

Conseil d'administration

335^e session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/PFA/PV

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

PROCÈS-VERBAUX

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Propositions de programme et de budget pour 2020-21 présentées par le Directeur général (GB.335/PFA/1)	1
Propositions de programme et de budget pour 2020-21: ajustements proposés par le Directeur général (GB.335/PFA/1/1)	14
Deuxième question à l'ordre du jour Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.335/PFA/2)	23
Troisième question à l'ordre du jour Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.335/PFA/3 et GB.335/PFA/3(Add.))	24
Quatrième question à l'ordre du jour Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.335/PFA/4)	29
Cinquième question à l'ordre du jour Autres questions financières	29

Segment relatif aux audits et au contrôle.....	29
Sixième question à l'ordre du jour	
Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.335/PFA/6)	29
Septième question à l'ordre du jour	
Rapport du Chef auditeur interne pour l'année	
qui s'est achevée le 31 décembre 2018 (GB.335/PFA/7)	34
Huitième question à l'ordre du jour	
Autres questions relatives aux audits et au contrôle.....	38
Segment des questions de personnel	38
Neuvième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel.....	38
Dixième question à l'ordre du jour	
Amendements au Statut du personnel (GB.335/PFA/10(Rev.))	39
Onzième question à l'ordre du jour	
Composition et structure du personnel du BIT (GB.335/PFA/11).....	40
Douzième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	
Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.335/PFA/12/1)	51
Composition du Tribunal (GB.335/PFA/12/2).....	64
Treizième question à l'ordre du jour	
Point sur les faits nouveaux liés à l'examen par la Commission	
de la fonction publique internationale (CFPI) de son processus consultatif	
et de ses modalités de travail ainsi qu'à la réforme de la méthode de calcul	
des ajustements de poste (GB.335/PFA/13).....	66
Quatorzième question à l'ordre du jour	
Autres questions de personnel.....	68

Annexes

I. Présentation, par le Directeur général, de ses Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (335 ^e session – 18 mars 2019)	69
II. Réponse du Directeur général aux questions soulevées par les membres du Conseil d'administration au cours du débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (335 ^e session – 25 mars 2019).....	73
III. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (335 ^e session, 19 mars 2019)	78
IV. Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1 ^{er} et le 18 mars 2019.....	83
V. Barème des contributions au budget pour l'exercice financier 2020-21.....	84

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Propositions de programme et de budget pour 2020-21 présentées par le Directeur général ([GB.335/PFA/1](#))

1. *Le Directeur général* présente ses Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (la déclaration du Directeur général est reproduite à l'annexe I).

Introduction et cadre de résultats (chapitres 1, 2 et 3)

2. *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne qu'un siècle après la création de l'Organisation internationale du Travail (OIT) la poursuite de la justice sociale continue de poser des défis et estime que les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 devraient permettre à l'Organisation de s'acquitter de son mandat, à savoir concrétiser le travail décent et la justice sociale, en s'appuyant sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent et sur une plus grande cohérence entre les politiques. Le succès de l'OIT doit se mesurer à la capacité de cette organisation à préserver son mandat, sa fonction normative et la valeur ajoutée qu'apporte le tripartisme dans le cadre du processus de réforme du système des Nations Unies. En ce qui concerne le registre des risques, le groupe des travailleurs demande pourquoi le caractère tripartite de l'OIT figure au nombre des risques recensés dans le registre pour 2020-21, alors qu'il s'agit précisément d'un avantage comparatif qui accroît l'impact positif de l'Organisation dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies.
3. En ce qui concerne l'élaboration d'un nouveau cadre de résultats, les travailleurs souhaitent que les quatre objectifs stratégiques indissociables, interdépendants et complémentaires de l'Agenda du travail décent conservent toute leur pertinence et leur importance. Ces objectifs stratégiques sont définis dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et ne devraient donc pas être réinterprétés. L'alignement sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) ne devrait pas être utilisé pour redéfinir le concept de travail décent. Par conséquent, le groupe des travailleurs entend que l'intégrité des quatre objectifs stratégiques soit préservée lorsque les résultats stratégiques seront définis en novembre. Il serait pertinent d'inclure d'autres indicateurs du travail décent ainsi que des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre de résultats. Ayant noté que des indicateurs seraient mis au point pour les produits à court terme et pour les résultats à moyen terme, alors que des cibles ne seraient fixées que pour les produits, le groupe des travailleurs demande si le fait de prévoir des cibles uniquement pour les produits ne pourrait pas être perçu comme un manque de confiance dans la capacité du Bureau à influencer l'application des politiques et la mise en conformité avec la législation. Le groupe des travailleurs convient qu'il faudra redoubler d'efforts pour renforcer les capacités statistiques du Bureau et des Etats Membres, et se prononce donc en faveur de l'affectation de ressources supplémentaires pour les statistiques du travail dans le cadre de la période biennale 2020-21 afin de mesurer les progrès accomplis au regard de l'indicateur 8.8.2 de l'ODD 8.

4. S'agissant des principaux domaines d'activité de l'OIT dans l'avenir, il conviendrait de fournir un surcroît d'effort pour assurer le respect universel de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, notamment en parvenant à un plus grand nombre de ratifications de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le respect des normes internationales du travail sera au cœur de la contribution de l'OIT à la réforme du système des Nations Unies et à l'exécution du Programme 2030. Par conséquent, le groupe des travailleurs souhaite que des cibles en matière de ratification et de mise en œuvre soient associées aux indicateurs de résultats établis pour chaque domaine d'action, et que des ressources soient allouées en conséquence. Face à la mondialisation et à l'évolution technologique, l'OIT devrait tenir compte des besoins de tous les travailleurs, et pas seulement des plus vulnérables ni des plus défavorisés. Le programme et budget pour 2020-21 devrait inclure un résultat stratégique consacré à la négociation collective et aux relations professionnelles afin de répondre aux préoccupations toujours plus vives que suscitent les disparités de revenus. Le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques socio-économiques devrait se traduire par une dotation accrue en ressources humaines et financières. La mutation des modes de production induite par la société du numérique et l'économie des plateformes impose de renforcer les institutions du travail, les droits au travail, les relations d'emploi et les mesures de protection des travailleurs, et d'accorder toute l'attention voulue aux problèmes de sécurité et de santé au travail. Au sujet des quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, l'oratrice estime que l'élément consacré à une transition juste vers la durabilité environnementale devrait être fondé sur la mise en œuvre, avec la participation effective des partenaires sociaux, des *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* établis par le Bureau international du Travail (BIT) en 2015. L'élément transversal relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination devrait porter sur les facteurs structurels qui font obstacle à l'égalité hommes-femmes et contribuer à l'élaboration de politiques qui offrent aux femmes davantage de possibilités d'accéder à des emplois décents et bien rémunérés. Le Bureau devrait consulter les mandants après la 108^e session de la Conférence internationale du Travail afin d'élaborer plus avant les propositions de programme et de budget en vue de leur examen à la session du Conseil d'administration en novembre.
5. Pour le groupe des travailleurs, il est positif que l'OIT ait la possibilité d'influer sur les initiatives d'autres organisations du système des Nations Unies et de travailler en partenariat avec elles dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030, pour autant que le tripartisme et les normes internationales du travail soient mis en avant et ne se retrouvent pas dilués au cours du processus. Il convient de continuer d'accorder le plus grand degré d'importance aux priorités définies par les mandants de l'OIT. À l'avenir, l'élaboration des programmes et budgets devra se faire en consultation et en coopération étroites avec les mandants. Le groupe des travailleurs demande quels experts extérieurs le Bureau prévoit de consulter en vue de la préparation du cadre de résultats.
6. En ce qui concerne le chapitre 3 du document, le Syndicat du personnel de l'OIT devrait être consulté sur les initiatives liées à la réforme du système des Nations Unies en ce qui concerne les locaux communs, les processus harmonisés et la gestion commune des ressources, ainsi que sur les questions relatives aux conditions d'emploi du personnel, notamment la suppression des fonctions d'appui administratif. Le groupe des travailleurs demande au Bureau de lui préciser combien de temps l'examen des processus opérationnels continuera d'être mené par une équipe financée sur les économies réalisées grâce au travail qu'elle accomplit et ce qu'il est prévu de faire lorsque ces économies ne seront plus possibles. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient être fondés sur les priorités des mandants de l'OIT et orienter les stratégies nationales de développement et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Les nouveaux PPTD devraient recouvrir les quatre objectifs stratégiques et inclure des indicateurs

pertinents du travail décent pour chaque objectif. L'examen de modalités de financement novatrices au cours de la présente session déterminera le mandat que le Conseil d'administration confiera au Bureau à cet égard. Enfin, la diversité au sein du personnel devrait aller au-delà de la diversité géographique et de l'équilibre entre hommes et femmes pour inclure des membres des organisations de travailleurs et d'employeurs.

7. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime que les Propositions de programme et de budget pour 2020-21, les premières du deuxième siècle d'existence de l'Organisation, doivent répondre aux besoins des mandants. Les décisions relatives aux résultats stratégiques de l'Organisation devront être prises à la lumière du document final de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail, compte tenu en particulier de la possibilité d'utiliser le programme et budget comme mécanisme de suivi des résultats des travaux de la Conférence. La participation des mandants tripartites à l'examen de tout document susceptible d'avoir une incidence sur le programme et budget est donc essentielle. Il est important que le Bureau donne la priorité à des domaines de travail nouveaux, ou à ceux dans lesquels des progrès restent à accomplir, afin de faciliter le travail décent. Ces domaines d'activités devraient notamment consister à: favoriser un environnement propice à la croissance de la productivité afin de permettre aux entreprises de créer des emplois décents; anticiper les besoins de compétences et proposer aux mandants des activités à même de renforcer efficacement leurs capacités; approfondir les connaissances concernant les programmes d'aide à la transition professionnelle et diffuser les bonnes pratiques en la matière; apporter un appui aux pays afin qu'ils puissent avoir des marchés du travail dynamiques et mieux lutter contre l'emploi informel; promouvoir la recherche sur des systèmes de protection sociale durables et les mesures qui les favorisent; assurer l'équilibre, la pertinence et l'efficacité des normes internationales du travail et des orientations normatives non contraignantes; et, enfin, renforcer le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux. Le programme et budget pour 2020-21 devrait intégrer pleinement la décision qui sera prise au sujet de la stratégie de l'OIT en matière de renforcement des capacités institutionnelles. Les résultats stratégiques et les produits devraient être conçus de manière à ce que les organisations de mandants, notamment les partenaires sociaux, soient mieux à même d'influencer les politiques, d'améliorer la mise en application de la législation et d'apporter une valeur ajoutée à leurs membres. Le travail du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) est primordial à cet égard, en particulier à la lumière de la décision précédente du Conseil d'administration sur l'Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2020-21, décision qui a été modifiée par le groupe des employeurs à l'effet d'y mentionner le renforcement des capacités institutionnelles des mandants. L'orateur propose que le libellé précis de cette décision modifiée soit conservé dans le projet de décision actuellement examiné par le Conseil d'administration.
8. Compte tenu de la nécessité d'établir des priorités, le groupe des employeurs souhaite savoir si les initiatives du centenaire se poursuivront en 2020-21. L'orateur fait part de sa préoccupation quant à l'augmentation des engagements non financés découlant de plans d'action ou de feuilles de route et s'interroge sur le moyen de mieux mettre à profit les résultats des discussions générales et des discussions récurrentes afin qu'ils servent de base à l'élaboration du programme et budget. En effet, lorsque ces résultats ne sont pas pris en compte par le Bureau dans sa planification biennale, les mandants ont des attentes irréalistes en matière de renforcement des capacités et de coopération technique. Etant donné qu'il est prévu de réexaminer le résultat facilitateur «Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent» en novembre 2019, l'intervenant répète que la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances 2018-2021 devrait être fondée sur les besoins des mandants. Il regrette qu'ACT/EMP et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) n'aient pas été associés à l'élaboration d'un plan de mise en œuvre de cette stratégie pour 2018-2021. Rappelant que le Conseil d'administration a précédemment été prié d'examiner

un point de situation sur cette question, l'orateur réitère cette demande et préconise la tenue de consultations en temps utile afin que le Bureau puisse faire ce point à sa session suivante.

9. Le programme et budget n'est pas ambitieux; il devrait tenir compte des besoins des mandants et des scénarios d'avenir privilégiés et aider l'OIT à se repositionner dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies et à concrétiser l'Agenda du travail décent. La méthode utilisée pour élaborer le nouveau cadre de résultats est une initiative positive qui donne suite aux discussions précédentes de la Conférence et aux conclusions du Commissaire aux comptes de 2016, qui avait estimé que le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT devait être plus efficace et induire une plus grande responsabilisation, conformément aux objectifs stratégiques de l'OIT. Notant que le cadre de résultats sera fondé sur une théorie du changement, l'orateur demande au Bureau d'expliquer la raison d'être de cette approche et ses avantages. La théorie du changement devrait permettre de cerner correctement les causes profondes des défis auxquels le monde du travail est confronté et aider les mandants à trouver des solutions tangibles adaptées à leur contexte local. Conscient que la mesure des progrès dans de nombreux domaines d'activité de l'OIT est un exercice complexe, l'orateur relève que la chaîne de résultats proposée vise à améliorer la capacité de l'Organisation à rendre compte de son action et à aider les mandants à atteindre les résultats escomptés et les objectifs stratégiques. Toutefois, pour changer la vie des gens, les produits proposés par l'OIT doivent être fondés sur les besoins évolutifs des mandants.
10. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), du groupe de l'Europe orientale, du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) et du groupe de l'Europe occidentale*, une représentante du gouvernement de la Pologne remercie le Bureau d'avoir publié les propositions de programme et de budget pour 2020-21 en temps utile et d'avoir organisé des réunions d'information pour les groupes régionaux. Elle salue les engagements que le Bureau a pris et les efforts qu'il a consentis pour gagner en efficience et en efficacité. Elaborer un budget pour 2020-21 avant l'adoption du document final de la session du centenaire de la Conférence n'est pas une tâche facile. En outre, compte tenu des contraintes économiques auxquelles sont soumis de nombreux Etats Membres et de la demande croissante d'appui technique, le Bureau va devoir définir des priorités en ce qui concerne ses activités. L'oratrice indique que les gouvernements au nom desquels elle s'exprime sont disposés à poursuivre la discussion sur les éléments des propositions de programme et de budget afférents au programme.
11. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que, dans la mesure où le programme et budget pour 2020-21 sera le premier du deuxième siècle d'existence de l'Organisation, les propositions y relatives devraient tendre vers plus d'efficience et de transparence et vers une meilleure prise en compte des besoins des mandants. Il accueille avec satisfaction le nouveau cadre de résultats, qui permettra d'avoir une idée plus claire de la manière dont l'OIT s'acquitte de son mandat et donnera à celle-ci un moyen de mieux rendre compte de son action. Il faut espérer que ce nouveau cadre, fondé sur une théorie du changement, offrira des avantages significatifs par rapport aux approches antérieures, plus fragmentées. Le Bureau devrait promouvoir des synergies entre les résultats stratégiques, les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et les résultats, et cela devrait apparaître dans le document à l'examen. Soulignant l'importance du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, l'orateur note que la théorie du changement devrait répondre aux grandes tendances qui influent sur le monde du travail. L'OIT devrait coopérer directement avec les Etats Membres et mettre à profit sa participation au système multilatéral pour accroître le plus possible son influence afin de promouvoir l'accès de tous au travail décent. A ce sujet, il est essentiel que l'OIT non seulement contribue à la réforme du système des Nations Unies, mais en retire aussi des avantages. Pour pouvoir être exécuté efficacement, le programme et

budget devrait être inclusif et adapté aux besoins de tous les mandants. Le GASPAC demande au Bureau d'envisager une répartition plus proportionnelle des ressources humaines et financières allouées à la région Asie-Pacifique. Il suit de près la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et soutient l'action que mène le Directeur général pour améliorer la transparence et l'équité du recrutement et de la gestion des ressources humaines. Toutefois, en dépit des efforts déployés en faveur de la diversité géographique, il y a encore beaucoup de candidats qualifiés issus de la région Asie-Pacifique qui n'obtiennent pas de poste au sein de l'Organisation. Le GASPAC est favorable au renforcement du rôle majeur que joue l'OIT dans le domaine de la connaissance et encourage le Bureau à tenir compte des principaux enseignements tirés des travaux antérieurs.

12. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini accueille avec satisfaction les Propositions de programme et de budget pour 2020-21, qui contribueront à l'exécution du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. Le document à l'examen est conforme à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 334^e session de mettre l'accent sur le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites. Le Bureau a souligné combien il était important de renforcer la collaboration de l'OIT avec d'autres partenaires de développement et avec le système des Nations Unies unifié afin d'exploiter au mieux toutes les possibilités de mobilisation de ressources. A ce sujet, l'orateur se félicite que le Bureau coprécide le groupe des résultats sur les partenariats stratégiques du Groupe des Nations Unies pour le développement durable. Il y a lieu de saluer la proposition visant à redéployer, au profit des programmes, les ressources qu'ont permis de dégager les gains d'efficacité réalisés grâce aux mesures visant à améliorer l'efficacité des opérations. Le groupe de l'Afrique attend avec intérêt de connaître les propositions de programme devant être élaborées entre mars et août 2019 et leur répartition par résultat stratégique, ainsi que les produits, indicateurs de performance et cibles dont elles seront assorties et les fonds qui leur seront affectés.
13. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil dit que tous les efforts consentis pour réaliser des gains d'efficacité sont tout à fait opportuns. Bien qu'ils soient plutôt favorables à un budget à croissance nominale zéro dans la situation actuelle, les pays de sa région reconnaissent que l'augmentation nominale proposée est essentielle pour que l'OIT puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Toutefois, l'orateur invite instamment le Bureau à présenter un nouveau plan qui établisse des priorités claires entre les besoins immédiats, définisse les niveaux de ressources requis pour répondre aux besoins prévisibles à moyen terme et indique comment réaliser des gains d'efficacité pour y répondre. Pour ce qui est des besoins de l'Organisation en matière de sécurité, les travaux proposés dans ce domaine pourraient être intégrés dans la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège de manière à réaliser des gains d'efficacité. Il est regrettable qu'aucune allocation de ressources n'ait été prévue dans les propositions au sujet des affaires en instance concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève.
14. En juin 2018, le Conseil d'administration a décidé que l'affectation des ressources aux différentes priorités du programme pour la période biennale 2020-21 ne serait arrêtée qu'au cours du second semestre 2019, en fonction du résultat de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail. Il est par conséquent essentiel que le Conseil d'administration s'abstienne à la présente session de toute décision préjugant de ce résultat. Le GRULAC est sensible à la volonté d'aligner les résultats sur le Programme 2030 et de faire de l'OIT un acteur clé du processus de réforme du système des Nations Unies que traduisent les propositions.

15. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni salue l'engagement pris par le Bureau d'améliorer l'efficacité et l'efficience et d'optimiser les ressources, et se félicite qu'un plan de gestion des risques ait été intégré dans les propositions de programme et de budget. Le groupe des PIEM estime qu'il est important de continuer à renforcer la gestion axée sur les résultats à l'OIT. Dans cette optique, il soutient les efforts visant à élaborer un nouveau cadre de résultats pour concrétiser les objectifs stratégiques de l'OIT et lui permettre de démontrer la valeur de son action. Le fait de fonder la conception des programmes de l'OIT sur une théorie du changement explicite devrait permettre au Bureau, ainsi qu'aux mandants, de faire plus clairement ressortir l'impact de l'action de l'OIT et son articulation logique avec l'évolution de la situation sur le terrain.
16. L'oratrice note avec préoccupation que les propositions semblent faire peser en grande partie la responsabilité de la concrétisation des objectifs stratégiques de l'OIT sur un ensemble très divers de parties prenantes. Toute stratégie révisée doit permettre aux mandants d'évaluer les progrès accomplis par l'OIT vers la réalisation de ces objectifs. En outre, le cadre de résultats proposé ne fait pas ressortir clairement les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent tels qu'énoncés dans la Déclaration sur la justice sociale. Il est périlleux d'amalgamer les objectifs du travail décent avec les objectifs relatifs à la justice sociale et les changements dans le quotidien des populations. En outre, les propositions étant centrées sur les produits plus que sur les résultats, il sera encore plus difficile d'évaluer l'impact de l'action de l'OIT. Le groupe des PIEM est disposé à collaborer avec le Bureau à l'élaboration d'un cadre de résultats amélioré qui tienne dûment compte de la question de l'égalité hommes-femmes, pour examen par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2019.
17. La manière constructive dont la réforme des Nations Unies est envisagée dans le document à l'examen mérite d'être saluée, mais certains domaines d'action de l'OIT doivent rester des priorités si l'on veut pouvoir faire face aux profondes mutations à l'œuvre dans le monde du travail. En tout premier lieu, l'action normative doit demeurer au cœur des travaux de l'OIT afin que son système de contrôle, qui possède une longue expérience et est respecté de tous, puisse continuer de fonctionner avec efficacité et efficience. De plus, les droits fondamentaux au travail, le renforcement de l'inspection du travail et l'amélioration de la sécurité et la santé au travail seront essentiels pour la réalisation de l'Agenda du travail décent. En outre, la coopération pour le développement fait partie intégrante de l'action de l'OIT et devrait relever du budget ordinaire. A ce sujet, le groupe des PIEM se félicite de l'élaboration annoncée d'une stratégie en matière de coopération pour le développement visant à élargir les partenariats et la coopération avec d'autres organisations internationales. Enfin, le groupe des PIEM soutient la constance des efforts que consacre le Bureau à l'amélioration de la qualité, de la rigueur scientifique et de l'indépendance de ses travaux de recherche en vue d'en renforcer l'influence sur les politiques.
18. *Un représentant du gouvernement de la Chine* approuve l'engagement pris par le Bureau d'aligner les propositions de programme et de budget sur le Programme 2030, l'affectation de 2,9 millions de dollars E.-U. supplémentaires aux services techniques de première ligne et le nouveau cadre de résultats proposé. Les indicateurs définis dans ce cadre pourraient être affinés de façon à permettre une évaluation détaillée des progrès accomplis sur la voie de la concrétisation du travail décent. Les propositions de budget devraient correspondre aux besoins réels des Etats Membres et prévoir un appui accru aux pays en développement, en particulier aux fins de la création d'emplois et de l'amélioration des systèmes de protection sociale. Sachant qu'il est urgent pour certains Etats Membres de recevoir l'appui technique du BIT pour réaliser les ODD, l'orateur invite instamment le Bureau à mettre en œuvre la Résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des ODD, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2018. Etant donné que de nombreux Etats Membres, y compris la Chine, continuent d'être sous-représentés au sein du

personnel du BIT, l'orateur invite le Bureau à prendre des mesures concrètes pour faire en sorte que les cibles pertinentes de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 soient atteintes aussi rapidement que possible.

19. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit que son gouvernement souhaiterait que davantage d'efforts soient faits pour rationaliser les objectifs stratégiques existants, l'Agenda du travail décent, les objectifs définis dans le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, et les résultats stratégiques et éléments transversaux déterminants qui ont orienté les activités du Bureau et au regard desquels celles-ci ont été évaluées. Etant donné qu'il est peu probable qu'un consensus clair se dégage à la session d'octobre-novembre du Conseil d'administration sur les décisions complexes relatives au cadre de résultats et à la théorie du changement y relative, il serait bon d'organiser des consultations tripartites intersessions en vue d'élaborer une proposition de cadre de résultats simplifié. Etant donné les efforts que consentent à l'heure actuelle de nombreux Etats Membres pour gérer les finances publiques de manière responsable, il ne semble pas approprié d'attendre d'eux, comme le prévoient les propositions à l'examen, qu'ils augmentent leur contribution au budget stratégique. Pour sa part, le gouvernement du Brésil n'est pas en mesure d'assumer des engagements financiers supplémentaires.

Le budget stratégique (chapitre 4)

20. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe est favorable à une augmentation du budget en valeur réelle afin que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat alors qu'elle entre dans son deuxième siècle d'existence. La Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021 revêt une importance cruciale, car elle permettra de renforcer les systèmes informatiques à l'échelle du Bureau, d'accroître la productivité du personnel et d'améliorer les services fournis aux mandants; il est important par ailleurs que les locaux du BIT soient conformes aux règles en matière de sécurité établies par le Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Les préoccupations du groupe des employeurs concernant le financement des bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies ont déjà été exposées. L'orateur note avec satisfaction que, sur les gains d'efficience réalisés, un montant de 940 800 dollars E.-U. servira à renforcer les activités relevant des résultats stratégiques, car les pays où les normes du travail sont mises à mal par toute une série de mutations du marché du travail ont besoin de l'assistance du BIT. Il rappelle que son groupe approuve l'augmentation des ressources allouées à ACT/EMP et encourage le Bureau à continuer de renforcer les capacités des organisations d'employeurs. Etant donné que le secteur privé est et restera l'un des principaux pourvoyeurs d'emplois, les fonds alloués aux employeurs au titre du résultat stratégique 10 devraient être revus à la hausse. Bien qu'ils aient augmenté ces dernières années, les fonds affectés aux activités pour les employeurs représentent encore moins de la moitié des crédits alloués aux activités pour les travailleurs. Les employeurs estiment que des activités de valeur égale devraient bénéficier de ressources égales, et ils ne toléreront plus d'inégalités de traitement à l'avenir. Enfin, les employeurs souhaitent attirer l'attention sur la nécessité d'élaborer un budget stratégique transparent qui permette au Conseil d'administration de comprendre comment les crédits affectés aux différents résultats stratégiques sont calculés, ainsi qu'un cadre de responsabilisation amélioré qui indique l'affectation des fonds, prévue et effective. En outre, le Conseil d'administration devra savoir comment les départements stratégiques et les régions entendent répartir leurs ressources respectives entre les futurs résultats stratégiques. Le Bureau a déjà mis au point un outil de suivi de l'utilisation des ressources, mais il devrait aussi procéder à une analyse financière du programme et budget a posteriori et en tenir compte lorsqu'il élaborera les futures propositions de programme et de budget.

21. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que, si les travailleurs sont d'une manière générale favorables à une augmentation du budget en valeur réelle, ils s'étonnent que les propositions ne prévoient pas d'augmentation des ressources destinées aux activités de première ligne et aux politiques, alors même que les demandes d'assistance adressées au Bureau sont de plus en plus nombreuses. En ce qui concerne la proposition d'augmenter la contribution de l'OIT au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies, le groupe des travailleurs reste préoccupé par le fait que les coordonnateurs résidents n'ont pas l'habitude de travailler avec les partenaires sociaux et connaissent mal le mandat normatif de l'Organisation. Le groupe des travailleurs souhaite donc avoir l'assurance que les coordonnateurs résidents tiendront dûment compte des préoccupations des travailleurs et du mandat normatif de l'OIT dans le cadre des activités menées au niveau des pays. Au sujet de la réorganisation évoquée au paragraphe 112, l'oratrice demande si le Bureau envisage de modifier le fonctionnement d'ACTRAV et d'ACT/EMP et précise que le Syndicat du personnel doit être consulté sur toute modification ayant des répercussions sur le personnel du BIT. En outre, notant qu'aucune provision n'a été constituée au titre des recours juridiques en instance présentés contre les décisions visant à réduire les traitements des fonctionnaires internationaux en poste à Genève, elle demande ce qu'il adviendrait si le Tribunal administratif statuait en faveur des fonctionnaires et quelles seraient les incidences sur le budget pour 2020-21. Enfin, elle fait savoir que les travailleurs seraient prêts à rencontrer les employeurs pour examiner la manière dont les crédits budgétaires ont été répartis entre certains indicateurs de résultat, notamment ceux qui concernent le résultat stratégique 10.
22. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini fait remarquer que la lenteur du processus de ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986, a sérieusement compromis les efforts visant à optimiser le fonctionnement de l'Organisation, car il n'a pour cette raison pas été possible d'assurer une représentation équitable au sein des structures de gouvernance de l'OIT. Etant donné que les activités de promotion de la ratification de l'instrument n'ont eu qu'un effet limité, d'autres mesures doivent être envisagées et intégrées au programme et budget pour la période biennale suivante. Le groupe de l'Afrique salue le plan d'action que prévoit la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 en vue d'assurer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes au sein du personnel du BIT. Des informations complètes sur la composition actuelle du personnel du BIT devraient être fournies au Conseil d'administration afin qu'il puisse suivre de près la mise en œuvre du plan et les progrès réalisés. Le groupe de l'Afrique estime qu'il ne dispose pas d'informations suffisantes pour se prononcer en connaissance de cause sur le montant des ressources qu'il est proposé d'allouer au Fonds pour le bâtiment et le logement, étant donné qu'il n'est pas précisé quels biens seront rénovés ni à combien s'élèvera le coût des travaux. La rénovation du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan (Côte d'Ivoire) devrait être une priorité et, à cet égard, une évaluation complète du bâtiment devrait être réalisée. Le groupe de l'Afrique prend note avec préoccupation des informations figurant au paragraphe 99 du document à l'examen; il s'inquiète en particulier du fait qu'aucune provision n'a été constituée au titre des recours juridiques en instance présentés contre les décisions visant à réduire les traitements des fonctionnaires internationaux en poste à Genève. Le Bureau devrait expliquer pourquoi le budget ne comporte pas de provisions pour les besoins imprévus et indiquer quelles mesures sont envisagées pour le cas où le Tribunal administratif statuerait en faveur des fonctionnaires. Enfin, il devrait indiquer s'il a prévu d'échelonner l'augmentation du budget proposée.
23. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine dit que son groupe souhaiterait des éclaircissements sur les modifications qu'il est proposé d'apporter aux systèmes informatiques et au système de sécurité. L'augmentation du budget proposée sera problématique pour plusieurs Etats de la région étant donné les contraintes qui pèsent sur leurs finances publiques.

24. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni indique que, bien qu'il soutienne sans réserve les travaux de l'OIT et considère que celle-ci devrait disposer de fonds suffisants pour s'acquitter de son mandat, son groupe est également d'avis que l'Organisation devrait s'efforcer d'être aussi efficace et efficace que possible et se fixer des priorités afin d'optimiser l'impact de l'action qu'elle mène dans l'intérêt de ses mandants. Le groupe des PIEM aurait souhaité avoir plus de temps pour examiner les raisons pour lesquelles il a été renoncé à un budget à croissance réelle zéro, et il note avec préoccupation que le Bureau demande 31,7 millions de dollars E.-U. au titre des dépenses extraordinaires. Etant donné que les gains d'efficacité résultant de la réforme de l'OIT et du processus d'amélioration continue ont permis de redéployer quelque 58 millions de dollars E.-U., il est difficile de comprendre pourquoi le Bureau, lorsqu'il a procédé à ce redéploiement, n'a pas donné la priorité aux investissements institutionnels requis pour que l'OIT reste à la hauteur de sa mission, ni pourquoi les gains d'efficacité supplémentaires mentionnés au paragraphe 17, s'élevant respectivement à 2,9 millions de dollars E.-U. et à 5,6 millions de dollars E.-U., n'ont pas été affectés aux dépenses extraordinaires prévues dans le budget proposé. En redéployant la totalité des gains d'efficacité au profit des activités de première ligne, le Bureau a augmenté les dépenses consacrées aux résultats stratégiques, alors qu'il aurait pu utiliser une partie de ces gains pour financer les dépenses d'infrastructure. Se référant à la manière équilibrée dont les gains d'efficacité avaient été répartis entre les priorités et les besoins de l'Organisation dans les Propositions de programme et de budget pour 2010-11 ¹, l'oratrice demande pourquoi le Bureau n'a pas suivi la même approche dans les propositions de programme et de budget des périodes biennales suivantes.
25. Reconnaissant que, au cours des dix périodes biennales précédentes, le montant moyen des dépenses imprévues a largement dépassé la provision ordinairement constituée pour ces dépenses, l'oratrice convient que cette provision devrait être revue à la hausse, mais préconise à cette fin une redéfinition des priorités dans le budget courant. L'augmentation de la contribution de l'OIT au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies devrait être financée par les ressources existantes. De même, les ressources supplémentaires qu'il est proposé d'allouer au Fonds pour le bâtiment et le logement devraient être dégagées moyennant des gains d'efficacité ou une redéfinition des priorités budgétaires, et les propositions de projets que ce fonds doit servir à financer devraient être expliquées plus en détail; il faudrait notamment savoir en quoi elles sont véritablement urgentes. Le Fonds pour les systèmes informatiques devrait être financé par les mêmes moyens, et les propositions de projets y afférentes, qui manquent elles aussi de précision, devraient être clarifiées. Des informations permettant de comparer l'approche de l'OIT en matière d'investissement dans les systèmes informatiques à celle d'autres institutions des Nations Unies seraient utiles. Pour ce qui est de la sécurité, l'oratrice demande si les mesures proposées sont indispensables pour assurer le respect des prescriptions du DSS ou si d'autres options sont envisageables. Pour l'heure, le groupe des PIEM est disposé à approuver la mise en œuvre des mesures a) à d) de la phase 1 et son financement moyennant des ajustements internes du budget sécurité de l'OIT et une révision de la répartition des dépenses consacrées à la sécurité dans les régions. Pour des raisons d'efficacité, tout nouveau projet concernant la sécurité devrait être envisagé dans le cadre de la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège. Il serait intéressant de savoir pourquoi les augmentations de coûts sont toutes imputées sur le budget ordinaire, alors qu'une partie de ces coûts pourrait tout aussi bien être financée par des contributions extrabudgétaires ou volontaires. Une évaluation plus réaliste de l'opportunité d'augmenter le montant des contributions s'impose. Cela étant, les propositions du Bureau visant à réaliser des gains d'efficacité supplémentaires sont bienvenues.

¹ Document [GB.304/PFA/3](#).

26. *Un représentant du gouvernement du Brésil* indique que les observations qu'il a formulées au nom du GRULAC plus tôt dans la discussion s'appliquent également à l'examen du budget stratégique.
27. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare que son pays reconnaît la pertinence du mandat constitutionnel de l'OIT et de son Agenda du travail décent pour le Programme 2030 et les ODD, mais souligne que chaque pays doit s'efforcer de réaliser ces objectifs en fonction de ses politiques et priorités nationales. Favorable à un budget à croissance nominale zéro, elle se dit préoccupée par les arguments avancés pour justifier l'augmentation des dépenses afférentes au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies et au Fonds pour les systèmes informatiques, et elle demande instamment au Bureau de revoir les propositions qui ont été présentées afin de financer les coûts en question par des gains d'efficacité.
28. *Un représentant du gouvernement de la Chine* indique que son pays est disposé à accroître sa contribution au financement de l'action de l'OIT à condition que l'efficacité et la qualité des services continuent d'être améliorées. Il prend note avec préoccupation de l'augmentation du budget proposée pour la période 2020-21, compte tenu en particulier de la forte pression économique qui pèse sur de nombreux Etats Membres, dont la Chine. Il demande au Bureau de trouver d'autres sources de financement, par exemple en améliorant l'efficacité de la gestion interne ou en vendant les terrains dont il n'a pas besoin. Il demande également au Bureau de fournir de plus amples informations sur les questions de sécurité.
29. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que son pays approuve le contenu détaillé des Propositions de programme et de budget pour 2020-21 mais serait d'avis de supprimer, dans le tableau 2 (p. 19), la ligne «Ajustement pour mouvements de personnel» afin d'éviter toute confusion. Il remercie le Bureau pour les nombreuses précisions qu'il a données aux Etats Membres et se félicite des mesures prises pour accroître les gains d'efficacité. Notant que quelque 58 millions de dollars E.-U., jusque-là dévolus aux processus administratifs, ont été redéployés au profit des activités techniques de première ligne, il demande qu'à l'avenir le Bureau précise à quels départements des postes supplémentaires sont attribués et donne des informations sur la manière dont sont prises les décisions relatives au redéploiement des gains d'efficacité (en particulier qui décide et selon quelles modalités). Il s'inquiète de l'augmentation nominale du budget de 5 pour cent proposée pour la période biennale 2020-21. Tout en reconnaissant la validité des arguments présentés à l'appui de l'augmentation budgétaire proposée, il émet des doutes quant à la nécessité d'augmenter les contributions des Etats Membres. Le Bureau devrait en premier lieu chercher à financer ces augmentations de coûts en utilisant les ressources disponibles, en explorant d'autres moyens de réaliser des économies ou en faisant appel à des contributions volontaires. Les propositions de mise à niveau de l'infrastructure informatique semblent ambitieuses pour une seule période biennale. Il conviendrait d'en échelonner la mise en œuvre, ainsi que les coûts correspondants, sur plusieurs périodes biennales. Pour ce qui est du multilinguisme à l'OIT, la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Le fondement juridique de la distinction qui est faite entre «langues officielles» et «langues de travail» n'est pas clair, et la différence d'effectifs entre les unités linguistiques est injustifiée. Le Bureau doit accorder la même attention à toutes les langues utilisées dans ses activités quotidiennes, notamment en veillant à doter les services linguistiques des ressources humaines et financières dont ils ont besoin.
30. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* note qu'il est crucial d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des services fournis aux mandants étant donné les changements sans précédent à l'œuvre dans le monde du travail. L'augmentation budgétaire proposée pour 2020-21 suppose une hausse des contributions des Etats Membres et un soutien accru de la part des partenaires de la coopération pour le développement alors même que la baisse des fonds versés par les donateurs figure parmi les risques recensés dans les propositions de

programme et de budget. Dans ce contexte, l'orateur insiste sur l'importance qu'il y a à réaffecter les ressources de manière équilibrée, notamment au profit des pays en développement. Compte tenu de la proposition d'augmenter les contributions au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies et des sommes non négligeables déjà consacrées à l'exécution du programme dans les pays, le Bureau devrait procéder à des ajustements afin que les coûts des services fournis ne s'alourdissent pas davantage.

31. *Un représentant du gouvernement de la République de Corée* déclare que, si son pays est favorable aux investissements dans les technologies de l'information et les infrastructures de sécurité, il reste néanmoins préoccupé par la proposition d'augmenter le budget de 4 pour cent en valeur réelle, et ce d'autant plus que, lors des périodes budgétaires précédentes, l'OIT a toujours respecté l'objectif d'un budget à croissance réelle zéro. L'orateur invite l'OIT à limiter autant que possible les augmentations budgétaires, notamment en redéployant les gains d'efficacité ou en échelonnant les dépenses afin d'étaler l'augmentation budgétaire sur une période plus longue.
32. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs observations, qui permettront au Bureau de finaliser les Propositions de programme et de budget pour 2020-21, et rappelle que le Conseil d'administration pourra revenir sur le cadre de résultats proposé en octobre-novembre 2019. Répondant aux observations formulées, il précise que le Bureau n'a nullement l'intention de réinterpréter les objectifs stratégiques de l'OIT. La figure 1 présentée dans le document à l'examen vise uniquement à mettre en évidence les liens entre l'Agenda du travail décent et le Programme 2030, en particulier les ODD 8, 1, 10 et 16 et les indicateurs y relatifs dont l'OIT s'est vu confier la charge, et à illustrer la façon dont l'Organisation pourra contribuer à l'instauration de la justice sociale par le travail décent. Il a été dûment pris note des préoccupations exprimées par les membres du Conseil d'administration au sujet de la formulation des objectifs et des liens avec les indicateurs des ODD et il en sera tenu compte, tout comme de la nécessité de ne pas se disperser, aux fins de la mise au point du cadre de résultats.
33. Pour ce qui est des préoccupations exprimées quant au risque de diluer les ambitions du Bureau mettant l'accent sur les produits du cadre de résultats, le représentant du Directeur général explique que l'architecture à trois niveaux – produits, résultats et objectifs stratégiques – est fondée sur les recommandations spécifiques formulées à l'issue d'évaluations et d'audits indépendants et fait partie des mesures prises pour donner suite à la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence en 2016. La structure du cadre de résultats de l'OIT sera ainsi alignée sur celle des cadres de résultats des autres entités du système des Nations Unies. Les produits proposés ne seront plus définis comme par le passé; ils seront en effet plus ambitieux, à l'image des changements liés notamment au développement des capacités des gouvernements et de celles des organisations d'employeurs et de travailleurs. La responsabilité partagée à l'égard des objectifs stratégiques signifie que le Bureau devra être évalué en fonction de sa capacité à fournir des produits de qualité à même d'aboutir à des résultats durables, notamment en contribuant à des changements de politiques.
34. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) explique que le registre des risques stratégiques indique clairement que, si le tripartisme fait la force de l'OIT, il peut aussi être source de difficultés. L'objectif est de garantir que les responsables ont conscience des risques et prennent des mesures pour les atténuer ou les éviter. En ce qui concerne les recours en instance devant le Tribunal administratif de l'OIT présentés contre la décision de la CFPI relative à la rémunération du personnel, l'orateur confirme que l'augmentation des coûts telle qu'elle apparaît dans les propositions du Directeur général a été calculée en fonction des coûts effectifs et non sur la base de conjectures quant à l'issue de la procédure devant le Tribunal. Les estimations des coûts salariaux inscrits au budget ont

toujours été fondées sur des données officielles de l'ONU ou de la CFPI. Du fait de la baisse des coûts résultant de la décision de la CFPI, qui a entraîné une réduction de la rémunération du personnel, les augmentations de coûts proposées par le Directeur général ont été estimées à seulement 1 pour cent pour la période biennale. Si l'ajustement de poste devait être rétabli à son niveau de mars 2017, les propositions pour 2020-21 ne permettraient pas de couvrir les coûts qui en résulteraient et il faudrait envisager d'ouvrir des crédits supplémentaires ou de procéder à un redéploiement des ressources.

