, Version 4 (Genève, 2016).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561027.pdf.



Dans le contexte du plan-cadre, le PPTD restera le principal cadre de responsabilité au niveau des pays entre le BIT et les mandants de l'OIT et le socle de mobilisation des ressources de l'OIT, conformément aux directives du plan-cadre (Figure 12).

4.2. Approche du PPTD en matière d'élaboration des programmes par pays

L'Agenda du travail décent, dont les quatre objectifs stratégiques sont l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail, fournit le cadre global d'élaboration des programmes de l'OIT, y compris au niveau des pays.

Comme le souligne la Déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ces quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La poursuite de ces objectifs au niveau national selon une approche intégrée dépend du soutien de l'OIT et de la cohérence entre les différentes politiques.

Avec l'adoption du Programme 2030 en septembre 2015, l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD entrent dans une nouvelle phase où l'action de l'OIT devra être une composante visible de celle des Nations Unies dans son ensemble.

La Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent ²⁷ adoptée en 2016 par la Conférence internationale du Travail appelle l'OIT à, entre autre:

²⁷ BIT: Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, Conférence internationale du travail, 105e session, Genève, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497583.pdf.

- ▶ «Veiller à ce que tous les programmes par pays de promotion du travail décent comportent des stratégies intégrées et équilibrées pour promouvoir tous les objectifs stratégiques et les questions transversales dans un ensemble de priorités définies par les mandants tripartites nationaux; contiennent des résultats mesurables, réalistes et réalisables; et disposent de comités directeurs tripartites ou d'instances similaires pour garantir une appropriation et un impact accru.»
- ▶ «Soutenir les Membres pour mieux aligner les programmes par pays de promotion du travail décent sur les stratégies nationales et, le cas échéant, régionales de développement durable qui intègrent le Programme 2030 et ses éléments se rapportant au travail décent, ainsi que sur les cadres de planification des Nations Unies au niveau national ou, le cas échéant, au niveau régional.»

La version révisée du manuel pratique de l'OIT sur le PPTD ²⁸ s'appuie sur la Résolution de l'OIT concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et sur le Guide du PNUAD (plan-cadre) dans sa version actualisée à la suite de l'adoption du Programme 2030.

4.3. Les PPTD en tant que vecteur de l'activité des Nations Unies au niveau des pays

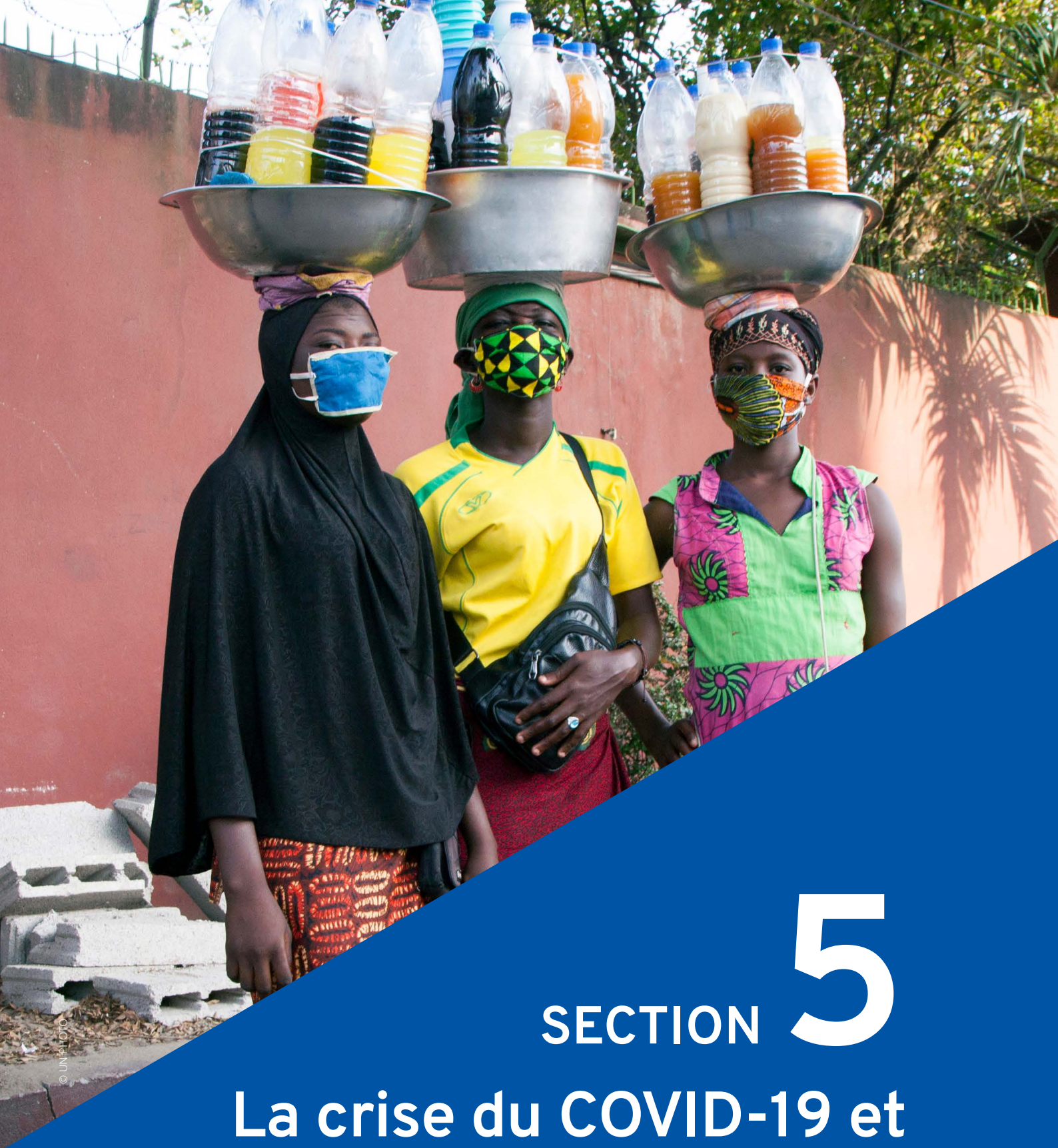
Les PPTD visent également à parvenir à la justice sociale à travers le travail décent et sont des vecteurs efficaces pour la réalisation du Programme 2030 en relation avec le plan-cadre. Lors de la réunion de sa Section de haut niveau en mars 2018, le Conseil d'administration du BIT a examiné cette question dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et de ses incidences pour l'OIT. Les participants ont résolument approuvé la nécessité de renforcer la qualité des PPTD et leurs liens avec les PNUAD/plans-cadres tout en préservant le tripartisme, les activités normatives et le système de supervision de l'OIT ²⁹.

En d'autres termes, les PPTD restent le principal cadre de responsabilité utilisé par le bureau et les mandants de l'OIT dans les pays. Le bureau de l'OIT s'emploiera à aider les mandants à :

- ▶ se créer un maximum d'occasions d'influencer les processus du PNUAD/plan-cadre,
- ▶ établir un bilan solide du travail décent pour alimenter l'analyse commune de pays,
- ▶ montrer en quoi les priorités et réalisations du PPTD contribuent directement au plan-cadre en tant qu'instruments efficaces pour obtenir des résultats en matière de travail décent au titre du Programme 2030,
- ▶ revoir en profondeur les documents d'orientation du PPTD et du PNUAD afin de s'assurer que les quatre objectifs de l'Agenda du travail décent y sont bien pris en compte.

²⁸ BIT: Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT : Manuel pratique, Version 4 (Genève, 2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498354.pdf.

²⁹ BIT: Réforme du système des Nations Unies: incidences pour l'OIT, Conseil d'administration, 332e session, Genève, mars 2018, GB.332/HL/1, para. 14. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618114.pdf.



SECTION 5

La crise du COVID-19 et le Programme 2030

Section 5:

La crise du COVID-19 et le Programme 2030

5.1. Les incidences du COVID-19 sur la réalisation des ODD

Selon le Rapport sur les ODD de 2020 ³⁰, le monde a enregistré des progrès, quoique inégaux et insuffisants pour atteindre les objectifs de développement durable, dans divers domaines, tels que la santé maternelle et infantile, l'accès à l'électricité et la représentation des femmes au sein des gouvernements. Pourtant, même ces progrès ont été contrebalancés par ailleurs par une hausse de l'insécurité alimentaire, la détérioration de l'environnement naturel et la persistance d'inégalités généralisées.

Cependant, à partir de début 2020, la pandémie de COVID-19 s'est répandue dans tous les pays et est rapidement devenue la pire crise humaine et économique qu'ait connue la génération actuelle: le nombre total de décès dans le monde est supérieur à 500 000 et le nombre de cas confirmés a dépassé la barre de 10 millions en moins de six mois ³¹. La crise sanitaire, économique et sociale qu'a provoquée la pandémie rend encore plus difficile la réalisation des ODD.