35. L'augmentation proposée de la provision destinée au Fonds pour le bâtiment et le logement vise à donner pleinement effet à la stratégie à long terme pour le financement des travaux d'entretien et de rénovation périodiques des bâtiments de l'OIT que le Conseil d'administration a adoptée en 2011. En effet, la moitié seulement du montant convenu pour cette provision a été inscrite au budget actuel, montant par ailleurs dégagé grâce à un redéploiement des ressources. Outre le bâtiment du siège, l'OIT possède des biens immobiliers dans huit lieux différents à travers le monde, et tous devront être rénovés à plus ou moins longue échéance. Il s'agit donc de garantir que des fonds seront disponibles pour financer ces travaux le moment venu.
36. Comme expliqué dans la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information (2018-2021) et résumé dans l'annexe documentaire 3 des propositions à l'examen, l'obsolescence est la raison principale pour laquelle des investissements dans les technologies de l'information sont nécessaires. Etant donné qu'il n'y avait pas de fonds disponibles pour la stratégie en matière de technologies de l'information pendant les deux premières années de sa mise en œuvre, les propositions pour 2020-21 tiennent uniquement compte des éléments qui constituent des priorités majeures réalisables au moins partiellement dans le cadre de la période biennale.
37. La proposition de la Fédération de Russie tendant à supprimer la ligne «Ajustement pour mouvements de personnel» dans le budget stratégique sera examinée, étant entendu qu'il s'agit seulement de modifier la présentation, non de revoir les calculs.
38. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)), faisant observer que l'examen des processus opérationnels sera poursuivi par une unité chargée des innovations opérationnelles, dit que des gains de temps, estimés à 20 pour cent en moyenne, ont été constatés dans les départements où l'examen a été mené à bien. Lorsque les gains d'efficacité se répercutent sur les effectifs, les changements correspondants sont mis en place progressivement, par le jeu naturel des départs et moyennant la redéfinition des profils d'emploi. Le relèvement de l'âge de la retraite a une incidence sur les délais dans lesquels ces gains d'efficacité pourront être pleinement réalisés. L'unité chargée des innovations opérationnelles procède actuellement à l'examen du Département des normes internationales du travail. Elle étendra ensuite ses activités à l'ensemble du Portefeuille des politiques, notamment aux services d'appui, ainsi qu'aux programmes extérieurs, et s'intéressera plus particulièrement aux processus d'appui administratif, en tenant compte également d'un certain nombre d'initiatives liées à la réforme du système des Nations Unies. Certaines activités du Portefeuille de la gestion et de la réforme seront réexaminées. L'examen des processus opérationnels se veut une initiative continue, autofinancée au moyen des économies qu'elle permet de réaliser. Un certain nombre d'autres entités des Nations Unies s'intéressent à cette approche et considèrent l'OIT comme l'organisation chef de file en la matière.
39. En ce qui concerne le périmètre de sécurité, le représentant du Directeur général (DDG/MR) explique que c'est la première fois que le Bureau a l'occasion de solliciter un financement pour ces travaux, qui sont directement liés au fait que, sur recommandation du DSS, le niveau d'alerte pour la Suisse a été relevé de minimum à faible. Pour se conformer pleinement aux mesures requises par ce nouveau niveau d'alerte, il faudrait opter pour une

double protection consistant, d'une part, à sécuriser au moyen d'une clôture tout le périmètre autour du bâtiment et, d'autre part, à renforcer la sécurité du bâtiment lui-même. Au minimum, et si demande lui en est faite, le Bureau pourrait présenter une proposition axée sur la sécurisation du seul bâtiment, sachant toutefois que cela ne répondrait pas pleinement aux prescriptions du DSS. Le Bureau pourrait également, si les mandants le souhaitent, faire des propositions concernant l'incorporation de mesures supplémentaires de sécurité dans la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège. Cette dernière option permettrait certes de réduire les coûts, mais l'ensemble des coûts liés à l'amélioration de la sécurité ne pourraient pas être intégralement financés sur le budget du projet de rénovation du bâtiment du siège.

40. Quant à la proposition tendant à ce que la même attention soit accordée aux sept langues utilisées au BIT, une telle mesure entraînerait une augmentation considérable des coûts afférents aux services de traduction et d'interprétation. Pour la période biennale, cette augmentation serait de l'ordre de 37 millions de dollars E.-U., ce qui porterait le coût total des services de traduction et d'interprétation à 78 millions de dollars E.-U.
41. *Le Directeur général* dit que le Bureau a pris note des souhaits exprimés par le Conseil d'administration quant aux priorités ciblées à définir aux fins du programme à venir, et en particulier des points soulevés à ce sujet par les groupes non gouvernementaux. Toutefois, comme convenu, les décisions sur les priorités du programme seront prises après la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail. Selon le Directeur général, il n'y aura pas lieu de poursuivre les sept initiatives du centenaire en tant que telles après la session du centenaire, car celles-ci auront alors atteint leur objectif. Il va néanmoins de soi que leurs résultats, en particulier ceux de l'initiative sur l'avenir du travail, perdureront et guideront les activités futures de l'OIT.
42. En réponse aux observations selon lesquelles le Bureau n'a pas suffisamment étayé ses propositions relatives aux investissements institutionnels, le Directeur général rappelle que le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information (2018-2021) à sa 331^e session (octobre-novembre 2017); que les mandants se sont déjà longuement penchés sur les propositions du Bureau concernant le Fonds pour le bâtiment et le logement; que des documents détaillés sur la question de la sécurité ont été soumis à la présente session; et que le Conseil d'administration connaît les questions de fond qui ont trait aux dépenses imprévues et au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Toutefois, si nécessaire, des informations complémentaires pourront être apportées pour justifier les investissements proposés.
43. Quant à la question de savoir s'il serait possible de financer les investissements institutionnels moyennant un redéploiement des ressources dégagées grâce aux gains d'efficience réalisés plutôt que par les augmentations budgétaires proposées, le Directeur général rappelle que les propositions visant à investir dans les domaines en question qui ont été faites dans le cadre des budgets précédents à croissance réelle zéro ont été rejetées par le Conseil d'administration. En outre, le Bureau a déjà effectué un certain nombre d'investissements dans ces domaines; il a par exemple largement investi dans les technologies informatiques en utilisant des excédents budgétaires. A une séance ultérieure, le Bureau présentera au Conseil d'administration des propositions de budget révisées, qu'il établira après avoir examiné les moyens de réduire les sommes en jeu au strict minimum, la possibilité d'échelonner les investissements ou de prolonger les délais afin de limiter au minimum les dépenses immédiates, et la possibilité d'absorber les coûts d'investissement au moyen d'un redéploiement interne des ressources, dans les limites du budget existant et sans porter préjudice aux aspects essentiels du programme. Il n'en reste pas moins que les investissements institutionnels sont une nécessité incontournable, et qu'il faudra peut-être, en dépit des efforts consentis, renoncer au principe d'un budget à croissance réelle zéro.

44. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit comprendre les difficultés auxquelles se heurte l'OIT, eu égard notamment à la nécessité de préparer l'Organisation aux défis à venir. Son groupe a toujours été favorable à une légère augmentation du budget au profit des domaines d'action stratégiques afin que l'OIT puisse s'acquitter de son mandat et servir au mieux ses mandants. Il importe donc de trouver une solution équilibrée qui permette à l'Organisation de réaliser les investissements nécessaires et d'être à la hauteur des engagements pris dans ces domaines sans pour autant compromettre la prestation de services.
45. *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que, si l'on privilégie les économies à court terme et que l'on reporte l'adoption des mesures d'amélioration requises, cela se traduira probablement par une augmentation des coûts et des complications à long terme. Pour préserver l'existence de l'OIT – la seule institution tripartite au monde –, le Conseil d'administration devra concilier efficacité financière et maintien du niveau de services. L'OIT doit pouvoir continuer à renforcer ses domaines d'action stratégiques et se concentrer sur certains programmes et régions qui nécessitent plus d'attention que d'autres. Il est crucial de faire en sorte que l'Organisation fonctionne de manière optimale; les mandants font d'ailleurs régulièrement des propositions sur les mesures qui pourraient être prises à cette fin. Le Bureau ne pourra toutefois s'améliorer qu'avec le soutien des mandants. Le Conseil d'administration a la responsabilité de superviser les travaux de l'OIT et devrait s'efforcer de réduire autant que possible les contraintes financières qui pèsent sur le Bureau. En outre, étant donné que le Conseil d'administration a désormais connaissance des lacunes que présentent les systèmes informatiques du Bureau, sa responsabilité pourrait être engagée en cas de cyberattaque.
46. Souhaitant clarifier les propos qu'il a tenus précédemment au sujet du multilinguisme au BIT, *un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* précise qu'il n'y a pas lieu d'augmenter les crédits alloués aux services linguistiques et qu'il s'agirait plutôt de traiter toutes les langues utilisées au BIT sur un pied d'égalité. Le Bureau devrait indiquer le fondement de la distinction qu'il établit entre les langues officielles et les langues de travail. Il est également inacceptable que la dotation en personnel varie d'une unité linguistique à l'autre.

Propositions de programme et de budget pour 2020-21: ajustements proposés par le Directeur général (GB.335/PFA/1/1)

Projet de résolution (chapitre 5)

47. *Le Directeur général* présente les ajustements qu'il propose d'apporter à ses Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (la déclaration du Directeur général est reproduite à l'annexe II).
48. *Le porte-parole du groupe des employeurs* juge regrettable que des coupes budgétaires extrêmes aient été opérées dans plusieurs composantes des investissements institutionnels proposés, notamment la Stratégie en matière de technologies de l'information et la sécurisation du bâtiment du siège de l'OIT. Le fait de réaliser maintenant ces investissements procéderait d'une approche financière prudente et attesterait, en outre, de l'intérêt que l'Organisation porte à son personnel conformément au programme centré sur l'humain qu'elle préconise.

49. Se référant au budget prévu pour le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies, l'orateur rappelle que la décision de doubler la contribution de l'OIT en 2019 a été prise à titre exceptionnel par le Conseil d'administration à sa 334^e session. Ce faisant, le Conseil d'administration n'a pas donné blanc-seing au Bureau pour augmenter cette contribution lors des périodes biennales suivantes, d'autant que l'on ne sait pas exactement en quoi cet investissement serait bénéfique pour l'OIT. Le groupe des employeurs a expressément demandé au Bureau de présenter au Conseil d'administration les défis et les implications que le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement supposerait pour l'OIT et de réexaminer les coûts additionnels correspondants. Le Bureau propose maintenant de financer le système au détriment de la réalisation des résultats stratégiques. Les réductions budgétaires proposées constituent une solution qui n'est pas pérenne et qui limiterait la capacité de l'OIT à mener à bien ses activités essentielles. En outre, dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, le Conseil d'administration a souligné à maintes reprises la nécessité de tirer parti de l'avantage comparatif de l'OIT, notamment de son mandat normatif et du tripartisme. Il n'est donc pas raisonnable de mettre le Conseil d'administration dans une situation qui reviendrait à réduire les moyens et les ressources alloués au renforcement du tripartisme afin de financer la réforme du système des Nations Unies, dont les avantages pour les mandants tripartites ne sont pas certains.
50. Le montant initialement proposé pour la ligne budgétaire «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, et activités pour les employeurs et pour les travailleurs» doit être préservé. L'intervenant propose donc d'ajouter un nouvel alinéa *b)* au projet de décision, libellé comme suit:
- b)* recommande à la Conférence qu'un montant provisoire de 501 699 846 dollars E.-U. afférent au programme, au taux de change budgétaire pour 2018-19 de 0,97 franc suisse pour 1 dollar E.-U., soit affecté aux «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, activités pour les employeurs et pour les travailleurs» au titre de la Partie I. Budget courant;
51. En outre, par souci de cohérence avec la décision prise par le Conseil d'administration au sujet de l'aperçu préliminaire du programme et budget à sa 334^e session (octobre-novembre 2018), l'orateur propose de modifier comme suit l'alinéa *b)* du projet de résolution figurant dans le projet de décision:
- b)* demande au Directeur général de soumettre au Conseil d'administration, pour examen et adoption à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), des informations complémentaires relatives au cadre de résultats, lequel comprend les résultats, les indicateurs, les bases de référence et les cibles prévus pour la période biennale, en tenant compte des discussions en la matière à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail et en mettant en particulier l'accent sur le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites, conformément à la décision figurant dans le document GB.334/PFA/1 (octobre-novembre 2018).
52. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe a pris note des ajustements budgétaires. La proposition visant à financer la contribution de l'OIT au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies moyennant une réduction des fonds alloués à la réalisation des résultats stratégiques est regrettable. L'oratrice demande si ce problème risque de se reproduire à l'avenir. Elle s'inquiète du fait que les coordonnateurs résidents n'ont pas l'habitude de travailler avec les partenaires sociaux et ne sont guère au fait du mandat normatif de l'OIT.
53. En ce qui concerne la proposition du groupe des employeurs d'ajouter un nouvel alinéa *b)* au texte du projet de décision, l'oratrice fait observer que, pour maintenir le niveau de financement des activités menées au titre des résultats stratégiques, il faudra opérer des coupes dans d'autres rubriques du programme et budget, et dit ne pas être certaine que l'on puisse parvenir à un consensus à ce sujet à la présente session. S'agissant de la proposition

d'amendement à l'alinéa *b)* du projet de résolution, le texte initial devrait rester inchangé, car c'est après la session du centenaire qu'il y aura lieu de fixer les priorités. Toutefois, l'oratrice souscrit à l'intention de l'amendement proposé par le groupe des employeurs, qui pourrait être reflétée, non pas dans le projet de résolution, mais dans un nouvel alinéa *b)* du projet de décision, qui serait alors libellé comme suit:

- b)* prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations concernant l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21, en mettant en particulier l'accent sur le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites de l'OIT;

54. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement d'Eswatini dit que les réductions budgétaires proposées ne semblent rien offrir de plus qu'un sursis et risquent d'entraîner une hausse des coûts dans l'avenir, lorsque les dépenses reportées seront finalement engagées. Il demande une nouvelle fois au Bureau d'établir un plan chiffré des travaux d'entretien des bâtiments, assorti d'informations attestant de la disponibilité du budget requis pour les travaux d'entretien futurs. Il souhaite également obtenir des éclaircissements quant à l'incidence que peut avoir la réforme du système des Nations Unies sur le statut des biens appartenant à l'OIT, dans la mesure où cette réforme portera aussi sur la gestion des locaux communs. Le Fonds pour le bâtiment et le logement devrait être abondé à hauteur du montant recommandé, et la ligne budgétaire maintenue au niveau initialement proposé afin d'éviter que les locaux appartenant à l'OIT ne deviennent inhabitables faute d'un financement suffisant.
55. Une évaluation des risques en matière de sécurité a été faite et il serait irresponsable de ne pas en tenir compte. C'est pourquoi l'orateur propose de rétablir, dans le budget pour 2020-21, le montant de 10 millions de dollars des Etats-Unis prévu au titre du financement de la première phase du programme de sécurisation. Le reste pourrait être budgété dans le cadre de la période biennale 2022-23 ou échelonné sur les périodes biennales suivantes.
56. Le groupe de l'Afrique appuie le report proposé des investissements relatifs à certains volets de la Stratégie en matière de technologies de l'information (gestion électronique des documents, gestion des appareils mobiles et remplacement de l'Intranet), le Bureau ayant assuré que cela ne n'entraverait pas le fonctionnement des systèmes actuellement en place.
57. Le Conseil d'administration s'est déjà prononcé sur la question du financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies à sa 334^e session, ce qui devrait aller dans le sens du montant proposé. Toutefois, l'affectation de fonds à cette fin ne devrait en aucun cas se faire aux dépens de la ligne budgétaire «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, et activités pour les employeurs et pour les travailleurs».
58. Sous réserve des points soulevés, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision. Toutefois, il se dit également disposé à accepter le nouvel alinéa *b)* du projet de décision proposé par le groupe des employeurs, pour autant qu'il soit modifié comme suit:
 - b)* recommande que, sur le niveau provisoire estimé du budget pour le programme, un montant de 501 699 846 dollars E.-U. au titre de la Partie I soit exclusivement budgété pour les «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, activités pour les employeurs et pour les travailleurs»;
59. L'orateur approuve également l'amendement proposé par le groupe des employeurs à l'alinéa *b)* du projet de résolution, à ceci près que la phrase devrait se terminer après «de la Conférence internationale du Travail», car le libellé qu'il est proposé d'ajouter est repris dans le sous-amendement présenté par le groupe de l'Afrique.

60. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GRULAC, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada rappelle que le Conseil d'administration a approuvé une procédure modifiée en vue de la préparation du programme et budget pour 2020-21 afin que les propositions puissent prendre en compte les résultats des débats sur l'avenir du travail à la session du centenaire de la Conférence. Dans le cadre de cette procédure, il a été convenu que, à sa 335^e session, le Conseil d'administration examinerait le budget stratégique des dépenses par ligne budgétaire, budget qui est divisé en parties et en postes comme le prescrit le Règlement financier. L'amendement proposé par le groupe des employeurs n'est pas conforme à cette décision. En outre, s'il était adopté, il serait incompatible avec la procédure convenue aux fins de l'élaboration du cadre de résultats pour 2020-21 et affaiblirait les efforts que déploie l'OIT pour aborder ses travaux selon une approche axée sur les résultats.
61. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit qu'il s'exprime au nom d'une majorité importante des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes. Le groupe qu'il représente est favorable à un budget à croissance nominale zéro. Toutefois, il apprécierait de disposer de plus amples informations avant d'arrêter une position définitive. Le Bureau devrait préciser comment se décompose exactement le montant de l'augmentation nominale. Un complément d'information sur l'entretien des locaux serait également utile, notamment pour connaître le montant susceptible d'être économisé grâce aux travaux de rénovation du bâtiment et savoir si ces économies seraient versées au Fonds pour le bâtiment et le logement. En ce qui concerne la sécurité, l'orateur demande si la nouvelle proposition remplace la totalité du plan chiffré à 25 millions de dollars E.-U. ou seulement la première phase de ces travaux. Il souhaite en outre avoir des éclaircissements quant aux questions sur lesquelles pourrait porter la renégociation éventuelle avec le pays hôte, et demande si l'on a étudié la proposition de son groupe visant à intégrer le plan de sécurisation dans la phase 2 du projet de rénovation, ce qui permettrait de réaliser des économies d'échelle. Il est important d'appuyer les efforts déployés par le Bureau pour gérer un système souple de contributions volontaires, et un complément d'information sur la manière dont ces ressources sont gérées serait également apprécié. L'orateur prend note de l'amendement proposé par le groupe des employeurs, mais estime important que le Bureau dispose de la souplesse nécessaire pour mobiliser des ressources et soit en mesure de réaliser des économies afin que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs. Rappelant qu'il a été convenu d'attendre la fin de la session du centenaire de la Conférence pour prendre certaines décisions, l'orateur indique que son groupe préfère la version originale du projet de décision.
62. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni demande pourquoi il n'est pas possible de financer une plus grande part de l'augmentation des dépenses afférentes au partage des coûts du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies à partir des économies qui sont attendues des gains d'efficience et qui sont destinées à être redéployées au profit des services techniques de première ligne. Grâce aux économies réalisées sur le poste budgétaire consacré aux services de management, une telle solution pourrait réduire considérablement, sinon couvrir entièrement, le montant requis, sans qu'il soit besoin d'utiliser des fonds affectés aux résultats stratégiques. La sécurité étant d'une importance cruciale, il est à craindre qu'avec la proposition révisée l'Organisation ne soit pas en mesure de satisfaire pleinement aux normes prescrites par le DSS de l'ONU. L'oratrice souhaite qu'on lui précise si l'allocation d'un montant supplémentaire de 1,35 million de dollars E.-U. permettrait de couvrir l'intégralité des fonds nécessaires pour construire le périmètre de sécurité. Dans l'affirmative, le Directeur général devrait revoir cet élément du budget proposé. De l'avis du groupe des PIEM, la réduction de la provision annuelle pour les travaux futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT est préoccupante en ce qu'elle constitue une solution à courte vue. A l'avenir, il ne sera plus possible de recourir à la vente d'un terrain pour financer des travaux de rénovation. Le groupe des PIEM se félicite de la proposition d'appliquer un système de recouvrement

des coûts équitable qui tienne compte des activités financées par des ressources extrabudgétaires pour couvrir une partie des dépenses d'investissement de l'Organisation.

63. *S'exprimant au nom de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, de la France, de la Norvège et des Pays-Bas*, une représentante du gouvernement de l'Australie estime que, compte tenu des contraintes financières qui pèsent sur les gouvernements, l'OIT devrait s'efforcer de parvenir à un budget à croissance zéro. Les réductions qu'il est proposé d'opérer dans le plan de sécurisation, au motif de réaliser des économies, sont préoccupantes, car l'amélioration de la sécurité au siège conformément aux normes prescrites par le DSS est une priorité. Le redéploiement de fonds dans le cadre du budget au cours d'une période biennale est autorisé par les règles de l'OIT applicables en la matière, et le Bureau devrait revoir régulièrement ses priorités afin d'assurer le bon fonctionnement de l'Organisation. L'oratrice demande donc au Bureau de continuer à rechercher des gains d'efficacité et de redéployer les fonds existants au profit des domaines qui nécessitent un financement additionnel. La phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège pourrait offrir quelques possibilités à cet égard. L'intervenante invite par ailleurs les Etats Membres à s'acquitter de leurs contributions intégralement et en temps voulu, et elle demande au Bureau de se montrer proactif en se mettant en relation avec les Etats qui sont en retard dans le paiement de leurs contributions. L'année du centenaire est une année essentielle pour fixer le cap des activités futures de l'OIT et assurer son intégrité au cours du siècle à venir. Par conséquent, le groupe peut appuyer, sur le principe, l'approche révisée et restreinte qui est présentée à la Conférence.
64. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* signale que, compte tenu des nouvelles propositions concernant le périmètre de sécurité, l'offre d'assistance faite par le gouvernement de la Suisse – en sa qualité de pays hôte – devra être réévaluée. Toutes les mesures qui ont été énoncées seront à la charge de l'Organisation, car elles concernent des travaux qui auront tous lieu sur le terrain de l'Organisation. La Suisse sera disposée à poursuivre les échanges relatifs à la mise en place d'une solution de «double protection» consistant à sécuriser l'ensemble du périmètre autour du bâtiment. Ramener la provision constituée pour la rénovation des bâtiments de l'OIT à 0,75 pour cent du montant annuel prévu est une solution à court terme qui ne permettra pas de supprimer le coût des rénovations. La provision annuelle devrait être financée par le budget ordinaire.
65. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* constate qu'il est manifestement difficile pour l'Organisation de s'acquitter de ses nombreux mandats à partir d'un budget fixe et qu'il faudrait limiter les activités moins importantes afin de financer les missions les plus prioritaires. Tout en étant fermement attaché à la vocation, au mandat et aux activités de l'OIT, le gouvernement des Etats-Unis est généralement partisan du maintien d'un budget à croissance nominale zéro dans l'ensemble du système des Nations Unies; il n'est donc pas favorable à une augmentation budgétaire et ne peut souscrire au projet de décision.
66. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit que, étant donné les efforts considérables que déploient nombre d'Etats Membres pour gérer les finances publiques de manière responsable et en garantir la viabilité à long terme, il semble injuste d'attendre d'eux qu'ils augmentent leur contribution au budget ainsi que le prévoient les propositions à l'examen. Le Brésil est favorable à un budget à croissance nominale zéro et n'est pas en mesure d'assumer des engagements financiers supplémentaires à l'égard des organisations internationales, y compris l'OIT. Le Brésil ne peut pas se prononcer en faveur d'une augmentation du budget à ce stade; il se réserve le droit de réexaminer la question en temps utile et de procéder à une ultime évaluation des propositions de budget à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail.

67. *Un représentant du gouvernement de la Chine* note que le Bureau a revu à la baisse le montant initialement proposé au titre des investissements institutionnels et éléments extraordinaires. La contribution de la Chine au budget de l'OIT est censée augmenter de 50 pour cent. Or, même si le gouvernement de la Chine a à cœur d'assumer ses responsabilités à l'égard des Nations Unies et de ses institutions spécialisées, y compris l'OIT, et de soutenir leur action, une telle augmentation pèserait lourdement sur les autorités financières et les contribuables chinois. Il faut donc espérer que le Bureau poursuivra la réforme de sa gestion interne, améliorera son efficacité, réduira les coûts, étudiera de nouvelles voies pour mobiliser des ressources et cherchera des moyens innovants de financer les dépenses d'infrastructure. Le gouvernement de la Chine serait favorable au maintien d'un budget à croissance réelle zéro pour 2020-21, mais il se rangera à l'opinion de la majorité des membres du Conseil d'administration.
68. *Une représentante du gouvernement du Japon* dit que les membres gouvernementaux doivent justifier toute augmentation du budget de l'OIT aux contribuables de leur pays et qu'ils devraient être consultés bien avant la publication des propositions de programme et de budget sur le site Web de l'OIT lorsque des augmentations importantes sont proposées. Le gouvernement du Japon espère que le Bureau parviendra à réaliser des gains d'efficacité supplémentaires.
69. *Le Directeur général* constate avec étonnement que la réduction des investissements institutionnels initialement proposés suscite une certaine inquiétude. Il partage les préoccupations qui ont été exprimées mais, s'il a été contraint de réduire lesdits investissements, c'est parce que les gouvernements en particulier ont fait savoir que, en raison des contraintes financières qui pesaient sur eux, ils ne pouvaient pas approuver les niveaux d'investissements initialement proposés. Les investissements révisés correspondent aux investissements minimums requis pour permettre à l'Organisation de continuer de mener à bien ses activités essentielles. Des efforts continueront d'être faits à l'échelle de l'Organisation et du Bureau pour réaliser des gains d'efficacité supplémentaires et redéployer les ressources ainsi économisées afin de répondre au moins en partie aux besoins mis en évidence au cours de la discussion. Certains membres ont estimé que les réductions étaient excessives; d'autres les ont jugées insuffisantes. Le Directeur général est quant à lui convaincu que ses propositions de budget révisées correspondent exactement aux souhaits exprimés par le Conseil d'administration.
70. Passant à la répartition des ressources entre les différentes lignes budgétaires, le Directeur général fait observer que l'amendement proposé par le groupe des employeurs va à l'encontre de la procédure convenue. Celui-ci vise en effet à préserver le montant prévu pour la ligne budgétaire «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, activités pour les employeurs et pour les travailleurs». Or cela suppose de réduire les fonds alloués aux services d'appui, qui englobent la gestion de l'information et des technologies, les bâtiments et la sécurité, dont le groupe des employeurs tient également à préserver le financement. Il est mathématiquement impossible de préserver les fonds alloués à ces deux lignes budgétaires. Le Conseil d'administration pourra toutefois revenir sur cette question à sa session d'octobre-novembre 2019.
71. La décision relative au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies que le Conseil d'administration a adoptée en novembre 2018 vaut uniquement pour 2019. Toutefois, il ne s'est produit aucun changement concret susceptible d'inciter le Conseil d'administration à revenir ultérieurement sur sa décision, de sorte que, par souci de cohérence, il conviendra d'investir dans le système comme indiqué dans les propositions. Les gouvernements ayant clairement fait savoir que cet investissement ne pouvait pas être financé par une augmentation des contributions, celui-ci doit être imputé sur le budget ordinaire. Le Bureau s'est efforcé d'équilibrer les différentes lignes budgétaires. Il est toujours délicat de réduire les fonds consacrés aux activités menées au titre des résultats

stratégiques, mais il n'est actuellement plus possible d'opérer la moindre coupe dans les services d'appui et les services de management. Le Directeur général invite instamment le Conseil d'administration à reconsidérer le projet de décision initial figurant dans le document GB.335/PFA/1/1, qui propose une réponse équilibrée, prudente et raisonnable aux vues exprimées par les membres du Conseil d'administration et aux besoins de l'Organisation.

72. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) dit que les chiffres évoqués par le représentant du GRULAC au sujet des augmentations de coûts sont corrects; l'augmentation révisée du budget en valeur réelle est de 1,57 pour cent, et la provision constituée pour les augmentations de coûts a été légèrement revue à la baisse pour s'établir à 0,97 pour cent du montant initialement prévu. Il rappelle que ces augmentations de coûts interviennent après deux périodes biennales de baisses nominales du budget, lesquelles sont revenues indirectement aux Etats Membres puisque le niveau du budget était plus bas en valeur nominale. Dans le cadre d'un budget à croissance nominale nulle, l'Organisation devrait, pour absorber les augmentations de coûts, réduire le montant réel des fonds alloués aux politiques, aux régions, aux services de management et aux services d'appui.
73. L'Organisation possède plusieurs biens à travers le monde, qui sont en plus ou moins bon état. D'importants travaux de rénovation, financés par le Fonds pour le bâtiment et le logement, sont en cours au Bureau de l'OIT à Brasilia, tandis que d'autres travaux sont en attente de financement. L'unité de la gestion des locaux est en train de passer en revue tous les biens de l'OIT dans l'objectif de dresser un état des lieux des principaux travaux requis et d'établir un calendrier indicatif pour leur exécution. Le Conseil d'administration pourra décider, dans le cadre des futures propositions de budget du Directeur général, de la destination des ressources qui seront dégagées grâce à la rénovation du bâtiment du siège et à la réduction des coûts d'entretien qui en résultera. Une série de coupes ont déjà été opérées dans les fonds alloués au Département des services internes et de l'administration, qui est chargé de l'entretien du bâtiment. Elles ont en partie été permises par les gains d'efficacité déjà réalisés et par les gains attendus de la rénovation. Les fonds ainsi économisés ont été redéployés principalement au profit des activités menées au titre des résultats stratégiques, une approche qui sera maintenue à l'avenir.
74. *Un représentant du Directeur général* (DDG/MR), revenant sur la sécurisation du siège de l'OIT, remercie la représentante du gouvernement de la Suisse d'avoir confirmé que la responsabilité de l'Etat hôte ne s'étendait pas à la propriété de l'OIT. Le gouvernement de la Suisse a généreusement offert de financer la mise en place de la clôture, à condition que celle-ci fasse partie des mesures d'amélioration de la sécurité nécessaires pour assurer la conformité avec les normes du DSS. La seule clôture coûtera 4 millions de dollars E.-U., tandis que le coût de l'ensemble des mesures d'amélioration de la sécurité est estimé à 25 millions de dollars E.-U., dont 7,6 millions pour la construction d'un centre d'accueil des visiteurs à l'extérieur du bâtiment principal et 3,4 millions de dollars E.-U. pour les travaux de connectivité entre les installations extérieures et le bâtiment principal. Il a par conséquent été proposé d'affecter la provision de 3,5 millions de dollars E.-U. inscrite dans les propositions de budget révisées du Directeur général aux travaux requis pour garantir le plus haut niveau de sécurité possible en l'absence de mur d'enceinte. Ces travaux consisteront par exemple à améliorer la sécurité aux points d'accès. Il n'est pas certain que les fonds nécessaires à la construction du mur d'enceinte pourront être dégagés à un stade ultérieur. La possibilité d'intégrer les travaux de sécurisation dans la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment est à l'examen; cette option offrirait certes des avantages du point de vue logistique, mais il est peu probable qu'elle permette de réaliser des économies importantes. Les économies réalisées dans le cadre de la phase 1 des travaux de rénovation seront redéployées en priorité au profit des travaux urgents devant être entrepris dans les installations de conférence du BIT, par exemple en ce qui concerne les issues de secours.

75. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que l'amendement proposé par son groupe ne va nullement à l'encontre de la procédure convenue; au contraire, il vise à garantir la disponibilité de fonds pour les domaines stratégiques et les opérations. Il est difficile de comprendre comment une augmentation du budget peut se traduire par une réduction des crédits alloués aux services de première ligne et aux activités menées au titre des résultats stratégiques, qui sont au cœur de l'action de l'OIT. A plusieurs occasions, le Conseil d'administration a été pénalisé par des décisions prises dans des instances où il n'avait pas voix au chapitre, ce qui a compliqué sa propre prise de décisions et l'a privé des avantages du tripartisme. Relevant que les membres gouvernementaux n'ont pas été consultés avant la publication des propositions de programme et de budget, l'orateur indique que, dans les organisations autres que le BIT, la pratique habituelle s'agissant de l'élaboration du budget veut que les parties concernées par les changements budgétaires envisagés soient consultées à l'avance; le Bureau voudra peut-être s'aligner sur cette pratique. Une communication plus efficace permettrait d'accélérer la prise de décisions.
76. *Une représentante du gouvernement du Canada* rappelle que, lorsqu'elle a pris la parole plus tôt dans la discussion, elle a donné lecture d'une déclaration au nom d'une majorité importante de gouvernements qui n'étaient pas en mesure de soutenir les amendements proposés par les employeurs.
77. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni demande une nouvelle fois pourquoi les 2,9 millions de dollars E.-U. de gains d'efficience mentionnés au paragraphe 17 des propositions de budget initiales n'ont pas été redéployés aux fins du financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Ce montant, ajouté aux 500 000 dollars E.-U. qui ont été déduits des crédits alloués aux services de management, permettrait de couvrir presque entièrement la contribution de l'OIT au système, de sorte qu'il ne serait plus nécessaire de réduire les fonds destinés aux services de première ligne.
78. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) dit que, sur ces 2,9 millions de dollars E.-U., les propositions du Directeur général prévoient de redéployer environ 1 million de dollars E.-U. initialement affecté aux services d'appui administratif au profit du système des coordonnateurs résidents. Le solde correspond aux ressources redéployées au sein des départements chargés des politiques et réinvesties dans le renforcement de leurs activités.
79. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note que les propositions de budget révisées ne semblent pas soulever d'objection majeure, même si les gouvernements n'y sont pas tous favorables. La légère augmentation du budget pour la période biennale à venir servira à financer les investissements institutionnels et éléments extraordinaires. Il est regrettable qu'elle ne profite pas aux résultats stratégiques, qui, en cette année du centenaire, revêtent une importance capitale. Le fait que le Conseil d'administration n'ait pas son mot à dire dans les décisions d'autres entités des Nations Unies qui peuvent avoir des incidences sur l'OIT est un problème qu'il faut résoudre. Le groupe des travailleurs demeure préoccupé à la perspective que le financement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies devienne un problème récurrent. L'amélioration de la sécurité, qui représente un aspect important des travaux de rénovation, devrait aller plus loin que la mise en place d'un périmètre de sécurité; d'autres problèmes se posent en matière de sûreté et de sécurité, pour lesquels des solutions doivent également être trouvées.
80. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini déclare que son groupe reste favorable à l'amendement proposé par les employeurs. Il est essentiel que les 501 699 846 dollars E.-U. affectés aux politiques, programmes extérieurs et partenariats, activités pour les employeurs et pour les travailleurs ne soient pas redéployés.

81. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GRULAC, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada réaffirme que les groupes en question, qui représentent une majorité importante de gouvernements, sont en profond désaccord avec les amendements proposés et ne peuvent donc pas y souscrire. La question devra être examinée à la Commission des finances de la Conférence internationale du Travail.
82. *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande des éclaircissements concernant l'intention de l'amendement proposé par les employeurs à l'alinéa b) du projet de décision. Il est difficile pour le groupe des travailleurs de se prononcer sur cette proposition car ses incidences ne sont pas claires. Pour ce qui est de la proposition d'amendement à l'alinéa b) du projet de résolution, le groupe des travailleurs y est plutôt favorable, si ce n'est que le libellé en question devrait figurer dans le texte même de la décision, de sorte que le projet de résolution resterait inchangé.
83. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini signale que, dans l'intérêt du consensus, son groupe retire son soutien à l'amendement proposé par les employeurs. Le maintien du niveau de financement de la ligne budgétaire «Politiques, programmes extérieurs et partenariats, activités pour les employeurs et pour les travailleurs» devrait néanmoins rester une priorité.
84. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit qu'il s'exprime au nom d'une majorité importante des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes. L'orateur indique qu'il ne semble pas y avoir de consensus suffisamment large au sein du Conseil d'administration pour que celui-ci puisse prendre une décision définitive. Il importe de respecter la procédure spéciale qui a été convenue pour la préparation du budget à la 333^e session (juin 2018) du Conseil d'administration. L'orateur indique que, dans l'intérêt du consensus, le groupe au nom duquel il s'exprime est disposé à appuyer le projet de décision révisé proposé par le Directeur général et à accepter, en guise de compromis, l'amendement proposé par les employeurs à l'alinéa b) du projet de résolution. En revanche, il ne saurait accepter l'amendement proposé par les employeurs à l'alinéa b) du projet de décision. Le GRULAC se prononcera définitivement sur le programme et budget à la session de la Conférence internationale du Travail en juin 2019.
85. *La Présidente* dit qu'elle croit comprendre que le Conseil d'administration est en mesure d'adopter le projet de décision proposé par le Directeur général, sans l'amendement proposé par les employeurs. Elle précise que le projet de décision énonce seulement une recommandation du Conseil d'administration à la Conférence internationale du Travail, non une décision définitive sur le programme et budget.
86. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, pour clore la discussion, son groupe est prêt à accepter le projet de décision initial à la session en cours. Toutefois, si ses préoccupations ne sont pas prises en considération et que les fonds alloués à la réalisation des résultats stratégiques sont revus à la baisse, le groupe des employeurs s'opposera aux propositions de programme et de budget à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail et à la 337^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2019).
87. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe adhère aux déclarations du groupe des employeurs concernant la réduction des fonds alloués à la réalisation des résultats stratégiques et qu'il reviendra sur cette question aux sessions à venir du Conseil d'administration. Le groupe des travailleurs accepte avec réticence le projet de décision.

Décision

88. *Le Conseil d'administration:*

- a) *recommande à la Conférence internationale du Travail, à sa 108^e session (juin 2019), un montant provisoire de 804 103 709 dollars E.-U. pour le programme calculé au taux budgétaire fixé pour 2018-19 à 0,97 franc suisse pour 1 dollar E.-U., la Conférence devant se prononcer sur le taux de change définitif et le niveau correspondant du budget exprimé en dollars des Etats-Unis, ainsi que sur le montant en francs suisses des contributions mises en recouvrement;*
- b) *propose à la Conférence, lors de la même session, un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 77^e exercice (2020-21) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres au cours de cette période, libellé comme suit:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

- a) aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 77^e exercice prenant fin le 31 décembre 2021, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à dollars des Etats-Unis, et le budget des recettes s'élevant à dollars des Etats-Unis, soit, au taux de change de franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, à une somme de francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux;
- b) demande au Directeur général de soumettre au Conseil d'administration, pour examen et adoption à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), des informations complémentaires relatives au cadre de résultats, lequel comprend les résultats, les indicateurs, les bases de référence et les cibles prévus pour la période biennale, qui rendent compte des résultats pertinents de la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail.

(Document GB.335/PFA/1/1, paragraphe 7.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail ([GB.335/PFA/2](#))

- 89. *La porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs déclarent qu'ils appuient le projet de décision énoncé au paragraphe 3 du document GB.335/PFA/2.*

Décision

- 90. *Le Conseil d'administration délègue à son bureau, pour la période de la 108^e session (juin 2019) de la Conférence, le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 76^e exercice prenant fin le 31 décembre 2019.***

(Document GB.335/PFA/2, paragraphe 3.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège ([GB.335/PFA/3](#) et [GB.335/PFA/3\(Add.\)](#))

- 91. *Le porte-parole du groupe des employeurs***, se félicitant de l'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège, indique qu'il est essentiel d'assurer la continuité entre les phases 1 et 2 pour des raisons tant financières que de sécurité et de santé. La vente du terrain inoccupé jouxtant le bâtiment du siège a déjà fait l'objet de discussions, et l'orateur appuie la proposition consistant à lancer une procédure d'appel d'offres afin de trouver un partenaire disposé à collaborer avec le Bureau et à aider à dégager les fonds nécessaires pour amorcer la première partie de la phase 2 du projet, ce qui garantirait la continuité des travaux. La vente du terrain est une question délicate et il est important que la décision finale soit prise par le Conseil d'administration.
- 92.** Les employeurs sont favorables au plan de sécurisation proposé pour le bâtiment du siège, car il satisfait aux exigences minimales définies par le Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Le porte-parole du groupe se félicite de la proposition de le mettre en œuvre sur deux périodes biennales. Toutefois, vu le coût élevé de ce déploiement, il souhaiterait avoir des précisions sur la procédure d'adjudication et sur ce qui sera fait pour garantir que l'offre retenue est la meilleure possible.
- 93. *La porte-parole du groupe des travailleurs***, consciente que la question du périmètre de sécurité a déjà été abordée, exprime sa réticence à l'idée de devoir discuter de murs d'enceinte et de clôtures, discussion qui n'est pas sans surprendre son groupe. Elle souligne la nécessité que le Bureau international du Travail (BIT) reste une instance ouverte. Il est à craindre que limiter l'accès au Bureau n'ait des effets négatifs à cet égard. L'oratrice se demande s'il est possible d'envisager des mesures sécuritaires moins coûteuses.
- 94. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique***, une représentante du gouvernement du Cameroun se réjouit de la sérénité avec laquelle se déroule la phase 1 des travaux, des progrès observés, ainsi que du maintien du niveau de sécurité sur les lieux de travail. Certes, le Directeur général est invité à poursuivre les négociations concernant la vente possible de la parcelle 4057, mais le manque de visibilité sur le financement de la phase 2 et les conséquences d'une discontinuité entre les deux phases du projet sont inquiétants, eu égard aux aspects opérationnel, environnemental et financier.
- 95.** Le groupe de l'Afrique se félicite des mesures prises pour donner suite aux recommandations du DSS de l'ONU et prend acte du coût estimatif de la sécurisation du périmètre. Cependant, dans le contexte actuel de recherche de financements pour la phase 2 du projet de rénovation

du bâtiment du siège, s'engager sur le périmètre pourrait entraîner une dispersion des ressources. Avant de se prononcer sur la question, le groupe de l'Afrique souhaiterait connaître le coût du périmètre de sécurité et savoir s'il est urgent de se pencher sur les mesures de sécurité.

96. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil se félicite des informations fournies dans le rapport, en ce qui concerne en particulier les besoins de sécurisation du siège. Il reconnaît l'intérêt qu'il y a à exécuter le plan en deux phases; il conviendrait cependant d'envisager d'inclure le plan de sécurisation dans la phase 2 de la rénovation du bâtiment, ce qui permettrait d'utiliser plus efficacement les ressources.
97. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis déclare que la sécurisation des installations du BIT est une priorité absolue, bien que la conception et le coût du périmètre de sécurité continuent de susciter des préoccupations. Il aurait été utile de s'atteler plus précocement à passer en revue détaillée ces questions et il est difficile de savoir si les plans présentés satisfont à la recommandation du DSS de l'ONU de relever le niveau d'alerte en Suisse de 1 (minimum) à 2 (faible). D'autres instances des Nations Unies recourent à des mesures moins intrusives afin de maintenir l'équilibre entre sécurité, coût et facilité d'utilisation.
98. La hiérarchisation par ordre de priorité des mesures à mettre en œuvre dans la phase 1, telles qu'énumérées dans le document GB.335/PFA/3 aux alinéas *a)* à *d)* du paragraphe 30, est une bonne chose, mais il faudrait savoir si le Bureau a établi des comparaisons de coûts et de services avec d'autres organismes des Nations Unies ayant leur siège à Genève et s'il a envisagé de s'associer au système de badge commun des Nations Unies. Cette solution serait particulièrement appropriée si le BIT était amené à louer des locaux à une autre organisation des Nations Unies. Les dépenses liées à l'installation d'un système de verrouillage activé par badge méritent d'être réexaminées en période d'austérité. Il est noté que des gardes sont déjà placés aux points d'accès au bâtiment. Le groupe des PIEM préférerait que le Bureau témoigne de l'esprit novateur qui est au cœur des projets de réforme de l'ONU avant de se tourner vers de coûteuses solutions sur mesure.
99. Le groupe des PIEM ne peut pas souscrire au plan de sécurisation du Bureau sous sa forme actuelle et demande que soit établi un plan revu à la baisse et entièrement vérifié qui permette d'assurer la sécurité conformément aux recommandations du DSS de l'ONU.
100. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* félicite le BIT pour sa gestion de la phase 1 de la rénovation et confirme le soutien de son pays à ce projet, qui a été effectué dans les délais et le budget prévus. Il serait bon que la deuxième phase de rénovation qui a été décidée par les Etats Membres débute le plus tôt possible pour éviter un renchérissement des coûts. Le plan de sécurité préparé par le BIT montre que de plus amples mesures sont nécessaires pour réduire le niveau de vulnérabilité du siège. La Suisse confirme son intention de contribuer financièrement à la sécurisation du périmètre de sécurité, à condition que l'intégralité des mesures prévues dans le plan soient mises en œuvre. En tant qu'Etat hôte, elle souhaite réaffirmer sa disponibilité à accompagner le BIT dans ses interactions avec les autorités cantonales. L'orateur invite le Conseil d'administration à accepter un plan de sécurité qui est conforme aux orientations du DSS de l'ONU.
101. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)), en réponse aux questions, déclare qu'a été envisagée une série d'autres solutions que le plan complet de sécurisation, mais que toutes entraînent un abaissement du niveau de sécurité. D'après les conseils reçus par le Bureau à ce sujet, la menace pourrait venir de personnes s'introduisant dans le bâtiment, de véhicules franchissant les limites de la propriété, sans oublier les dégâts potentiellement considérables que pourrait occasionner

une explosion pour le bâtiment et les fonctionnaires présents. Il est donc estimé que le moyen le plus sûr de contrôler l'accès des personnes et des véhicules est de construire un mur d'enceinte. D'autres options ont été envisagées – barrières à l'entrée des parkings, augmentation du nombre de gardes devant les portes – mais, malgré son coût, c'est le projet du périmètre de sécurité qui a été finalement retenu, sur la base des rapports des consultants, des discussions approfondies avec les autorités locales et des normes de sécurité de l'ONU. Le niveau de sécurité du Palais des Nations et de certaines institutions des Nations Unies est élevé, tandis que d'autres organismes envisagent de déménager dans des locaux plus sûrs ou de relever leur propre niveau de sécurité. Certains orateurs ont exprimé le souhait d'examiner la question de la sécurité à la lumière des débats sur le budget. Vu l'importance de l'enjeu, le représentant du Directeur général recommande de suivre cette approche.