Le Rapport sur les ODD de 2020 fait les observations suivantes en ce qui concerne l'effet de la crise du COVID-19 sur la réalisation des ODD du Programme 2030:

- ▶ Environ 71 millions de personnes se trouveront en situation d'extrême pauvreté en 2020, ce qui constituera la première hausse de la pauvreté à l'échelle mondiale depuis 1998.
- ▶ Le sous-emploi et le chômage provoqués par la crise signifient que quelque 1,6 milliard de personnes qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie et qui sont déjà vulnérables (soit la moitié de la population active mondiale) ont été touchées.
- ▶ Plus d'un milliard de personnes vivant dans les bidonvilles du monde entier sont particulièrement vulnérables aux effets du COVID-19, en ce qu'elles souffrent d'un manque de logements adéquats et n'ont pas accès aux services sociaux.
- ▶ Les femmes et les enfants font partie des personnes les plus lourdement touchées par les effets de la pandémie. La perturbation des services de santé et de vaccination et l'accès limité aux services d'alimentation et de nutrition pourraient provoquer la mort de centaines de milliers d'enfants de moins de 5 ans et causer des dizaines de milliers de décès maternels supplémentaires en 2020. Le nombre de signalements de cas de violence domestique à l'égard des femmes et des enfants a également augmenté.
- ▶ Étant donné que de plus en plus de familles se trouvent en situation d'extrême pauvreté, les enfants issus de communautés pauvres et défavorisées sont beaucoup plus exposés au travail des enfants, au mariage d'enfants et à la traite des enfants. De fait, les progrès accomplis au

³⁰ Nations Unies: Sustainable Development Goals Report 2020, <https://unstats.un.org/sdgs> [consulté le 11 septembre 2020].

³¹ Ibid.

niveau mondial en vue de l'élimination du travail des enfants seront probablement mis en péril pour la première fois en 20 ans.

D'après la cinquième édition de l'*Observatoire de l'OIT* ³², il y a eu une perte de 14 pour cent d'heures de travail dans le monde pendant le deuxième trimestre 2020 par rapport au dernier trimestre 2019, ce qui correspond à la destruction de 400 millions d'emplois à temps plein.

De manière générale, la pandémie de COVID-19 est liée à un ralentissement des avancées en matière de réalisation des ODD, principalement à cause de contraintes financières, d'incertitudes quant à la mise en œuvre des projets et du stress économique ressenti à travers le monde. Il apparaît ainsi plus que jamais nécessaire d'organiser une réponse multilatérale mieux coordonnée, d'augmenter les financements et d'adopter des politiques visant à assurer la justice sociale et un avenir du travail qui place les êtres humains au premier plan.

5.2. Le Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique au COVID-19 ³³

En réaction au COVID-19, les Nations Unies ont élaboré un cadre pour fournir une aide économique d'urgence aux pays et aux sociétés frappés par la crise. Il s'appuie sur le rapport du Secrétaire général des Nations Unies intitulé «Responsabilité partagée et solidarité mondiale ³⁴», portant sur le même sujet. Ce cadre compte cinq domaines d'intervention, détaillés ci-dessous, et constitue un ensemble intégré de mesures d'appui proposé par le système des Nations Unies pour le développement afin de protéger les besoins et les droits des personnes durement touchées par la pandémie, et plus particulièrement les pays, les groupes et les populations les plus vulnérables qui risquent d'être laissés pour compte.

Les cinq domaines d'intervention du Cadre des Nations Unies:

1. **veiller à ce que les services de santé essentiels soient toujours disponibles,**
2. **aider les populations à faire face à l'adversité,** au moyen de la protection sociale et des services essentiels,
3. **protéger les emplois, soutenir les PME et les travailleurs et travailleuses du secteur informel** grâce à des programmes de réponse et de relance économiques,
4. **superviser la forte augmentation nécessaire des incitants fiscaux et financiers** pour que les politiques macroéconomiques servent les plus vulnérables et renforcer les mesures multilatérales et régionales,

³² OIT: Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail, cinquième édition, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749442.pdf

³³ Cette sous-section est basée sur le Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19, avril 2020. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/FR_UN-Framework-immediate-SE-response-to-COVID.pdf [consulté le 11 septembre 2020].

³⁴ Nations Unies: Shared responsibility, global solidarity: responding to the socio-economic impacts of COVID-19, mars 2020. <https://unsdg.un.org/resources/shared-responsibility-global-solidarity-responding-socio-economic-impacts-covid-19>.

5. promouvoir la cohésion sociale et investir dans la résilience des populations et les actions menées par ces dernières.

Ces cinq domaines d'intervention sont liés à un fort engagement en faveur du développement durable et de l'égalité hommes-femmes afin de reconstruire en mieux.

Les principes directeurs du Cadre des Nations Unies: pour garantir que des mesures en faveur du développement soient élaborées dans un délai extrêmement court, quatre principes guident les actions liées au Cadre des Nations Unies:

1. **les coûts de transaction doivent être réduits le plus possible**, en utilisant les structures, les capacités, les institutions et les systèmes existants;
2. **la flexibilité doit être renforcée**, en s'appuyant sur les modalités de programmation et de fonctionnement habituellement réservées aux mesures prises dans les situations à haut risque, de conflit et de crise humanitaire;
3. **des risques doivent être pris et gérés** en tirant pleinement parti des outils de gestion de risques spécifiques aux structures et des outils de gestion commune des risques ainsi qu'en accélérant le partage des informations sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, à tous les niveaux;
4. **la cohérence et la discipline doivent être les priorités de toutes et tous**, en travaillant avec et par le biais d'initiatives et de cadres collectifs, y compris en ce qui concerne la mobilisation des ressources.