102. *Le Directeur général* propose de revenir sur le détail du plan de sécurité au cours de la discussion sur le programme et budget, occasion à laquelle le Bureau présentera une réponse tenant compte des commentaires qui auront été exprimés.
103. *Un représentant du Directeur général* (DDG/MR) indique que, à la lumière de la discussion sur le périmètre de sécurisation, le projet de décision figurant au paragraphe 33 du document GB.335/PFA/3 apparaît redondant. Le Bureau propose donc de le modifier comme suit: «Le Conseil d'administration prie le Directeur général: a) de continuer à collaborer avec le gouvernement du pays hôte à propos d'une éventuelle contribution financière et d'une coordination pour la mise en œuvre du plan de sécurisation révisé; b) de soumettre au Conseil d'administration, à sa 340^e session (octobre-novembre 2020), un rapport sur la mise en œuvre des mesures de sécurité renforcées.»
104. *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande ce qu'il faut entendre par «des solutions contractuelles innovantes», dont il est question en rapport avec la deuxième option présentée dans le document GB.335/PFA/3(Add.). Elle souhaiterait savoir si l'option consistant à faire appel à la concurrence pour trouver un partenaire avant le commencement de la procédure officielle de planification urbaine permettra de mener à terme la vente de la parcelle 4057 en moins de dix-huit mois; si le Bureau dispose d'une estimation des économies qui en découleraient, cette option présentant l'avantage d'assurer une certaine continuité d'une phase à l'autre du projet; enfin, si le Bureau est certain qu'à l'issue de la procédure le prix de vente sera satisfaisant et plus élevé que dans le cas de l'option 1. Le groupe des travailleurs réserve ses observations sur le projet de décision en attendant la réponse du Bureau et les observations des employeurs et des gouvernements.
105. En ce qui concerne la partie 1 du document GB.335/PFA/3, le groupe des travailleurs souhaite connaître la date à laquelle les travaux de rénovation des étages inférieurs du bâtiment sont censés démarrer. La porte-parole prie instamment le Bureau de surveiller et de réduire la présence d'amiante dans les étages inférieurs. Il est regrettable que les travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique et de conversion à une source d'énergie entièrement renouvelable doivent être mis en attente. Le groupe des travailleurs s'inquiète du renchérissement des coûts et des risques pour la sécurité induits par la discontinuité entre les deux phases du projet de rénovation.
106. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que la continuité entre les deux phases du projet reste la priorité de son groupe, non seulement pour des raisons financières, mais aussi pour les questions de sécurité du personnel et de tous les participants aux réunions. Les employeurs, par conséquent, appuient pleinement le projet de décision figurant au paragraphe 8 du document GB.335/PFA/3(Add.), qui permet au Bureau de partager le risque avec le promoteur et de dégager des ressources pour démarrer la première partie de la phase 2 du projet, assurant ainsi la continuité entre les deux phases. Les négociations avec les autorités genevoises sur le plan d'aménagement urbain concernant le terrain seront décisives, car elles détermineront le prix final et les recettes à tirer de l'opération.

107. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Cameroun indique que son groupe a toujours été en faveur de la valorisation en vue de la location, et non de la vente de la parcelle 4057. Cependant, en l'absence d'autres sources de financement pour la phase 2 du projet, le groupe appuie la deuxième option proposée par le Bureau, qui offre l'avantage d'assurer une certaine continuité tout en limitant le renchérissement des coûts. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision figurant au paragraphe 8 de l'addendum.
108. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis félicite le Bureau d'avoir réussi à assurer la continuité des opérations et fait en sorte que le projet s'achève quatre mois avant la date prévue. Les Etats membres du groupe ne sont pas en mesure d'apporter des fonds supplémentaires au projet de rénovation. L'orateur souhaite savoir ce qu'il est advenu de la demande formulée par le Conseil d'administration que le Bureau renvoie à la baisse la phase 2 du projet. Rappelant la conviction de son groupe que la priorité est d'assurer la sécurité des installations du BIT, il demande s'il est possible de réduire les dépenses en prévoyant de construire l'enceinte périphérique au cours de la phase 2. Il est regrettable que le Bureau ait pris autant de temps à élaborer des propositions concrètes pour une transition non dispendieuse. Le groupe des PIEM adhère à la deuxième option consistant à faire appel à la concurrence pour trouver un partenaire avant le commencement de la procédure officielle de planification urbaine. L'orateur est conscient des enjeux liés à la préparation du terrain en vue de son aménagement, eu égard au calendrier et au financement de la phase 2. Il indique que son groupe reste favorable à ce que le Bureau utilise les économies réalisées lors de la phase 1 pour terminer la rénovation du bâtiment.
109. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* indique que son gouvernement s'associe à la déclaration faite par le groupe des PIEM. La deuxième phase du projet devrait idéalement débiter le plus tôt possible afin d'éviter des coûts supplémentaires. La Suisse est favorable à une solution pouvant offrir un financement approprié du projet de rénovation et la pérennité à long terme du bâtiment du siège de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le gouvernement suisse s'est engagé à faciliter des échanges constructifs avec les autorités compétentes pour guider le Bureau dans son projet de valorisation du terrain. Les étapes et les délais liés aux procédures de planification urbaine à Genève ont été détaillés, permettant au BIT d'avancer dans ses démarches en tenant compte des contraintes du secteur et en respectant le cadre réglementaire. Le montant final qui pourrait être obtenu pour le terrain ne dépendra pas uniquement des contraintes du secteur, mais aussi de la mise en concurrence entre investisseurs. L'oratrice se réjouit donc que de nombreux acheteurs potentiels se soient manifestés. Elle constate que le gouvernement suisse n'a pas participé à l'élaboration de ce montage financier qui a été imaginé par le BIT, mais que cette approche comprend plusieurs avantages, notamment celui d'obtenir sans attendre un apport de ressources financières permettant une certaine continuité entre les deux phases de la rénovation.
110. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)*, en réponse à la question du groupe des travailleurs concernant l'approche novatrice en matière de partenariat, indique que le Bureau a été contacté par un grand nombre d'aménageurs et d'investisseurs qui ont mis en avant diverses possibilités, allant de la vente de l'ensemble de la parcelle 4057 à une partie seulement, le reste étant exploité de manière à dégager des recettes. Convenir d'un prix avant que les permis soient octroyés et que d'autres facteurs soient connus comporte un risque, et le Bureau mettra à profit le délai de six mois proposé pour étudier les options permettant d'obtenir le prix de vente recherché au moindre risque. Les discussions informelles avec les aménageurs ont fait ressortir des moyens d'atténuer les risques des deux côtés: il s'agirait notamment de trouver dès le début un partenaire privilégié et de travailler en collaboration avec lui tout au long de la procédure de planification et de demande de permis. Les autorités suisses ont fourni des informations utiles sur les étapes à suivre, qui contribueraient, tout en travaillant avec un promoteur partenaire dès le début, à valoriser au maximum le terrain.

- 111.** Les économies relatives à la deuxième option qui sont présentées dans l'addendum reviennent en réalité à éviter le renchérissement des coûts. La question de l'amiante et les autres aspects liés à la sécurité sont traités au fur et à mesure et ne comportent pas de menace immédiate. La date retenue pour remplacer les baies vitrées dans la salle du Conseil d'administration est de préférence l'été 2019 mais, vu l'utilisation intensive de la salle, il est difficile de planifier les travaux. Ceux-ci devraient être achevés en 2020 au plus tard.
- 112.** Comme les employeurs l'ont noté, la deuxième option vise à établir une passerelle entre les phases 1 et 2 du projet, même si le calendrier s'en trouve retardé. Quant à la préférence formulée par le groupe de l'Afrique, à savoir louer le terrain plutôt que de le vendre, la nécessité de le vendre étant toutefois acceptée, c'est l'une des options à l'examen; certains investisseurs indiquent qu'il y a des moyens de valoriser la parcelle dans le but d'en tirer des revenus.
- 113.** L'orateur se félicite que le groupe des PIEM reconnaisse la maîtrise avec laquelle, à ce jour, le projet de rénovation a été mené. La proposition relative à la phase 2, telle que présentée dans l'annexe au document, s'inscrit dans les paramètres budgétaires de ces sept dernières années; certains éléments additionnels qui avaient été envisagés, par exemple l'aménagement de nouvelles entrées, sont abandonnés. Dès que le financement aura été approuvé, la proposition fera l'objet d'une analyse de valeur visant à déterminer les coûts et les priorités. Prévoir de réaliser les travaux de sécurisation au cours de la phase 2 du projet pourrait être judicieux, mais pose la question des délais, étant donné que les mesures de sécurité doivent être mises en œuvre aussitôt que possible. Pour ce qui est du temps pris à élaborer des propositions concrètes de financement pour la phase 2, l'orateur rappelle que les plans initiaux ont été soumis au Conseil d'administration dès novembre 2007, puis soumis à nouveau à des sessions ultérieures, mais qu'aucune des propositions n'a été acceptée. Le Bureau va maintenant procéder à une étude de marché puis s'attachera à obtenir l'approbation du Conseil d'administration, idéalement à sa 337^e session (octobre-novembre 2019).

Décisions

114. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général:*

- a) de continuer à collaborer avec le gouvernement du pays hôte à propos d'une éventuelle contribution financière et d'une coordination pour la mise en œuvre du plan de sécurisation révisé;*
- b) de soumettre au Conseil d'administration, à sa 340^e session (octobre-novembre 2020), un rapport sur la mise en œuvre des mesures de sécurité renforcées.*

(Document GB.335/PFA/3, paragraphe 33, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

115. *Le Conseil d'administration:*

- a) approuve sur le principe la vente de la parcelle 4057 aux conditions qui seront négociées par le Directeur général;*
- b) autorise le Directeur général à lancer une procédure d'appel d'offres visant à identifier un partenaire potentiel disposé à collaborer avec le Bureau tout au long de la procédure de planification et d'approbation;*

- c) *prie le Directeur général d'obtenir du Conseil d'administration qu'il approuve les conditions générales de toute vente sur la base de la procédure d'appel d'offres.*

(Document GB.335/PFA/3(Add.), paragraphe 8.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses ([GB.335/PFA/4](#))

116. *La porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs appuient le projet de décision.*

Décision

117. *Le Conseil d'administration décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, de proposer à la Conférence d'adopter le projet de barème pour la période 2020-21 figurant à la colonne 3 du tableau joint au document GB.335/PFA/4, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation interviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.*

(GB.335/PFA/4, paragraphe 6. Le barème des contributions figure dans l'annexe V du présent document.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

118. Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.

Segment relatif aux audits et au contrôle

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant ([GB.335/PFA/6](#))

119. *Le président du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI), rappelant qu'un changement est intervenu dans la composition du comité pendant la période considérée, indique que le rapport donne un aperçu du travail accompli par les anciens et les nouveaux*

membres. Le comité s'est entretenu tout au long de l'année avec les mandants de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le personnel et les hauts fonctionnaires du Bureau, et a collaboré avec des représentants du Commissaire aux comptes. Il se félicite de l'appui fourni par le Bureau pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions.

120. Les recommandations formulées dans le rapport couvrent divers domaines d'activité de l'OIT; certaines questions ont déjà été soulevées, tandis que d'autres sont abordées pour la première fois. Le comité souhaiterait connaître l'avis du Conseil d'administration sur son plan de travail pour 2019.
121. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait savoir que son groupe a pris acte de la décision du CCCI d'actualiser certains de ses principes de fonctionnement, notamment la décision de mettre en place une rotation annuelle de la présidence et de nommer un vice-président en prévision de la rotation. Le groupe des travailleurs prend également note de la satisfaction du comité en ce qui concerne l'information financière, les états financiers vérifiés, les pratiques en matière de divulgation des informations et les rapports du Commissaire aux comptes.
122. S'agissant de la recommandation 1, le groupe des travailleurs reconnaît la nécessité de garantir l'inclusion future des bureaux de projet dans le système informatique centralisé du Bureau international du Travail (BIT) et de trouver une solution pérenne pour assurer le financement de cette intégration dans le budget des projets. Concernant la recommandation 2, qui appelle le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) à remédier au retard pris dans les enquêtes, le groupe des travailleurs attire l'attention sur le fait qu'il est prévu de renforcer l'IAO dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 en utilisant les ressources obtenues grâce aux gains d'efficacité. Le Bureau devrait se pencher sur les causes profondes de l'augmentation du nombre d'enquêtes nécessaires afin d'atténuer les risques récurrents.
123. Une décision au sujet du modèle de gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT (CAPS) devrait être prise rapidement, comme le préconise la recommandation 3. En ce qui concerne l'assurance-maladie après la cessation de service, le Conseil d'administration a déjà dit lors de précédentes discussions que l'approche basée sur le principe de répartition reste le mode de financement privilégié.
124. En ce qui concerne les recommandations précédentes, les travailleurs relèvent que la recommandation 4 (2018) sur le renforcement des compétences du personnel n'a pas été pleinement mise en œuvre. Le Département du développement des ressources humaines (HRD) devrait consulter le Syndicat du personnel au sujet des questions portant sur la planification des effectifs et le renforcement des compétences, et les responsables devraient aider le personnel à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter aux changements.
125. *Le porte-parole du groupe des employeurs* se félicite de l'appréciation positive portée sur l'information financière et les états financiers et du suivi continu des recommandations antérieures formulées par le CCCI, en particulier de la recommandation 4 (2018). Le groupe des employeurs partage l'avis du comité selon lequel la réponse du Bureau est trop générale. Le cadre de suivi du comportement professionnel n'offre pas les incitations appropriées pour le perfectionnement du personnel, car les possibilités de perfectionnement sont présentées comme une obligation plutôt que comme une opportunité. La direction et HRD jouent un rôle essentiel pour ce qui est d'encourager le personnel et de créer un environnement propice à la formation et au développement des compétences, qui doit correspondre aux perspectives de carrière du personnel ainsi qu'au mandat et aux activités du Bureau. S'il veut être reconnu comme une référence mondiale en matière de formation et de perfectionnement des compétences, le Bureau doit faire preuve de leadership et être proactif.

- 126.** Le groupe des employeurs prend note des recommandations formulées par le comité. S'agissant de la recommandation 2, il est impératif de remédier au retard pris dans les enquêtes sur les allégations. Même si le nombre croissant d'allégations formulées semble s'expliquer par la sensibilisation accrue du personnel, le Bureau doit intensifier ses efforts pour prévenir les abus, notamment grâce à une formation élargie à l'éthique et à un cadre de responsabilisation amélioré. Dans le climat politique actuel, l'OIT doit prendre toutes les mesures qui s'imposent pour atténuer tout risque potentiel pour l'Organisation.
- 127.** La stratégie informatique exige de disposer de ressources suffisantes, et le Bureau ainsi que son personnel doivent être équipés des moyens technologiques appropriés pour accomplir leur travail. Le fait de ne pas bénéficier des logiciels et des technologies de pointe et le manque d'accès du Bureau au système informatique signifient que l'OIT ne suit pas le rythme des changements.
- 128.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie salue la décision de permettre une rotation annuelle de la présidence du comité, mais regrette que ce comité ne compte en son sein aucun membre africain, une situation à laquelle il faudrait remédier lors des prochaines nominations. Le groupe de l'Afrique se félicite de ce que les états financiers de 2017 reflètent une image fidèle de la situation financière de l'OIT et soient conformes aux normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Une solution responsable et rapide devrait être trouvée pour les charges non provisionnées à payer au titre de l'assurance-maladie après cessation de service. L'orateur relève avec satisfaction le taux de conformité de 100 pour cent des résultats de l'actualisation des registres des risques; félicite le Bureau pour les résultats du redéploiement des ressources précédemment dévolues aux fonctions administratives vers les domaines d'activité essentiels de l'OIT dans le cadre de l'examen des processus opérationnels; et soutient le comité dans ses encouragements au Conseil d'administration tendant à évaluer les investissements effectués par le Bureau dans les technologies de l'information pour éviter de prendre du retard dans ce domaine.
- 129.** L'orateur soutient chacune des trois recommandations, en attirant particulièrement l'attention sur la recommandation 2, compte tenu des préoccupations du groupe de l'Afrique face au retard pris dans les enquêtes devant être menées. Il prend note de la mise à jour des précédentes recommandations, en particulier de la recommandation 4 (2018) ainsi que de la réponse du Bureau concernant l'apprentissage continu. Il conviendrait d'intégrer le processus associé à cet apprentissage dans les évaluations du comportement professionnel. Les membres du comité devraient se rapprocher des représentants des gouvernements pour mieux les familiariser avec les travaux du comité.
- 130.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite indique que le CCCI a montré toute la valeur de sa contribution par ses recommandations à l'intention du Bureau. L'orateur note avec satisfaction que le comité a estimé que le processus de communication de l'information était robuste, mais s'inquiète des effets persistants des charges non provisionnées à payer au titre de l'assurance-maladie après cessation de service, en particulier sur l'actif net de l'Organisation. Il rappelle que, lors d'une session précédente, le Conseil d'administration a dit préférer maintenir le financement par répartition de l'assurance-maladie après la cessation de service et encourage le Bureau à continuer d'étudier les moyens de réduire les coûts.
- 131.** Le GASPAC appuie chacune des trois recommandations. Les mesures prévues pour donner suite à la recommandation 1 devraient apporter un plus et être mises en œuvre conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information. Une solution devrait être trouvée pour assurer le financement de l'inclusion concernée dans le budget des projets. S'agissant de la recommandation 2, il conviendrait de résorber sans

délai le retard pris dans l'examen des allégations, d'examiner les causes profondes de ce retard et de prendre des mesures plus efficaces pour remédier à cette situation.

132. L'orateur se félicite des suites données aux recommandations du CCCI qui ont été présentées au Conseil d'administration à sa 332^e session (mars 2018). Il serait utile de continuer à recevoir des informations sur les progrès accomplis, en particulier sur les recommandations n'ayant pas encore été mises en œuvre et les recommandations 4, 5 et 8 de 2017. Le plan de travail du comité pour 2019 devrait englober ces recommandations et aborder également le manque de diversité géographique au sein du personnel du BIT.

133. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis indique que son groupe appuie les recommandations du CCCI, en particulier la recommandation 2 qui encourage l'IAO à remédier au retard pris dans les enquêtes. Elle constate avec satisfaction que le personnel se sent désormais plus à l'aise pour signaler les actes répréhensibles grâce à l'action de sensibilisation menée par l'IAO aux fins de lutter contre les fraudes et les fautes. Néanmoins, il conviendrait d'enquêter en temps opportun sur ces allégations si l'on veut que le système reste fiable aux yeux des fonctionnaires. Il importe également d'examiner les causes profondes de l'augmentation du nombre de cas signalés pour éviter tout risque récurrent; le CCCI devrait donc donner des orientations sur les mesures à prendre à cette fin. L'oratrice juge encourageante la proposition du Bureau d'accroître les ressources de l'IAO pour remédier aux retards dans les enquêtes et souhaiterait avoir des précisions sur la manière dont ces ressources seront utilisées. Le groupe des PIEM se félicite également de ce que le Bureau montre la voie à suivre en accordant la priorité au règlement des enquêtes sur les cas de faute.

134. L'oratrice encourage le Bureau à évaluer son calendrier de mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes et à exiger des responsables qu'ils répondent des retards. Le groupe des PIEM se réjouit du fait que les états financiers ont été approuvés sans réserve par le Commissaire aux comptes et que l'actualisation des registres des risques a donné lieu à un taux de conformité de 100 pour cent; le Bureau devrait maintenant renforcer sa fonction de gestion des risques, notamment dans le domaine de la gestion de la continuité des activités. Le plan de travail du CCCI pour 2019 portant principalement sur le respect des règles et la probité, les membres du comité devraient rencontrer le responsable de l'éthique à plusieurs reprises pendant l'année.

135. La formulation en des termes trop généraux des recommandations du CCCI peut nuire à la capacité du Bureau d'apporter une réponse concrète; il conviendrait à l'avenir que ces recommandations soient formulées en des termes clairs et précis. L'oratrice attend avec intérêt de recevoir des informations actualisées sur les progrès accomplis par le Bureau dans la mise en œuvre des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection à l'issue de son examen des politiques de dénonciation des abus et des pratiques en vigueur dans les organismes des Nations Unies. Le CCCI devrait s'intéresser au Tribunal administratif de l'OIT afin de mieux comprendre la situation financière du Tribunal et les incidences financières que peut entraîner tout retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par une organisation.

136. *Un représentant du gouvernement de la Chine* observe que le CCCI est globalement satisfait du travail accompli par le Bureau. Il n'en reste pas moins que ce dernier doit remédier au retard croissant constaté dans les enquêtes et qu'aucune décision n'a encore été prise au sujet de la CAPS. Des améliorations s'imposent en ce qui concerne la formation et le redéploiement du personnel. La Chine se félicite des travaux menés par le CCCI et de la proposition d'incorporer le contrôle de la fonction d'évaluation dans le mandat du comité. Le CCCI devrait porter une attention particulière à la Stratégie en matière de

ressources humaines 2018-2021 et devrait en particulier assurer la diversité géographique au sein du personnel de l'OIT.

137. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* observe que le nouveau modèle de gestion de la CAPS, qui fait l'objet de la recommandation 3, contribuerait à résoudre des problèmes essentiels, notamment celui des demandes de remboursement frauduleuses, et le Bureau devrait élaborer des propositions appropriées. La recommandation 1 revêt également une importance capitale, compte tenu de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information, des besoins croissants dans ce domaine et de l'importance de bien utiliser les ressources. En outre, le comité devrait contribuer à l'élaboration d'un plan d'action visant à résorber le retard pris dans les enquêtes sur les allégations.
138. *Le président du CCCI* indique que le comité examine toutes les recommandations et leur mise en œuvre à chacune de ses réunions et qu'il est satisfait des suites données par le Bureau. Il est difficile de donner des explications détaillées sur les causes profondes de l'augmentation du nombre des cas signalés faute de données antérieures; des allégations dont on jugerait actuellement qu'elles méritent de faire l'objet d'une enquête n'auraient peut-être pas été considérées comme telles par le passé. Le CCCI continuera d'examiner les types d'allégations formulées pour orienter les mesures prises par le Bureau, y compris celles se rapportant au rôle du responsable de l'éthique.
139. Quant au système informatique, le Bureau doit s'adapter à l'évolution des technologies de l'information, ce qui exige de disposer de ressources suffisantes. Le CCCI continuera de s'occuper du développement des compétences et de la stratégie en matière de ressources humaines; l'OIT devrait en effet faire figure de référence à l'échelle mondiale. Les évaluations du comportement professionnel ne relèvent pas du mandat du CCCI, sauf si le Conseil d'administration en décide autrement. A sa prochaine réunion, le comité examinera si la question du Tribunal administratif de l'OIT et la diversité géographique au sein du personnel relèvent de son mandat et, le cas échéant, collaborera avec le Bureau à l'examen de ces questions.
140. Le Bureau a très bien progressé en ce qui concerne le respect du Cadre de référence international des pratiques professionnelles mis au point par l'Institut de l'audit interne, près de 90 pour cent de ses activités ayant reçu l'appréciation «généralement conforme».
141. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) précise que la recommandation 1 fait référence au cadre financier et à l'inclusion des projets dans le système intégré d'information sur les ressources (IRIS). La mise en service d'IRIS dans les bureaux extérieurs devrait s'achever en 2019. Des projets de plus grande envergure sont en cours d'intégration dans IRIS et 18 d'entre eux sont déjà pleinement intégrés. Un calcul coûts-avantages est effectué pour chaque projet afin de décider de son intégration dans ce système ou un autre; ces décisions sont prises en collaboration avec les donateurs qui contribuent au projet afin de s'assurer de la disponibilité de fonds.
142. Quant à l'assurance-maladie après la cessation de service, le Bureau maintient le financement par décaissement continu des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, conformément aux instructions données par le Conseil d'administration. Le Bureau joue un rôle très actif au sein du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service, en examinant les divers modes de financement et méthodes opérationnelles connexes. Le groupe de travail a fait rapport au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel a soumis un rapport au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB), qui sera bientôt transmis à la Cinquième Commission, puis à

l'Assemblée générale. Le Bureau fera rapport au Conseil d'administration sur toute recommandation ou conclusion formulée par l'Assemblée générale.

143. En réponse à la demande du groupe des PIEM, si les ressources supplémentaires qu'il est proposé d'allouer à l'IAO sont approuvées, ces ressources serviront à financer un nouveau poste d'enquêteur.

Résultat

144. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport.*

(Document GB.335/PFA/6.)

Septième question à l'ordre du jour

Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2018 ([GB.335/PFA/7](#))

145. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare qu'il est essentiel de veiller à ce que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) dispose de ressources suffisantes. Il se félicite de l'indication selon laquelle l'IAO a l'intention d'engager un enquêteur supplémentaire.
146. La tendance à la hausse du nombre d'allégations de fraude et de faute est préoccupante, même si elle est peut-être due à une sensibilisation accrue du personnel et à l'amélioration des systèmes de contrôle. Les employeurs sont favorables à l'instauration d'une culture visant à favoriser au sein du personnel une meilleure prise de conscience et une meilleure compréhension de ce qu'est le principe de responsabilité. Les sujets de préoccupation auxquels le Bureau devrait s'attaquer sont l'augmentation du nombre d'allégations reportées d'une année sur l'autre, qui résulte peut-être d'un manque de ressources, et le respect insuffisant des règles de sécurité par les collaborateurs extérieurs, en particulier ceux qui travaillent dans des pays à haut risque.
147. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note avec satisfaction qu'aucune faiblesse majeure n'a été décelée dans le système de contrôle interne de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à l'exception de l'audit de suivi de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) du Bureau international du Travail (BIT). Le Bureau devrait donner suite dès que possible aux recommandations concernant les quatre mesures revêtant une importance critique qui doivent encore être prises pour améliorer le contrôle interne et réduire davantage les risques de fraude. L'oratrice se félicite par ailleurs des résultats positifs de l'évaluation externe de la qualité de l'IAO.
148. L'oratrice appuie la recommandation tendant à ce que le tableau de bord d'IRIS soit déployé dès que possible afin de remédier aux difficultés rencontrées par certains bureaux pour extraire les données du système, et souhaite savoir quand aura lieu ce déploiement.
149. Les travailleurs appuient la recommandation tendant à ce que les collaborateurs extérieurs suivent une formation en ligne du Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et obtiennent un visa de sécurité qui les protège en cas de problème de sécurité, ainsi que la proposition visant à établir une liste des collaborateurs extérieurs de l'ensemble du Bureau. Enfin, les travailleurs se félicitent de la pratique consistant à demander systématiquement au Service des questions de genre, de

l'égalité et de la diversité du BIT de formuler des observations au cours du processus d'évaluation de la qualité des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) afin de garantir la prise en compte des questions de genre.

150. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie se félicite également que l'IAO n'ait décelé aucune faiblesse majeure dans le système de contrôle interne du BIT, sauf dans l'audit de suivi de la CAPS. Les améliorations apportées aux registres de risques élaborés par chaque département et bureau sont louables. L'orateur salue les progrès considérables réalisés dans le fonctionnement des services et des projets.

151. Le groupe de l'Afrique appuie la proposition de déléguer des pouvoirs aux conseillers techniques principaux, ce qui permettrait une mise en œuvre rapide et efficace des projets. En ce qui concerne les collaborateurs extérieurs, il est essentiel qu'ils obtiennent le visa de sécurité nécessaire, aussi bien pour eux-mêmes que pour la réputation de l'OIT. Pour ce qui est de l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau devrait tout mettre en œuvre pour assurer une égalité complète au sein de l'Organisation. Enfin, l'orateur apprend avec satisfaction que l'évaluation externe de la qualité de l'IAO réalisée en 2018 a montré que ce dernier se conforme dans l'ensemble aux dispositions obligatoires du Cadre de référence des pratiques professionnelles.

152. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine, notant que le nombre d'allégations de fraude et de faute avait tendance à augmenter et que les enquêtes menées en 2018 ont permis de dégager plusieurs points essentiels riches d'enseignements, encourage le Bureau à prendre les mesures nécessaires, notamment en dispensant une formation pertinente aux cadres et au personnel.

153. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande convient que cette tendance à la hausse montre que les membres du personnel osent davantage signaler des fautes; peut-être montre-t-elle aussi qu'il faut améliorer la gestion des risques, le contrôle interne, les processus de gouvernance et les activités de sensibilisation. La participation des responsables à tous les niveaux joue un rôle important dans l'élaboration des registres de risques et l'instauration d'une culture de la gestion des risques. Le groupe des PIEM appuie la recommandation visant à établir une liste des collaborateurs extérieurs, qui pourrait améliorer l'efficience et l'efficacité de la gestion des risques.

154. En ce qui concerne la fraude, il est inacceptable que les agents d'exécution et la CAPS restent des domaines à haut risque; le Bureau devrait être plus précis quant à la manière dont il traite ces questions. L'oratrice réitère la demande du groupe des PIEM, qui avait souhaité que le rapport contienne des informations sur les conséquences financières des cas de fraude avérés, en particulier en ce qui concerne la CAPS, et sur les efforts déployés pour récupérer les sommes perdues. Il faudrait également indiquer dans le rapport le nombre de recommandations des audits internes qui ne sont toujours pas appliquées, par année et par niveau d'importance, et les fautes signalées devraient être ventilées par année. L'oratrice demande si l'IAO ou le Trésorier et contrôleur des finances assure le suivi de la mise en œuvre des recommandations des audits internes et si l'IAO assure ce suivi pour les recommandations des audits externes et du Corps commun d'inspection (CCI). Elle demande au Bureau d'appliquer la recommandation 9 issue de l'examen par le CCI des politiques et pratiques des organisations du système des Nations Unies en matière de dénonciation d'irrégularités et de donner des informations sur les mesures administratives prises dans les cas de faute avérée.

- 155.** L'oratrice salue la prise en compte par l'IAO, sur le terrain, des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que la proposition de consulter le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité du BIT afin d'assurer la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les PPTD; ces tâches ne devraient toutefois pas incomber à un seul service. Il importe d'intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les évaluations des risques et de renforcer le partage des connaissances et la formation internes dans ce domaine. Au niveau des pays, une meilleure coordination découlant de la réforme du système des Nations Unies pour le développement pourrait également offrir l'occasion de tirer parti des compétences en matière d'égalité des sexes acquises dans le contexte des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).
- 156.** Le Bureau devrait diffuser les bonnes pratiques recensées par l'IAO dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier celles du Service de l'amélioration des conditions de travail (BETTERWORK), qui pourraient être reprises dans d'autres projets de l'OIT. Les fonds supplémentaires dégagés pour combler les déficits de ressources constatés par l'IAO sont les bienvenus. Toutefois, le retard pris dans l'examen des allégations est très préoccupant. Afin de sensibiliser à la nécessité de signaler les fautes et d'accroître la confiance dans le mécanisme pertinent, le traitement des plaintes devrait être accéléré, sans nuire à la rigueur de la procédure. Des mesures doivent impérativement être prises pour permettre à l'IAO de rattraper son retard, comme l'a également recommandé le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI). Enfin, l'oratrice se félicite que l'IAO prenne au sérieux les recommandations issues de l'évaluation externe de la qualité de ses travaux, démontrant ainsi l'importance d'une saine gestion des risques à l'OIT.
- 157.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* se félicite qu'aucune lacune grave n'ait été constatée en 2018. En ce qui concerne les recommandations relatives à la CAPS, il demande si le Bureau et d'autres organisations internationales qui possèdent leur propre système d'assurance-maladie se coordonnent sur cette question. A propos de l'augmentation en 2018 du nombre d'enquêtes sur des allégations de fraude, il demande l'avis du Chef auditeur interne sur les raisons de cette augmentation. Les futurs rapports devraient contenir des informations sur les pertes financières subies par le Bureau en raison de la fraude et sur les efforts déployés pour recouvrer les sommes perdues, comme l'a précédemment souhaité le Conseil d'administration.
- 158.** L'orateur voudrait savoir quelles mesures, outre l'accroissement des ressources allouées à l'IAO, pourraient être appliquées pour rattraper le retard pris dans le traitement des allégations, et si l'utilisation des capacités internes d'autres départements, proposée par le Conseil d'administration, a fait l'objet de discussions avec le Département du développement des ressources humaines; il voudrait également savoir combien coûteraient ces mesures. Il demande dans quelle mesure le travail d'enquête a été externalisé et si l'on envisage de collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies pour créer un organe commun chargé de traiter les allégations de fraude ou d'autres irrégularités. Il demande enfin au Bureau de lui indiquer quand il a l'intention de publier le document offrant une vue d'ensemble du système d'audit et de contrôle du BIT, que le Conseil d'administration avait demandé à sa 332^e session.
- 159.** *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* déclare que l'augmentation du nombre de signalements d'actes répréhensibles reflète la confiance accrue du personnel du BIT dans le système de traitement des allégations. Les ressources prévues dans le projet de programme et de budget s'ajouteront aux mesures déjà mises en place pour rattraper le retard pris dans l'examen des allégations. Ce rattrapage a déjà commencé: le nombre de cas à l'examen et de cas en attente de clôture est passé de 80 et 13 respectivement à la fin de 2018 à 70 et 9; 13 nouvelles allégations ont été reçues depuis janvier 2019. Il arrive que l'IAO sollicite l'aide d'autres départements du BIT, voire de la région concernée, pour les cas

présentant un risque faible ou moyen, mais il traite toujours directement les cas présentant un risque élevé. L'IAO peut s'attacher le concours d'autres institutions des Nations Unies par l'intermédiaire du réseau du Groupe des représentants des services d'enquête des organismes des Nations Unies, ce qu'il a fait par le passé.

160. Les chiffres relatifs aux pertes ne figurent pas dans le rapport parce que les totaux définitifs ne seront confirmés que plus tard et que la publication de ces informations, alors que les affaires sont en cours risque, d'avoir des conséquences juridiques; toutefois, l'orateur pourrait fournir des détails supplémentaires sur une base bilatérale. Les allégations de fraude se rapportant à la CAPS qui font actuellement l'objet d'un examen concernent des individus isolés et ne représentent pas des sommes importantes.
161. Les allégations transmises à l'IAO ne sont que des allégations, et certaines affaires ont été classées après un examen préliminaire ayant fait apparaître l'absence d'éléments probants ou une mauvaise compréhension des règles plutôt que des actes intentionnels répréhensibles. D'autres cas constatés par l'IAO, en particulier ceux qui ont été classés à haut risque, peuvent être de nature complexe et nécessiter des ressources importantes, y compris, à l'occasion, le recours à des experts extérieurs
162. Le suivi des recommandations issues des audits incombe au bureau du Trésorier et contrôleur des finances. Les entités soumises à un audit interne sont tenues de fournir dans un délai de trois mois des rapports de situation sur les recommandations relatives à des risques élevés, et une fois que le bureau du Trésorier et contrôleur des finances estime que ces recommandations ont été mises en œuvre, le rapport est soumis pour examen à l'IAO, qui peut présenter à son sujet toute demande d'éclaircissement. Le système de suivi a permis de réduire considérablement le temps de mise en œuvre des recommandations issues des audits internes. L'IAO n'assure pas le suivi des recommandations du Commissaire aux comptes, qui a son propre système et soumet un rapport distinct au Conseil d'administration. Il n'assure pas non plus le suivi des recommandations du CCI, qui demande à l'OIT des rapports de situation sur l'application de ses propres recommandations.
163. En ce qui concerne la prise en compte des questions de genre, les propositions de projets d'audit sont régulièrement examinées par le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité ainsi que par un certain nombre d'autres services et unités dans le cadre du mécanisme d'assurance-qualité. En ce qui concerne les collaborateurs extérieurs, le DSS leur a demandé de suivre une formation de base en ligne et d'obtenir un visa de sécurité, en particulier s'ils travaillent dans des zones à haut risque de troubles civils ou politiques. Cela permet à la fois de réduire les risques auxquels ils pourraient être exposés et de s'assurer qu'ils reçoivent une assistance du DSS, par exemple en cas de troubles ou de catastrophe naturelle.
164. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le Bureau dispose d'un système complet de suivi des recommandations formulées par les auditeurs internes, le Commissaire aux comptes et le CCCI, qui lui permet d'évaluer si la réponse proposée par l'entité contrôlée est acceptable et exhaustive. La réponse et l'évaluation sont ensuite communiquées au Chef auditeur interne et au CCCI. Le déploiement du tableau de bord d'IRIS commencera en avril 2019 et les fonctionnalités élargies seront mises en place progressivement tout au long de l'année. Si la fraude sous toutes ses formes est inacceptable, l'existence d'un risque de fraude ne l'est pas; c'est une réalité avec laquelle toutes les entreprises doivent composer, en particulier dans certains des environnements dans lesquels l'OIT opère. Le Bureau s'emploie en priorité à atténuer ce risque en établissant et en mettant en œuvre des procédures et des contrôles internes appropriés.

- 165.** Le Bureau a commencé à prendre des mesures pour donner suite aux recommandations du Chef auditeur interne en ce qui concerne la CAPS, par exemple l'élaboration de critères de recevabilité des preuves de paiement qui pourraient être adaptés aux différents pays dans lesquels l'OIT opère, l'adoption de procédures opérationnelles normalisées en matière de supervision et la séparation des tâches. Les améliorations qu'il est prévu d'apporter à la CAPS sur le plan informatique contribueront à l'application de bon nombre de ces recommandations et, en attendant la mise en œuvre de ces améliorations, des contrôles manuels supplémentaires ont été effectués. Le secrétaire exécutif de la CAPS a collaboré avec ses homologues qui s'occupent des questions d'assurance, en particulier à l'Office des Nations Unies à Genève et à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), en vue d'améliorer les services et de négocier des conventions collectives avec les prestataires de soins de santé.
- 166.** Les directeurs de programme sont tenus de suivre un processus de sélection plus rigoureux pour les partenaires d'exécution, et notamment d'utiliser des listes de contrôle permettant de documenter le processus, et ils doivent assurer un contrôle continu de la mise en œuvre des projets par les partenaires d'exécution. Un nouveau projet de politique de protection des fonctionnaires signalant des abus, qui s'inspire du rapport et des recommandations du CCI, est en cours d'achèvement.

Résultat

- 167. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport.***

(Document GB.335/PFA/7.)

Huitième question à l'ordre du jour

Autres questions relatives aux audits et au contrôle

- 168.** Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.

Segment des questions de personnel

Neuvième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

- 169.** La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite à l'annexe III.

Dixième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

(GB.335/PFA/10(Rev.))

170. *La porte-parole du groupe des travailleurs* accueille avec satisfaction le processus de consultation prévu avec le Comité de négociation paritaire et souscrit au projet de décision.
171. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie le projet de décision, étant entendu que le Bureau continuera à participer activement aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant la réforme de la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi.
172. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* demande qu'on lui précise si l'«organisme compétent» mentionné dans le texte de l'amendement à l'article 3.1 d) figurant dans le chapitre III du Statut du personnel désigne la CFPI et si les termes «prestations familiales» renvoient aux prestations généralement appliquées au sein du régime commun des Nations Unies.
173. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie prend note de l'amendement apporté à l'article 3.1 et des consultations que celui-ci prévoit avec le Comité de négociation paritaire dans l'intérêt de la transparence. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
174. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada appuie le projet de décision.
175. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) confirme que l'«organisme compétent» mentionné dans le texte de l'amendement à l'article 3.1 d) est la CFPI et que les «prestations familiales» sont bien celles qui sont généralement prévues au sein du système des Nations Unies. Le document a simplement été remanié dans un souci de cohérence rédactionnelle, sans qu'aucune modification n'ait été apportée quant au fond.

Décision

176. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve les amendements aux dispositions des articles 3.1 d), 3.12bis et 3.13 du Statut du personnel relatifs aux échelles des traitements et prestations familiales figurant dans l'annexe du document GB.335/PFA/10(Rev.);*
- b) *prend note des amendements aux dispositions de l'article 3.1 a) du Statut du personnel relatives à l'échelle des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, et à l'échelle des rémunérations prises en considération aux fins de la pension pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, tels qu'ils figurent dans l'annexe du document GB.335/PFA/10(Rev.).*

(Document GB.335/PFA/10(Rev.), paragraphe 7.)

Onzième question à l'ordre du jour

Composition et structure du personnel du BIT (GB.335/PFA/11)

177. *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend note avec satisfaction de l'augmentation du pourcentage de femmes dans la catégorie des services organiques, mais dit que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour parvenir à la parité hommes-femmes à tous les grades, en particulier aux postes P5. Il serait intéressant d'avoir des informations sur les différences régionales dans la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel non linguistique de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, comme il en figurait dans les rapports précédents. L'oratrice prend note des efforts que fait le Bureau pour améliorer la diversité géographique au sein du personnel, notamment de l'approbation par l'équipe de direction des recommandations proposées par un groupe de travail sur la diversité géographique. Elle prend également note des consultations sur les moyens de rendre le Bureau plus diversifié et plus inclusif, qui sont en cours entre la direction et les représentants du personnel, en vue de présenter au Conseil d'administration à sa 337^e session des amendements à apporter au Statut du personnel. Dans le cadre des efforts qu'il fait pour améliorer la diversité, le Bureau devrait aussi s'attacher à recruter davantage de personnes au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs. En outre, le Conseil d'administration devrait avoir une vue d'ensemble du nombre de personnes handicapées recrutées par le Bureau international du Travail (BIT).
178. Depuis 2003, on constate une nette augmentation du recrutement de personnel rémunéré par des ressources extrabudgétaires, dont un grand nombre de contrats de courte durée qui maintiennent leurs titulaires dans un état d'incertitude. Le Bureau devrait continuer à surveiller cette tendance et communiquer des données, ventilées par âge et par sexe, sur la durée des contrats du personnel.
179. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le document ne contient pas les informations que son groupe avait demandées sur les antécédents professionnels des fonctionnaires du BIT de la catégorie P5 et des catégories supérieures. Ces informations permettraient au Bureau de recenser les mesures à prendre pour améliorer la diversité du personnel en recrutant davantage de personnes ayant travaillé dans une entreprise, une organisation d'employeurs ou une équipe de direction du secteur privé, qui aient une expérience réelle du travail avec les mandants et comprennent leurs besoins. Pour assurer solidité et équilibre, les trois piliers d'une structure tripartite doivent être égaux. Or, pour ce qui est des parcours professionnels, la direction du BIT est déséquilibrée. Si elle recrutait des personnes ayant des antécédents professionnels, un profil démographique et une expérience de vie plus variés à tous les niveaux, l'Organisation y gagnerait une diversité inhérente de modes de pensée qui lui donnerait un avantage concurrentiel. On pourrait par exemple avoir recours à des plateformes de recrutement telles que LinkedIn, qui sont largement utilisées par les entreprises. Il serait aisé de diffuser les offres d'emploi, notamment par l'intermédiaire du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), de sorte que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) participe à cette communication et puisse inviter le Département du développement des ressources humaines (HRD) à prendre part à ses activités, et vice versa. En particulier, l'Organisation devrait améliorer sa stratégie de communication à l'intention des jeunes et peut-être envisager un changement d'image ciblé ou une campagne de marketing pour faire mieux connaître le BIT.
180. En ce qui concerne la diversité hommes-femmes, il devrait y avoir une tendance à la hausse à tous les niveaux, en particulier dans les postes de début de carrière (P2), où la proportion de femmes est la plus élevée. Grâce à des activités de promotion, de mentorat et de formation appropriées, le BIT sera en mesure à l'avenir de puiser dans ce vivier pour améliorer

l'équilibre entre les sexes aux niveaux supérieurs. Il y a encore nettement moins de femmes que d'hommes aux postes les plus élevés (P5) de la catégorie des services organiques, qui mènent aussi souvent à des postes de direction, où il y a également un déséquilibre entre hommes et femmes. L'orateur souhaite savoir comment le Bureau entend améliorer la représentation des femmes aux postes P5.