La mise en œuvre du Cadre des Nations Unies: les structures existantes aux niveaux national et infranational sont au cœur de la réponse au COVID-19. Celle-ci se déroule sous la direction des coordonnateurs résidents et avec le soutien technique du PNUD et des équipes de pays des Nations Unies, qui œuvrent à l'unisson pour offrir une réponse multiforme.

Le coordonnateur résident, dans son rôle conjoint de coordination de l'assistance humanitaire, devra également assurer la cohérence entre cette réponse et l'action humanitaire, ainsi que la réponse sanitaire, sous la direction technique de l'OMS.

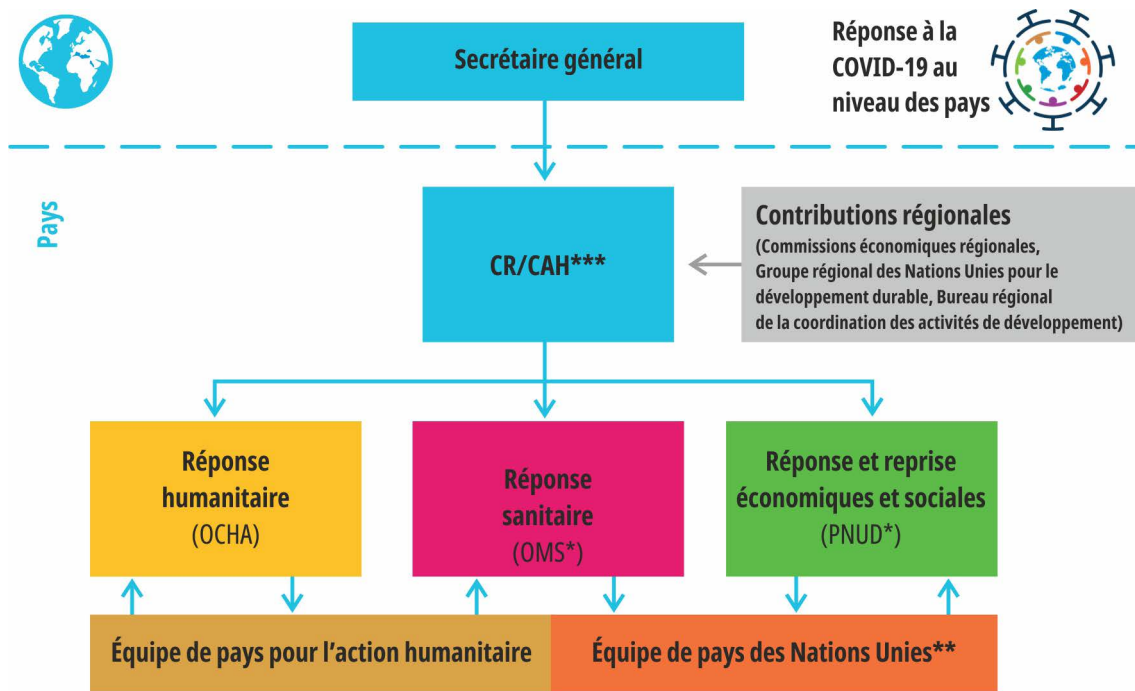
Le coordonnateur des secours d'urgence, en collaboration avec le Comité permanent interorganisations et les partenaires humanitaires, coordonne et soutient les partenaires dans le cadre de la réponse humanitaire et supervise et conseille les coordonnateurs résidents et les coordonnateurs de l'assistance humanitaire sur les questions liées à l'aide humanitaire. Conformément au pacte mondial sur les réfugiés et aux protocoles existants du Comité permanent interorganisations, le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés aidera les autorités nationales à coordonner l'action en faveur des réfugiés. La **Figure 13** montre comment la réponse au COVID-19 doit être organisée au niveau des pays.

Chaque équipe de pays des Nations Unies élaborera rapidement sa réponse au COVID-19 par rapport aux domaines d'intervention du Cadre. La réponse nationale devrait comprendre:

- ▶ une évaluation rapide de la situation, éclairée par une perspective de genre et incluant les risques pesant sur les plus vulnérables;
- ▶ le portefeuille programmatique de l'équipe de pays des Nations Unies concernant le COVID-19, assorti des lacunes dûment recensées pour guider l'utilisation des instruments de financements pertinents;
- ▶ l'appui non programmatique apporté au pays dans le domaine du COVID-19 par l'équipe de pays des Nations Unies (par ex. les analyses, les conseils politiques, la communication et les messages);
- ▶ la coopération avec les institutions financières internationales et d'autres partenaires clés afin de veiller à la cohérence des conseils politiques et à la bonne mobilisation des ressources.

Figure 13: Réponse au COVID-19 au niveau des pays

(source: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/FR_UN-Framework-immediate-SE-response-to-COVID.pdf)



*Direction technique

**Indépendamment de la localisation géographique de l'organisme

***Dans 29 pays, les coordonnateurs résidents et coordonnatrices résidentes (CR) assument également les fonctions des coordonnateurs ou coordonnatrices de l'assistance humanitaire (CAH) nommés par le coordonnateur ou la coordonnatrice des secours d'urgence.

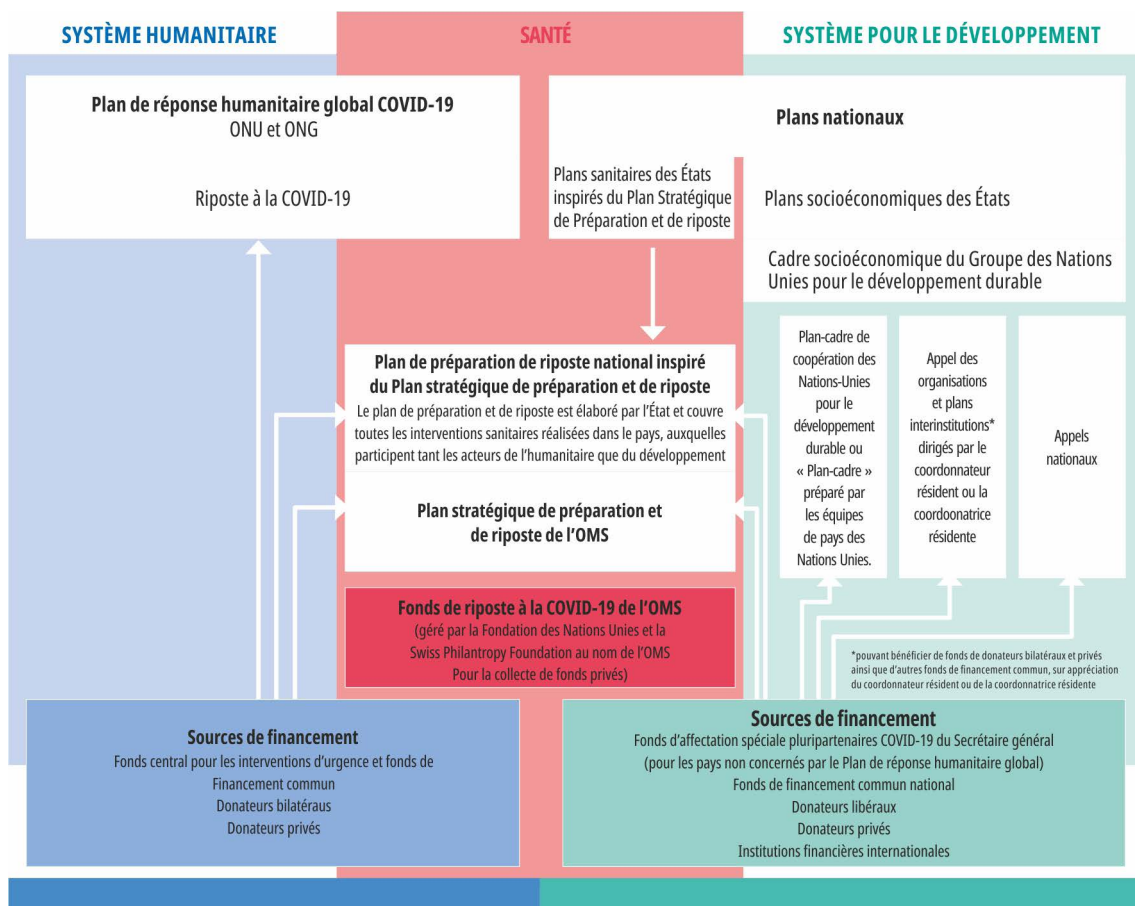
Le financement du Cadre des Nations Unies: les équipes de pays des Nations Unies chercheront avant tout à réorienter les budgets actuels vers des interventions pouvant être adaptées en vue d'appuyer la réponse socio-économique à la crise. Ce processus sera mené en concertation avec les gouvernements nationaux. Une part significative du portefeuille de développement actuel des Nations Unies, qui s'élève à un total de 17,8 milliards de dollars pour l'ensemble des 17 ODD, fera par ailleurs l'objet d'ajustements à la hausse. Cependant, étant donné l'ampleur de la crise, des ressources supplémentaires considérables seront nécessaires.

Le **Plan stratégique de préparation et de riposte mondial de l'OMS** expose les grandes priorités de la réponse sanitaire au COVID-19 à travers le monde. Son coût initial était de 675 millions de dollars, mais ce montant est appelé à fortement augmenter. Ce plan stratégique constitue le document de référence en ce qui concerne la définition des actions prioritaires et des besoins financiers relatifs à la riposte sanitaire. Les interventions sanitaires seront financées par de nombreux canaux, les principaux étant les budgets des gouvernements nationaux, le Fonds de solidarité pour la riposte au COVID-19 et le Fonds central pour les interventions d'urgence.

Le Plan de réponse humanitaire global COVID-19, lancé par le Secrétaire général et coordonné par le Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires et les partenaires du Comité permanent interorganisations, définit les grandes priorités de la réponse humanitaire à la pandémie. D'un coût initial de 2 milliards de dollars, il sera réexaminé périodiquement à mesure que les besoins deviennent plus évidents. Le Plan de réponse humanitaire global COVID-19 est le principal instrument de levée de fonds permettant de répondre aux besoins sanitaires et multisectoriels immédiats liés au COVID-19 dans 40 à 50 pays prioritaires et notamment d'apporter la réponse sanitaire définie dans le plan mondial de l'OMS. La **Figure 14** montre les flux de financement mis en place par le Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique au COVID-19.

Figure 14: Modèles de financement de la riposte et du relèvement face au COVID-19

(source: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/FR_UN-Framework-immediate-SE-response-to-COVID.pdf)



Dans un nombre non négligeable d'autres pays, où l'ampleur de l'impact humanitaire du COVID-19 reste limitée, les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies seront chargés de la réponse humanitaire. Toute cette organisation sera ajustée pays par pays sous la direction locale du coordonnateur résident ou du coordonnateur de l'assistance humanitaire, en collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies et les équipes de pays pour l'action humanitaire. La réponse humanitaire reflètera le Plan de réponse humanitaire global COVID-19, qui sera actualisé en fonction de l'évolution des besoins humanitaires.

Il est prévu que la réponse socio-économique du système des Nations Unies pour le développement présentée dans le Cadre des Nations Unies soit financée par des sources multiples. Celles-ci incluent le **nouveau Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires COVID-19 pour la riposte et le relèvement lancé par le Secrétaire général de l'ONU** pour gérer les ressources affectées aux réponses prenant la forme d'une programmation interinstitutions ou conjointe; les efforts de mobilisation des ressources spécifiques à une agence, organisés autour d'appels ou de fonds d'affectation spéciale; des appels nationaux soutenus par l'État (le Bangladesh et le Niger, par exemple, ont déjà lancé des appels) ou des fonds de financement commun nationaux parrainés par l'équipe de pays des Nations Unies. Des instruments de financement existants, tels que le fonds commun pour les objectifs de développement durable, le Fonds pour la consolidation de la paix, l'initiative Spotlight et des fonds verticaux comme l'Alliance mondiale pour les vaccins et la vaccination, représentent également des sources et des partenaires de financement potentiels pour la programmation conjointe ou complémentaire liée au Cadre des Nations Unies.

Enfin, le système des Nations Unies pour le développement peut aussi aider à coordonner le financement des priorités des gouvernements par les institutions financières internationales. S'il convient de recourir à des sources multiples, les efforts de mobilisation des ressources déployés à l'échelon national s'inscriront dans un processus conjoint dirigé par le coordonnateur résident et les informations sur ces fonds seront diffusées par les plateformes de communication collective de l'information des équipes de pays.

5.3. Le cadre politique de l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19 ³⁵

L'OIT a structuré sa réponse politique à la crise autour de quatre axes essentiels basés sur les normes internationales du travail.

- ▶ **Axe 1: stimuler l'économie et l'emploi** par une politique budgétaire active, une politique monétaire conciliante, des prêts et un soutien financier à des secteurs spécifiques, y compris celui de la santé
- ▶ **Axe 2: soutenir les entreprises, les emplois et les revenus** en étendant la protection sociale à toutes les personnes, en appliquant des mesures de maintien des emplois et en accordant aux entreprises des aides, notamment financières ou fiscales

³⁵ Cette sous-section est basée sur: Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_752164.pdf.



© PHOTO OIT

- ▶ **Axe 3: protéger les travailleurs sur leur lieu de travail** en renforçant les mesures de sécurité et de santé au travail, en adaptant les régimes de travail (par ex. en organisant le télétravail), en empêchant la discrimination et l'exclusion, en permettant l'accès de tous aux services de santé et en élargissant l'accès aux congés payés
- ▶ **Axe 4: s'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions** en le plaçant au cœur de l'élaboration des politiques durant la crise afin de renforcer la résilience des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'améliorer leurs capacités ainsi que celles des gouvernements et de renforcer les négociations collectives ainsi que les institutions et les procédures de dialogue social

Le cadre politique en quatre axes de l'OIT offre des orientations non seulement aux pays qui traversent actuellement les différentes phases de la crise, mais aussi à la communauté internationale dans son ensemble. Il est fondé sur les valeurs et les convictions suivantes:

- ▶ La crise du COVID-19 exige une réponse mondiale **centrée sur l'humain** et **fondée** sur la solidarité.

- ▶ Les **normes internationales du travail** sont primordiales pour faire progresser l'Agenda du travail décent, même dans le contexte inédit de la crise du COVID-19. La **recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017**, souligne que les réponses aux crises doivent «garantir le respect de tous les droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail».
- ▶ Les normes concernant la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, l'emploi, la non-discrimination, les modalités de travail et la protection de certaines catégories de travailleurs offrent des **orientations sur l'élaboration de réponses rapides** susceptibles de faciliter une reprise plus dynamique après la crise.
- ▶ **Un effort mondial coordonné** s'impose pour soutenir les pays qui ne disposent pas d'une marge de manœuvre budgétaire suffisante pour financer la politique sociale, notamment les systèmes de protection sociale universelle. La viabilité de la dette devrait constituer une priorité dans cette démarche.
- ▶ Sans **réforme structurelle à long terme**, les inégalités profondément enracinées que la crise a mises en lumière ne feront que s'accroître. Au-delà des mesures prises pour surmonter les effets immédiats de la crise, la communauté internationale dispose maintenant d'une occasion unique pour adopter des politiques visant à réaliser la justice sociale et un avenir du travail centré sur l'humain.

5.4. Le rôle des organisations de travailleurs dans la réponse au COVID-19 et la réalisation du Programme 2030 ³⁶

«Les composantes les plus immédiates et les plus graves de [la crise du COVID-19] disparaîtront peut-être bientôt, mais ses conséquences, pour les personnes, les économies et notre planète, nous accompagneront longtemps. Une reconstruction stratégique de nos systèmes économiques et sociaux, y compris la restauration de la confiance des citoyens, surtout des plus vulnérables, dans la capacité de ces structures à tenir leurs promesses, sera nécessaire. En d'autres termes, il faut "reconstruire en mieux". Toutefois, cela ne sera probablement possible qu'avec une approche multilatérale, basée sur les principes de justice sociale et de solidarité qui ne laissent personne de côté!» —Maria Helena André, Directrice d'ACTRAV ³⁷

«Dans tout ce que nous faisons pendant et après cette crise [du COVID-19], nous devons mettre l'accent sur l'édification d'économies et de sociétés plus égales, plus inclusives et plus durables, qui soient plus résistantes face aux pandémies, aux changements climatiques et aux nombreux autres défis mondiaux que nous devons relever.» —António Guterres, Secrétaire général de l'ONU. ³⁸

³⁶ M. H. André: Multilatéralisme, ODD et COVID-19: Quel rôle pour les organisations de travailleurs? OIT, 2020. https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_742220/lang-fr/index.htm.

³⁷ M. H. André: Le COVID-19 montre pourquoi nous avons plus que jamais besoin du multilatéralisme, OIT, 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744332/lang-fr/index.htm.

³⁸ A. Guterres: Après la crise de la COVID-19, le relèvement doit ouvrir la voie à une économie différente, ONU, 2020. <https://www.un.org/fr/un-coronavirus-communications-team/launch-report-socio-economic-impacts-covid-19>.

La crise actuelle du COVID-19 et ses lendemains exigent des organisations syndicales plus réactives, avec de solides compétences politiques et techniques pour porter et influencer la mise en œuvre du Programme 2030 et ses ODD à tous les niveaux. Par conséquent, ces organisations devraient:

- ▶ contacter les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies pour proposer des solutions selon une perspective syndicale;
- ▶ s'appuyer sur les plans-cadres de coopération pour le développement durable afin d'exiger l'alignement des politiques et stratégies économiques et sociales nationales, de l'élaboration des analyses communes de pays aux plans de reprise d'après crise;
- ▶ utiliser ces cadres pour aider les gouvernements de leurs pays à prendre des décisions politiques cruciales en matière de protection sociale, économique et environnementale, par exemple pour sauvegarder des emplois sans mettre en péril la santé des travailleurs;
- ▶ utiliser les mécanismes de dialogue social existants pour parvenir à un consensus tripartite sur les questions cruciales d'importance mutuelle;
- ▶ souligner l'importance des normes internationales du travail et des droits fondamentaux au travail comme fondement solide pour l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à atténuer l'impact du COVID-19 au niveau national;
- ▶ promouvoir les PPTD en tant qu'instruments efficaces pour remédier aux effets de la crise sur l'emploi et le travail.

Références

BIT

Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, juin 2019.

Il est temps d'agir pour l'ODD 8: Intégrer le travail décent, la croissance soutenue et l'intégrité environnementale (Genève, mai 2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_741016.pdf.

Oumarou, M: *Point sur la réforme du système des Nations Unies*, oct. 2019.

Point sur la réforme du système des Nations Unies, Conseil d'administration, 334^e session, Genève, oct. 2018, GB.334/INS/4.

Point sur la réforme du système des Nations Unies, Conseil d'administration 335^e Session, Genève, mars 2019, GB.335/INS/10.

Procès-verbal, Conseil d'administration, 335^e session, Genève, GB.335/PV, 14–28 mars 2019.

Procès-verbal, Section de haut niveau, Conseil d'administration, 332^e session, Genève, mars 2018, GB.332/HL/PV.

Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT: Manuel pratique, Version 4 (Genève, avril 2016).

Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19, Note de synthèse (Genève, 2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_752164.pdf

ONU

Cadre des Nations Unies pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID-19 (2020). https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/FR_UN-Framework-immediate-SE-response-to-COVID.pdf.

Compte rendu, établi par la Présidente du Conseil économique et social, des travaux du forum politique de haut niveau pour le développement durable organisé sous les auspices du Conseil à sa session de 2019, Conseil économique et social, session de 2019, E/HLPF/2019/8.

Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du Travail pour l'avenir du travail, Projet de résolution, Assemblée générale, 73^e session, septembre 2019, A/73/L.117.

Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, Assemblée générale, 71^e session, New York, déc. 2016, A/RES/71/243.

GNUDD: *A New way of working together for the 2030 Agenda* (2019).

<https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-09/A-new-way-of-working.pdf>.

GNUDD: *Current status of Cooperation Framework* (2019).

GNUDD: *System-Wide Strategic Document* (mai 2019).

GNUDD: *Cadre de gestion et de responsabilité du système des Nations Unies pour le développement et du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies* (2019).

<https://unsdg.un.org/fr/resources/cadre-de-gestion-et-de-responsabilite-du-systeme-des-nations-unies-pour-le-developpement>.

GNUDD: *Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable-Directives internes*, (2019). https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.

Manuel de préparation des examens nationaux volontaires, éditions 2019 et 2020, Département des Affaires Economiques et Sociales (New York, 2019, 2020).

Mise en œuvre de la résolution 71/243 de l'Assemblée générale sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, 2019, Rapport du Secrétaire général, Conseil économique et social, session de 2019, A/74/73-E2019/4.

Note de synthèse: Le monde du travail et la COVID-19 (2020). https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf.

Rapport du Secrétaire général sur les objectifs de développement durable 2019 (New York, juillet 2019).

Remarques du Secrétaire général devant l'Assemblée générale sur ses priorités pour 2020 (janv. 2020). (En anglais) <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-01-22/secretary-generals-remarks-the-general-assembly-his-priorities-for-2020-bilingual-delivered-scroll-down-for-all-english-version>.

Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 31 mai 2018, Assemblée générale, 72e session, juin 2018, A/RES/72/279.

Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de de la mise en œuvre du Programme 2030 : notre promesse d'une vie dans la dignité, la prospérité et la paix sur une planète en bonne santé, Rapport du Secrétaire général, Conseil économique et social, session de 2018, A/72/684- E/2018/7.

Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, Fiche d'information, 2019.

The way forward—strengthening ECOSOC and the High-Level Political Forum on Sustainable Development, Réunion du groupe d'experts (New York, 3–4 déc. 2019).
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/25424Summary_of_EGM_on_HLPF_Review_34_December.pdf.

Programme des Nations Unies pour le développement

Brief #2: Putting the UN Framework for Socio-Economic Response to COVID-19 into Action: Insights (2020). <https://www.undp.org/content/undp/en/home/covid-19-pandemic-response/socio-economic-impact-of-covid-19.html>.

Autres

André, MH: *Le COVID-19 montre pourquoi nous avons plus que jamais besoin du multilatéralisme*, OIT, 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744332/lang--fr/index.htm

André, MH: *Multilatéralisme, ODD et COVID-19: Quel rôle pour les organisations de travailleurs?* OIT, 2020 (21 avril 2020). https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_742220/lang--fr/index.htm.

André, MH: *The world should look different after the crisis. Building back to a better normal through multilateralism and international cooperation*, EU-LAC Foundation Newsletter (août 2020). [https://eulacfoundation.org/sites/eulacfoundation.org/files/files/EULAC-EN-Newsletter-08-20\(1\).pdf](https://eulacfoundation.org/sites/eulacfoundation.org/files/files/EULAC-EN-Newsletter-08-20(1).pdf).

Guterres, A: *Après la crise de la COVID-19, le relèvement doit ouvrir la voie à une économie différente* (31 mars 2020). <https://www.un.org/fr/un-coronavirus-communications-team/launch-report-socio-economic-impacts-covid-19>.

► **Coordonnées**

Organisation internationale du Travail
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse

ACTRAV Bureau des Activités pour les Travailleurs
actrav@ilo.org