181. Pour ce qui est de la diversité géographique, l'orateur note que le recours à un vivier d'administrateurs auxiliaires et de personnel travaillant dans des projets de coopération pour le développement signifie que ceux qui sont originaires de pays non représentés ou sous-représentés se heurtent à de plus grandes difficultés, même pour se porter candidats, et que les préjugés inconscients des membres des comités de sélection peuvent jouer un rôle. Il demande au Bureau de procéder à une analyse plus détaillée des départements et des bureaux régionaux qui accusent un retard en matière de diversité géographique afin de renforcer la recommandation sur la responsabilisation du personnel d'encadrement et de permettre de nouveaux progrès. En résumé, parvenir à la diversité est un objectif important, mais l'objectif premier de la stratégie en matière de ressources humaines devrait être d'assurer aux mandants l'excellence technique requise grâce à un personnel compétent à même de répondre à leurs besoins.

182. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda fait observer que, alors que le document du Bureau se fonde sur la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et que cette question a aussi été un élément clé d'autres documents examinés précédemment par le Conseil d'administration, notamment la Stratégie en matière de ressources humaines 2006-2009 qui a été débattue à la 294^e session (novembre 2005), sa page de couverture ne fait pas référence aux documents antérieurs sur le sujet examinés par le Conseil d'administration.

183. Le document à l'examen fournit des renseignements sur certaines variables entre 2017 et 2018, mais n'évalue pas l'évolution de la composition et de la structure du personnel par rapport aux objectifs fixés dans la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, 2017 étant l'année de référence. D'après l'analyse de l'orateur, le pourcentage des postes de la catégorie des services organiques (grades P1 à P4) occupés par des femmes s'élève à 69 pour cent, soit davantage que l'objectif fixé à 45,5 pour cent. Il est cependant préoccupant de constater que 40,5 pour cent seulement des postes de direction (P5 et au-dessus) sont occupés par des femmes. Le Bureau a été chargé d'augmenter de 20 pour cent par exercice biennal, soit 10 pour cent par an, le nombre de fonctionnaires dont le poste est financé par le budget ordinaire qui ont changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an en 2018-19 et 2020-21, mais le document montre que cette augmentation se limite pour le moment à 5,2 pour cent. Le Bureau a aussi été chargé d'augmenter de 25 pour cent d'ici à 2021, soit 6,25 pour cent par an, le nombre de personnes de nationalités sous-représentées recrutées aux postes soumis à des quotas de répartition géographique, mais il n'est parvenu qu'à une augmentation de 4,7 pour cent entre 2017 et 2018.

184. L'orateur note qu'aucun des 29 postes linguistiques n'est occupé par un Africain, ce qui est contraire aux principes de justice sociale de l'Organisation. Cela ne saurait résulter uniquement de préjugés inconscients et pourrait être le signe de l'existence de stéréotypes négatifs à l'égard des personnes originaires de certaines régions. Dans la catégorie non linguistique, 11 pour cent seulement du personnel viennent d'Afrique, alors que les Etats africains représentent plus d'un quart des Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En outre, près d'un quart des nationalités non représentées à des postes non linguistiques sont des nationalités africaines. Il serait intéressant d'avoir des données, ventilées par région, sur la représentation géographique du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures au siège ou dans les bureaux extérieurs.

- 185.** L'orateur rappelle que, à la 294^e session du Conseil d'administration (novembre 2005), le Bureau s'était engagé à définir des objectifs visant à parvenir à la diversité hommes-femmes et à la diversité géographique. A ce titre, il a entrepris d'élaborer et d'adopter un dispositif de promotion et de mise en œuvre d'une approche plus large de la gestion de la diversité. Le Bureau s'était aussi engagé à examiner tous les cinq ans l'efficacité des mesures visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées et à prendre des dispositions pour les améliorer. Il étendrait progressivement ces analyses à d'autres domaines de la diversité, notamment celui d'une représentation régionale plus équilibrée, afin de repérer et d'éliminer les éventuels préjugés culturels et autres à l'œuvre dans le recrutement, l'affectation et l'avancement professionnel. Cependant, près de quinze ans plus tard, l'équilibre régional est toujours un problème.
- 186.** L'orateur se dit préoccupé par le fait que, à sa 292^e session (mars 2005), le Conseil d'administration avait recensé un certain nombre de mesures à prendre, qui n'ont pas été mises en œuvre. Il souhaite que le Bureau donne l'assurance qu'il est déterminé à mettre fin à la sous-représentation et à la non-représentation de certaines régions et de certains pays, ainsi que des informations sur la manière dont il s'y prendra. L'orateur propose donc que le projet de décision soit modifié comme suit:

Le Conseil d'administration prie le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité régionale. Ce plan devrait indiquer en particulier les mesures à prendre pour assurer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le rapport devrait aussi préciser la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées.

- 187.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement du Japon note, en ce qui concerne la première recommandation, que les pays du GASPAC sont considérablement sous-représentés, puisqu'ils ne comptent que pour 17 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Elle invite instamment le Bureau à prendre des mesures pour remédier efficacement à la sous-représentation de ces pays et à rendre compte des progrès accomplis. Elle lui demande aussi de tenir le Conseil d'administration informé des progrès réalisés en ce qui concerne l'objectif de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 visant à augmenter le nombre de fonctionnaires de nationalités sous-représentées de 25 pour cent d'ici à 2021. Dans son examen de la répartition entre les hommes et les femmes et entre les régions, mené en 2012, le Corps commun d'inspection (CCI) avait noté que la formule employée par le BIT pour évaluer la fourchette souhaitable de représentation géographique équitable et son application à un nombre très limité de postes était fondée uniquement sur les contributions; il conviendrait de revoir cette formule et de l'aligner sur la pratique générale du reste du système des Nations Unies.
- 188.** Il est indispensable d'examiner soigneusement tous les processus de recrutement et de sélection existants et toutes les qualifications requises qui pourraient biaiser systématiquement les résultats. Le GASPAC prend note avec satisfaction de l'observation faite par le groupe de travail à propos de l'«inflation des qualifications requises» en ce qui concerne la maîtrise des langues étrangères; l'oratrice demande donc au Bureau d'appliquer la disposition du Statut du personnel qui prévoit que les candidats dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail sont tenus d'avoir une connaissance satisfaisante de l'une seulement des langues de travail au moment du recrutement, et de communiquer ce fait aux candidats potentiels des pays sous-représentés. Cela permettrait d'élargir la base de ressources humaines et d'assurer une plus grande diversité au sein du personnel.
- 189.** L'égalité hommes-femmes est une considération essentielle pour garantir le caractère inclusif de l'OIT. De plus, les travaux de recherche montrent que la diversité des sexes sur le lieu de travail contribue à améliorer la productivité. L'initiative sur les femmes au travail

est pour le Bureau l'occasion de montrer l'exemple et d'afficher sa détermination dans ce domaine. Enfin, l'oratrice demande au Bureau de promouvoir une plus grande mobilité du personnel entre le siège et les bureaux extérieurs et de faire figurer, dans tous les documents futurs concernant cette question à l'ordre du jour, une évaluation des résultats obtenus au regard de tous les objectifs spécifiques de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021.

190. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne souligne l'importance de la diversité, en particulier géographique, dans la composition et la structure du personnel du BIT. Toutefois, le déséquilibre persistant de la répartition géographique à tous les niveaux est préoccupant, de nombreux pays d'Europe orientale étant non représentés ou sous-représentés, et les progrès réalisés dans ce domaine sont insuffisants. Il serait utile que le document du Bureau mette en évidence les progrès accomplis sur une plus longue période. Les travaux du groupe de travail chargé d'examiner les causes profondes de la situation sont une évolution positive. Dans son analyse, celui-ci a mis en évidence les avantages dont bénéficient certains Etats Membres et les facteurs qui en désavantagent d'autres dans le recrutement. L'oratrice demande au Bureau de communiquer le rapport du groupe de travail au Conseil d'administration. Enfin, elle lui demande de continuer d'améliorer le processus de recrutement en ce qui concerne les Etats Membres non représentés ou sous-représentés en adoptant des mesures globales, assorties d'objectifs et de mécanismes de suivi et de présentation de rapports, en vue de parvenir à un équilibre régional à tous les niveaux au siège et sur le terrain.
191. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada dit qu'il importe de respecter la vie privée des fonctionnaires pour ce qui est de leur parcours professionnel et autres informations dans ce domaine. Les progrès réalisés en ce qui concerne l'amélioration de l'équilibre général entre hommes et femmes sont particulièrement bienvenus, et les efforts doivent se poursuivre pour assurer la parité à tous les niveaux. Le groupe des PIEM se félicite aussi de la création du groupe de travail et voudrait avoir davantage d'informations sur ses recommandations, en particulier les recommandations 3, 4 et 5. L'oratrice engage le Bureau, les gouvernements et les partenaires sociaux à diffuser largement les offres d'emploi du BIT afin de constituer un large bassin de candidats. Le mérite doit être le principe prépondérant dans les processus de sélection, ce pourquoi son groupe n'est pas favorable à l'établissement de profils ni aux quotas. Le groupe des PIEM appuie le plan d'action visant à remédier aux obstacles au recrutement diversifié et insiste pour que ce plan soit considéré comme une politique interne et non comme un processus à gérer par le Conseil d'administration.
192. *S'exprimant au nom de la Communauté des pays lusophones (CPLP)*, un représentant du gouvernement du Brésil dit que, bien qu'il soit la cinquième langue la plus parlée dans le monde, le portugais n'est pas encore une langue officielle des Nations Unies. La plupart des pays de la CPLP sont sous-représentés ou non représentés dans les postes non linguistiques au BIT. L'orateur voudrait savoir de quelle manière le Bureau s'efforce d'accroître la représentation des nationaux des pays lusophones. La CPLP souhaiterait que le prochain rapport sur la composition du personnel contienne davantage de précisions sur les compétences linguistiques des membres du personnel.
193. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* demande au Bureau de diffuser la liste complète des recommandations formulées par le groupe de travail et la feuille de route établie par HRD pour y donner suite. Il faudrait indiquer dans l'une des recommandations que les Etats Membres doivent redoubler d'efforts pour favoriser une meilleure représentation géographique, et un plan visant à améliorer cette représentation devrait être élaboré avec leur participation. On pourrait envisager d'établir un plan d'action spécifique sur la représentation géographique équitable pour 2020-2023. L'orateur souligne

qu'il est inacceptable qu'il y ait des préjugés inconscients dans le processus de sélection d'une organisation internationale.

194. Il aurait été bon que le document fasse référence aux quotas géographiques de l'OIT et présente des statistiques ventilées par Etat insuffisamment représenté, dûment représenté ou surreprésenté, ainsi que des détails sur l'évolution de la situation ces dernières années, pour donner une idée claire des progrès réalisés. L'orateur demande comment les pays sont définis comme étant sous-représentés, dûment représentés ou surreprésentés; ces critères devraient figurer dans les rapports futurs.

195. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* note que, au cours des cent ans d'histoire de l'OIT, il n'y a eu aucun Directeur général venant d'Asie et du Pacifique ou d'Afrique, et un seul venant de l'Amérique latine et des Caraïbes. Une plus grande diversité géographique est nécessaire à tous les niveaux, y compris celui de la direction, conformément au caractère international de l'OIT. Un autre sujet de préoccupation est le fait que 46 des 75 fonctionnaires recrutés à des postes non linguistiques en 2018 venaient d'Etats Membres déjà surreprésentés; plus de 60 Etats Membres n'étant pas représentés du tout, il est difficile de croire que l'essentiel du mérite se trouve dans une région donnée. L'orateur demande des éclaircissements sur la raison d'être de ces décisions de recrutement et prie instamment le Bureau d'étudier activement les moyens d'accroître le recrutement de nationaux d'Etats Membres non représentés, y compris en utilisant les nouvelles technologies.

196. L'examen de l'équilibre hommes-femmes et de la répartition géographique effectué en 2012 par le CCI a montré que la formule utilisée par le Bureau pour établir les fourchettes souhaitables est fondée uniquement sur les contributions des Etats Membres et que le BIT a l'une des plus faibles proportions de postes soumis au principe de la représentation géographique et ouverts aux candidats extérieurs du système des Nations Unies. L'orateur demande au Bureau d'établir régulièrement des rapports de situation sur la diversité géographique dans toutes les catégories de personnel. Il faut une bien plus grande mobilité géographique entre le siège et les bureaux extérieurs; l'Organisation pourrait aussi décentraliser davantage ses structures et son personnel pour les rapprocher des régions dans lesquelles elle est active. L'orateur demande qu'il soit procédé à une évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques figurant dans la stratégie en matière de ressources humaines. L'Inde appuie les propositions faites par le groupe de l'Afrique et par la Fédération de Russie.

197. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que, si les efforts du Bureau visant à parvenir à la parité hommes-femmes et à l'équilibre géographique sont les bienvenus, de nombreux Etats Membres sont toujours non représentés ou sous-représentés au sein du secrétariat et aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Au cours de l'exercice biennal suivant, la Chine deviendra le deuxième contributeur le plus important de l'OIT, mais seuls 16 fonctionnaires occupant des postes soumis à la représentation géographique sont des Chinois.

198. La Chine appuie la création du groupe de travail et convient que, parmi les causes de la sous-représentation, les qualifications requises en matière d'expérience professionnelle au niveau international et de compétences linguistiques sont excessives et ont contribué à la stagnation de longue date de la situation de la représentation géographique. De même, elle se félicite des recommandations formulées par le groupe de travail ainsi que du plan d'action élaboré par HRD, qui devrait être communiqué aux gouvernements de sorte que ceux-ci puissent s'assurer qu'il comporte des mesures efficaces et opérationnelles pour remédier à la sous-représentation. La Chine soutient l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique.

199. *Un représentant du gouvernement de l’Ethiopie* prend note avec satisfaction des progrès faits par le Bureau pour assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la composition du personnel; toutefois, les efforts visant à améliorer la diversité géographique n’ont pas donné de résultats satisfaisants. On ne voit pas non plus si les objectifs de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 seront atteints dans les délais prévus. L’orateur souhaite donc avoir des informations sur d’éventuelles mesures innovantes et savoir comment et quand la représentation des Etats Membres sous-représentés ou non représentés pourrait être améliorée sensiblement.
200. *Le Président* note que les membres gouvernementaux du GASPAC appuient l’amendement proposé par le groupe de l’Afrique.
201. *La porte-parole du groupe des travailleurs* demande des précisions sur ce qui figurera dans le plan d’action proposé par le groupe de l’Afrique, car des propositions ont été faites en sus de celles concernant l’équilibre régional et la parité hommes-femmes, ainsi que sur la manière dont ce plan s’articulera avec la stratégie en matière de ressources humaines et ses objectifs adoptés en 2017.
202. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande lui aussi au groupe de l’Afrique des précisions supplémentaires sur le plan d’action proposé, en particulier sur son lien avec la stratégie déjà adoptée. Outre la diversité hommes-femmes et la diversité régionale, l’éventuel plan d’action devrait tenir compte de la diversité professionnelle.
203. *Le Président* dit que le Bureau a noté que le Conseil d’administration souhaite obtenir davantage d’informations sur la diversité géographique, la diversité hommes-femmes et la diversité linguistique.
204. *S’exprimant au nom du GASPAC*, une représentante du gouvernement du Japon précise que le GASPAC n’appuie pas, en tant que groupe, la modification proposée.
205. *S’exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit que, s’il est favorable à ce que la diversité et l’inclusion soient garanties au sein du personnel du BIT, son groupe considère néanmoins qu’il s’agit d’une question de politique des ressources humaines relevant de HRD qui ne devrait pas être gérée par le Conseil d’administration.
206. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande au groupe de l’Afrique de préciser le sens exact et l’intention de son amendement.
207. *S’exprimant au nom du groupe de l’Afrique*, un représentant du gouvernement de l’Ouganda dit que son groupe n’est pas convaincu que le Bureau mette en œuvre la stratégie comme il était prévu qu’elle le soit et souhaite donc qu’un plan d’action clair soit établi à cette fin. L’orateur ne croit pas que cette question ne concerne pas le Conseil d’administration et il souhaiterait avoir de plus amples informations sur la manière dont le Bureau entend mettre en œuvre la stratégie, que son groupe a toujours soutenue.
208. *Un représentant du Directeur général* (directeur, HRD), répondant à la question du groupe des travailleurs concernant les personnes handicapées, dit que le Bureau ne tient pas de statistiques sur les fonctionnaires handicapés – on peut néanmoins supposer que, comme l’ensemble de la population, environ 15 pour cent des fonctionnaires du BIT ont un handicap. Au stade du recrutement, on demande aux candidats s’ils ont des besoins particuliers en vue de l’entretien et, après le recrutement, des aménagements raisonnables sont prévus pour les fonctionnaires handicapés, notamment du mobilier et du matériel informatique particuliers. Tout est mis en œuvre pour offrir à ces fonctionnaires des possibilités d’évolution de carrière et de promotion.

- 209.** En ce qui concerne l'expérience professionnelle des fonctionnaires du BIT, le Bureau s'attache à recruter du personnel ayant une expérience diversifiée et a proposé que des discussions sur la manière de recruter des personnes ayant un parcours plus varié se tiennent avec les différents groupes. L'orateur serait heureux de pouvoir engager des discussions plus approfondies à cette fin. Le Bureau tire parti du site ILO Jobs et d'autres plateformes informatiques pour accroître l'efficacité de ses activités de communication.
- 210.** La stratégie en matière de ressources humaines couvre deux exercices biennaux, de 2018 à 2021. Elle comprend des objectifs, des indicateurs et un exposé de la stratégie pour orienter les travaux du Bureau. Il est prévu de soumettre un rapport de situation à la 338^e session du Conseil d'administration en mars 2020, car il est difficile d'évaluer des réalisations après une année seulement. Cela étant, le Bureau pourrait présenter à la 336^e session du Conseil d'administration un plan d'action sur la question spécifique de la représentation nationale. HRD a déjà commencé à élaborer un tel plan d'action.
- 211.** Le Bureau étudie actuellement la possibilité d'examiner toutes les candidatures féminines en même temps que les candidatures internes. Les contrats à durée déterminée sont des contrats à court terme et des contrats temporaires à durée déterminée. Le Bureau envisage de limiter le recrutement dans le cadre de ces contrats aux candidats originaires de pays sous-représentés. Il serait possible, au titre de l'allocation de ressources destinées à offrir à des jeunes originaires de pays sous-représentés des possibilités particulières de recrutement, de prévoir la mise en place d'un programme spécifique de jeunes professionnels, même si le financement nécessaire pose des problèmes.
- 212.** L'orateur précise que le Bureau n'impose aucun type de quota, ce qui explique que certains pays sont surreprésentés, et d'autres, sous-représentés. Cela étant, les fourchettes souhaitables pour chaque Etat Membre sont calculées sur la base des contributions mises en recouvrement. Tous les Etats Membres, quelle que soit leur contribution financière, ont une fourchette souhaitable d'un à deux fonctionnaires au moins. Il a été envisagé de réviser la méthode de détermination des fourchettes souhaitables, mais cette question exige un examen attentif.
- 213.** *Le Directeur général* convient qu'il y a un problème de représentation; il faut prendre de nouvelles mesures et progresser plus efficacement et plus rapidement, ce pourquoi le Bureau a créé un groupe de travail en 2018. Le Directeur général note que des préjugés inconscients, qualifiés d'«inacceptables» par un délégué, sont à l'œuvre dans chaque processus de recrutement et de sélection. Il serait inadmissible d'ignorer ou de nier l'existence de ces préjugés, et le groupe de travail n'a pas tenté de le faire. HRD s'emploie déjà à élaborer un plan d'action fondé sur les recommandations du groupe de travail et recommandera des mesures concrètes à la 336^e session du Conseil d'administration. Y figureront notamment des propositions d'amendements au Statut du personnel du BIT. Ce statut et le cadre juridique qu'il constitue empêchent le Bureau de faire davantage pour promouvoir la diversité nationale et régionale et la diversité hommes-femmes parmi les fonctionnaires. Le projet de décision amendé tel qu'il est proposé par le groupe de l'Afrique est très proche, dans son intention et ses effets, des mesures qui sont déjà prises par le Bureau et il pourrait servir à encourager celui-ci à être plus efficace pour améliorer la diversité.
- 214.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* salue les efforts déjà entrepris par le Bureau en matière de diversité. Il propose que l'amendement se lise comme suit: «Le Conseil d'administration prie le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes ainsi que la diversité régionale et professionnelle en tant que partie intégrante de la stratégie en matière de développement des ressources humaines.»

215. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit que son groupe appuie la proposition du groupe des employeurs et demande au groupe des travailleurs et au groupe gouvernemental d'en faire autant.
216. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit que son groupe n'a pas eu la possibilité de discuter de l'amendement. Elle demande au Bureau d'en expliquer les conséquences dans la pratique, les fonctionnaires n'étant jusque-là pas classés en fonction de leur expérience professionnelle.
217. *Le Directeur général* dit que la référence proposée à la diversité professionnelle est ambiguë et qu'un examen plus approfondi sera nécessaire pour clarifier les conséquences pratiques et le sens précis de la proposition.
218. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit qu'il ignore ce qu'il faut entendre exactement par «diversité professionnelle». La Fédération de Russie, appuyant la déclaration faite par le groupe des PIEM et la proposition originale faite par le groupe de l'Afrique, exprime l'espoir que les travaux déjà entamés se poursuivront et qu'un rapport de situation sera soumis à la 336^e session du Conseil d'administration. L'orateur demande au Bureau d'établir un tableau montrant quelle est la représentation de chaque Etat Membre parmi les fonctionnaires.
219. *Un représentant du Directeur général* (directeur, HRD) dit que ces informations peuvent être communiquées sur demande, mais que le Bureau n'a pas pour pratique habituelle de donner aux gouvernements des informations sur les autres Etats Membres.
220. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, en principe, le groupe des travailleurs soutient la proposition du groupe des employeurs. Il importe toutefois que tout plan d'action soit intégré à la stratégie en matière de ressources humaines et qu'il y figure une conception large de la diversité.
221. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* dit que son gouvernement s'aligne sur la déclaration faite par le GASPAC. Il exprime son soutien à l'amendement initial proposé par le groupe de l'Afrique.
222. *La porte-parole du groupe des employeurs* propose de remplacer «diversité professionnelle» par «diversité des expériences professionnelles» dans l'amendement proposé. L'ambiguïté est inévitable à mesure que le monde avance vers l'avenir du travail, et immanquablement certains se sentiront mal à l'aise avec les changements en cours. Cela étant, le terme «diversité des expériences professionnelles» n'est pas ambigu. Il importe que le BIT soit à l'aise avec l'idée de changement afin de devenir un guide d'opinion et de mettre en œuvre des changements qui ont déjà été apportés dans le secteur privé.
223. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* souligne que l'accès aux informations sur le nombre de fonctionnaires de chaque pays employés par le Bureau, calculé sur la base des contributions mises en recouvrement auprès des Etats Membres, est une question de transparence. Ces informations font partie des informations de base communiquées par d'autres organismes du système des Nations Unies. L'orateur demande pourquoi le Bureau ne les communique pas systématiquement et note qu'il existe des restrictions quant à la représentation de chaque pays.
224. *La porte-parole du groupe des employeurs* propose que le projet de décision fasse référence à «un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité régionale ainsi que la diversité professionnelle recouvrant des expériences professionnelles pertinentes pour les mandants, en tant que partie intégrante de la stratégie en matière de développement des ressources humaines», afin de veiller à ce que

le Bureau compte des membres du personnel ayant une expérience dans le domaine de l'entreprise. Il souligne que la proposition de son groupe ne suppose pas le recours à des quotas ni l'établissement de profils.

- 225.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* propose d'ajouter, après «en tant que partie intégrante de la stratégie en matière de développement des ressources humaines», le membre de phrase «en consultation avec le Syndicat du personnel et en tenant compte de la discussion du Conseil d'administration».
- 226.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il peut appuyer la proposition du groupe des travailleurs.
- 227.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit que son groupe peut appuyer le projet de décision initial ainsi que la proposition du groupe de l'Afrique. En réponse aux préoccupations exprimées par les employeurs, elle propose d'amender le projet de décision afin d'insérer, après «la diversité hommes-femmes et la diversité régionale», les mots «ainsi qu'à maintenir et renforcer la base de compétences nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace de l'Organisation». En outre, elle propose d'ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «b) encourage le Bureau et les mandants à diffuser largement les avis de vacance afin d'encourager la présentation d'un grand nombre de candidatures». Elle souligne que le plan d'action proposé devrait être géré par HRD et non par le Conseil d'administration. Elle n'a pas d'objection à ce qu'il soit prévu que le Bureau consulte le Syndicat du personnel. Elle demande l'avis du Bureau sur les amendements proposés.
- 228.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit que, étant donné que les consultations avec le Syndicat du personnel ont lieu systématiquement et conformément aux conventions collectives en vigueur, il n'est pas nécessaire de le demander expressément. Le Bureau fait part de ses préoccupations concernant sa capacité d'exécuter une partie des activités décrites et la protection de la vie privée du personnel et l'établissement de profils. Il ne consigne pas les antécédents professionnels des membres du personnel, mais uniquement leur sexe, leur nationalité et leur âge, conformément aux dispositions du Statut du personnel. La communication de ces informations pourra être organisée à l'avenir, mais la collecte de l'ensemble des données concernant les 3 000 fonctionnaires en poste nécessitera énormément de ressources. La référence proposée par le groupe des PIEM au maintien et à l'amélioration des compétences renvoie à ce que le Bureau fait déjà afin de veiller à avoir les compétences requises pour refléter la nature tripartite de l'Organisation et la diversité des Etats Membres. Cela étant, s'il y a lieu, le Bureau pourrait élaborer un projet de plan d'action sur l'égalité des sexes et la diversité géographique, ainsi qu'un plan d'action visant à développer une base de compétences plus large, au-delà de l'expérience professionnelle antérieure des membres du personnel.
- 229.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine dit que son groupe préférerait le projet de décision initial qui fait référence aux pays sous-représentés, car la plupart de ces pays sont membres dudit groupe.
- 230.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne rappelle l'importance cruciale de la diversité régionale, qu'il faudrait qualifier de «diversité géographique» conformément au Statut du personnel. Le groupe de l'Europe orientale souscrit aux propositions du groupe des PIEM, ainsi qu'à la proposition du groupe de l'Afrique tendant à faire référence aux pays non représentés ou sous-représentés.

231. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit que, dans l'intérêt du consensus, son groupe souhaite revenir à sa proposition antérieure, plus courte: «Le Conseil d'administration prie le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité régionale». Il n'est pas nécessaire d'indiquer qu'il faut améliorer la base de compétences, puisque, selon le Bureau, c'est déjà ce à quoi celui-ci s'emploie.
232. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que la proposition du groupe des PIEM ne reflète pas ce que les employeurs recherchent. Il soutient la proposition du groupe des travailleurs. L'expérience professionnelle est un point faible du Bureau, alors qu'elle est essentielle pour l'avenir du travail.
233. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit qu'il n'appuie pas la proposition du groupe des travailleurs, car les deux domaines de préoccupation concernant la diversité sont la diversité régionale et la diversité hommes-femmes. En outre, le Syndicat du personnel n'a pas à intervenir dans le recrutement, car ce n'est pas une pratique habituelle.
234. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* demande si l'un quelconque des membres gouvernementaux est opposé à la proposition du groupe de l'Afrique.
235. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada retire l'amendement proposé par son groupe et exprime son soutien à la proposition du groupe de l'Afrique.
236. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine exprime également son soutien à la proposition du groupe de l'Afrique.
237. *La Présidente* demande si les gouvernements dans leur ensemble appuient la proposition du groupe de l'Afrique.
238. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souligne qu'il faut tenir compte de l'avis des partenaires sociaux. Le groupe des employeurs ne peut soutenir la proposition du groupe de l'Afrique, car elle ne contient pas de référence à la diversité professionnelle ou autre formulation similaire. Il suggère de suspendre le débat afin qu'un nouveau projet de décision puisse être élaboré.
239. A la reprise de la discussion, *le porte-parole du groupe des employeurs* propose un projet de décision amendé qui, s'il ne recouvre pas tous les éléments recherchés par son groupe, traite de certains d'entre eux:

Le Conseil d'administration:

- a) prie le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et de l'expérience requises du personnel du BIT, et notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de sa mission. Ce plan devrait indiquer en particulier les mesures à prendre pour assurer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le prochain rapport sur la question devrait aussi préciser la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées dans la stratégie en matière de ressources humaines;
- b) incite le Bureau à diffuser largement les avis de vacance aux mandants afin de favoriser la présentation d'un grand nombre de candidatures.

240. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe pourrait, dans l'intérêt du consensus, appuyer le projet de décision amendé que le groupe des employeurs a proposé, car le libellé s'efforce de répondre à plusieurs préoccupations soulevées par les différents groupes.
241. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine appuie lui aussi la proposition du groupe des employeurs, car elle tient compte des pays non représentés ou sous-représentés.
242. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit que, bien qu'il semble que les gouvernements soutiennent tous l'amendement du groupe de l'Afrique, son groupe peut souscrire à l'amendement proposé par le groupe des employeurs dans l'intérêt du consensus. Elle demande s'il est nécessaire de préciser que les «mandants» sont «trois».
243. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit que son groupe pourrait faire preuve de souplesse et soutenir l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
244. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne appuie le projet de décision, tel qu'amendé par la proposition du groupe des employeurs.
245. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)*, répondant à la question du groupe des PIEM, dit que, étant donné que l'OIT compte 187 Etats Membres, il est curieux de parler de «trois mandants»; cela étant, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient d'en décider.
246. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que le terme «trois mandants» vise à mettre l'accent sur les trois groupes de mandants.

Décision

247. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prie le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Ce plan devrait indiquer en particulier les mesures à prendre pour assurer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le prochain rapport sur la question devrait aussi préciser la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées dans la stratégie en matière de ressources humaines;*
- b) *engage le Bureau à diffuser largement les avis de vacance aux mandants afin de favoriser la présentation d'un grand nombre de candidatures.*

(Document GB.335/PFA/11, paragraphe 6, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Douzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.335/PFA/12/1)

248. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) rappelle que les propositions d'amendement au Statut du Tribunal ont été examinées par le Conseil d'administration en novembre 2018 mais que, en raison des préoccupations exprimées par certaines organisations internationales relevant de la compétence du Tribunal, le bureau a recommandé au Conseil d'administration de reporter l'examen de cette question afin que d'autres consultations puissent être menées. Malgré la tenue de ces consultations, des divergences de vues persistent. Certaines organisations sont d'avis que les amendements ne devraient pas être reportés dans le texte du Statut mais qu'ils devraient faire l'objet d'accords bilatéraux entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et chacune des organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal. Or cela supposerait que le Bureau négocie séparément avec chaque organisation et conclue 57 accords.
249. Eu égard aux autres préoccupations qui ont été exprimées, il est proposé non plus que le Conseil d'administration «approuve» la décision d'une organisation de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, mais qu'il en «prenne note». La disposition qui, dans le projet initial, faisait obligation aux organisations d'exposer les motifs du retrait et d'indiquer la nature des consultations tenues avec le personnel est devenue une recommandation.
250. Bien qu'il n'en ait pas l'obligation au regard du Statut du Tribunal, le Bureau a mené des consultations sur les amendements avec les autres parties, en application des principes de la bonne foi et de la diligence voulue. Les propositions d'amendement ont été élaborées pour donner suite à une demande du Tribunal, qui estimait que, dès lors que la reconnaissance de sa compétence par une organisation était régie par une procédure formelle, le retrait de cette reconnaissance devait lui aussi faire l'objet d'une procédure formelle.
251. Les consultations sont terminées et un grand nombre d'organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal sont toujours en désaccord avec les amendements révisés. Toutefois, étant donné que le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail sont les garants du bon fonctionnement du Tribunal et de son Statut, il est légitime que le Conseil d'administration décide s'il y a lieu de soumettre les propositions d'amendement au Statut à la Conférence pour approbation. Un document d'information dans lequel sont reproduits les courriers échangés entre les conseillers juridiques des organisations relevant de la compétence du Tribunal a été communiqué aux coordonnateurs régionaux et aux deux groupes non gouvernementaux.
252. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe a examiné la question en tenant compte des préoccupations exprimées par le passé quant à la charge de travail du Tribunal et son incidence sur l'efficacité de celui-ci. Le groupe des employeurs note avec satisfaction que le Tribunal a presque totalement rattrapé le retard accumulé dans le traitement des requêtes, ce qui lui a permis de statuer dans des délais plus courts. Il serait utile de connaître les raisons pour lesquelles plusieurs organisations ont cessé de reconnaître la compétence du Tribunal, notamment pour déterminer si ces retraits sont l'expression, de la part de ces organisations, d'une insatisfaction face au jugement rendu par le Tribunal à leur égard dans une affaire donnée, ou s'ils s'inscrivent dans une tendance plus générale, ce qui serait le signe d'une perte de confiance dans les activités et la jurisprudence du Tribunal.

- 253.** Les organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal devraient respecter son indépendance ainsi que l'autorité et l'impartialité de ses jugements. Il est raisonnable de demander à une organisation qui souhaite retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal de communiquer les motifs de sa décision ainsi que des informations détaillées concernant les consultations qu'elle a menées au préalable avec les organes représentant son personnel. Cela serait une garantie de bonne foi et de transparence et aiderait le Tribunal à continuer d'améliorer son fonctionnement. Le groupe des employeurs convient que plutôt que d'approuver la décision d'une organisation de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, le Conseil d'administration devrait en prendre note. Le groupe des employeurs est également favorable à la suppression du délai de préavis de douze mois proposé pour la notification du retrait, ainsi qu'à la disposition prévoyant que le retrait prend effet à la date à laquelle le Conseil d'administration prend note de la notification de celui-ci par l'organisation concernée. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 254.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend note avec satisfaction des propositions d'amendement au Statut du Tribunal et à son annexe. Comme le prévoit son article XI, le Statut du Tribunal peut être amendé par la Conférence internationale du Travail après consultation du Tribunal. Celui-ci a été consulté et il souscrit aux amendements proposés. Le groupe des travailleurs est d'avis que, de même qu'il contient des dispositions concernant la reconnaissance de la compétence du Tribunal, le Statut devrait contenir des dispositions concernant le retrait de cette reconnaissance. Les propositions d'amendement sont nécessaires étant donné que plusieurs organisations ont cessé de reconnaître la compétence du Tribunal. Il se pourrait que leur décision soit liée au fait que le Tribunal a rendu à leur égard des jugements défavorables, que les mesures de réparation ordonnées par des tribunaux administratifs analogues sont moins sévères ou que ces organisations souhaitent faire des économies. Le groupe des travailleurs est totalement d'accord pour dire que ces retraits pourraient être perçus comme une «recherche du for le plus favorable». Le fait qu'une organisation puisse décider de ne plus reconnaître la compétence d'un tribunal au seul motif qu'elle est en désaccord avec les jugements rendus par celui-ci affaiblit tout autant l'image d'indépendance et d'impartialité du tribunal en question que celle du tribunal auquel l'organisation décide de s'adresser.
- 255.** En ce qui concerne les changements qui ont été apportés aux propositions d'amendement à l'issue des consultations avec les organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal, le groupe des travailleurs souscrit aux points suivants: les motifs du retrait devraient être expliqués dans la lettre de retrait; les propositions d'amendement devraient prévoir l'obligation de consulter les organes représentant le personnel au sujet de tout retrait éventuel; les organisations qui cessent de reconnaître la compétence du Tribunal doivent exécuter intégralement et rigoureusement les jugements prononcés sur les requêtes déposées avant la date du retrait et régler tous les frais connexes, conformément à la pratique actuelle; il faudra peut-être aussi réfléchir à la question des demandes de révision, d'exécution ou d'interprétation des jugements; plutôt que d'approuver le retrait, le Conseil d'administration devrait en prendre note, et le retrait prendrait effet à la date de sa décision ou à une date ultérieure convenue avec l'organisation concernée. Étant donné que les propositions d'amendement permettront de clarifier et de renforcer le rôle unique du Tribunal, le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 256.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Rwanda indique qu'il importe que les propositions d'amendement soient approuvées à la session en cours afin que le Tribunal puisse codifier sa pratique en matière de retrait. Le groupe de l'Afrique souscrit à la proposition visant à aligner la procédure de retrait sur la procédure relative à la reconnaissance de la compétence du Tribunal. Il est également favorable à ce que, conformément à l'article XI du Statut du Tribunal, le Conseil d'administration détermine la date effective du retrait au même titre qu'il détermine si les conditions requises

aux fins de la reconnaissance du Tribunal sont remplies. Le groupe de l'Afrique soutient les amendements proposés au Statut dans le projet de décision.

257. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit que son groupe est favorable à l'incorporation, dans le Statut du Tribunal, de dispositions sur la procédure de retrait prévoyant que l'organisation concernée notifie sa décision au Directeur général, qui la notifie à son tour au Conseil d'administration. Toutefois, les propositions d'amendement telles qu'elles sont actuellement libellées empiètent sur le droit des organes directeurs des organisations de déterminer le moment et les modalités appropriés pour procéder au retrait. Il pourrait être utile de connaître les motifs pour lesquels une organisation décide de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal, et l'OIT devrait mener une réflexion critique concernant les facteurs susceptibles d'avoir été à l'origine des retraits intervenus dans le passé. Cela étant, le libellé tel que modifié – à savoir que les motifs du retrait «devraient» figurer dans la notification – continue de faire peser une pression indue sur l'organisation et est contraire à la pratique internationale, telle que celle du Tribunal d'appel des Nations Unies. Dès lors qu'il n'est pas exigé d'une organisation souhaitant reconnaître la compétence du Tribunal qu'elle motive sa décision, une organisation qui souhaite cesser de reconnaître la compétence du Tribunal ne devrait pas non plus être tenue de s'expliquer à ce sujet. En outre, même si le Conseil d'administration n'a pas à approuver le retrait et se contente d'en prendre note, la procédure de retrait pourrait subir des retards, ce qui pourrait fragiliser le consensus autour de la compétence du Tribunal.

258. L'orateur propose par conséquent que, dans l'éventualité où le Conseil d'administration accepterait les propositions d'amendement, l'alinéa *a)* du projet de décision soit reformulé comme suit:

- a)* adopte les modifications apportées aux propositions d'amendement au Statut du Tribunal et à son annexe; et approuve, en vue de son éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (juin 2019), le projet de résolution annexé au document GB.335/PFA/12/1, dans lequel figurent des propositions d'amendement au Statut du Tribunal et à son annexe, telles que modifiées par le Conseil d'administration;

L'orateur propose également que soit ajouté après l'alinéa *b)* un nouvel alinéa ainsi libellé:

- c)* prie le Directeur général de faire réaliser un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal administratif de l'OIT, des motifs pour lesquels des organisations cessent d'en reconnaître la compétence, des améliorations possibles et de l'harmonisation générale avec les bonnes pratiques de tribunaux analogues, en vue de lui soumettre un rapport à ce sujet à sa 337^e session en octobre-novembre 2019.

259. Pour ce qui est des propositions d'amendement à l'annexe du Statut, le groupe des PIEM propose les modifications suivantes: dans la première phrase du nouveau paragraphe 3, remplacer «dès lors que ce retrait respecte les» par «dans l'esprit des» et supprimer «et ne compromet pas l'indépendance, réelle et perçue, du Tribunal»; supprimer les alinéas *a)* et *b)*; à l'alinéa *c)*, supprimer l'expression «la date effective du» et ajouter, à la fin de l'alinéa, la phrase «Ladite organisation voudra sans doute aussi inclure, dans sa communication, des informations sur les motifs de son retrait et sur les consultations préalables menées à ce sujet avec les organes représentant son personnel.» Le nouveau paragraphe 4 devrait être reformulé comme suit: «A la session du Conseil d'administration suivant la soumission, par l'organisation concernée, du retrait de sa déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal, le Directeur général notifie formellement le Conseil d'administration dudit retrait.»

260. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* exprime son inquiétude suite au retrait, par plusieurs organisations, de leur déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal. La Suisse apprécie les efforts entrepris par l'OIT afin de comprendre cette situation

problématique et d'y répondre au moyen de consultations menées avec le Tribunal, les organisations internationales qui ont reconnu sa compétence et les associations du personnel concernées. L'OIT se doit de conserver son rôle et son influence au sein du système des Nations Unies, elle qui a pour mission de veiller à ce que les droits de toutes les parties à un litige du travail, en particulier les droits des employés, soient respectés. L'objectif n'est pas de rendre la tâche plus difficile aux organisations qui ne souhaitent plus reconnaître la compétence du Tribunal, mais de susciter l'intérêt des organisations internationales pour le Tribunal et de maintenir la compétence de celui-ci. Il faudrait agir davantage sur le fonctionnement du Tribunal et, à cette fin, la Suisse soutient la proposition consistant à charger le Directeur général de faire procéder à un examen des problèmes rencontrés et des moyens à mettre en œuvre pour améliorer la situation, en vue de présenter au Conseil d'administration un rapport à ce sujet en novembre 2019. Des mesures concrètes devraient être envisagées afin que le Tribunal puisse continuer à exercer ses activités.

- 261.** En ce qui concerne les propositions d'amendement à l'annexe du Statut, l'oratrice demande des éclaircissements concernant certaines lacunes du texte et la manière dont il pourrait y être remédié pour obtenir la sécurité juridique voulue. Il faudrait notamment savoir, d'une part, ce qu'il en est des procédures qui ont été introduites par des employés avant le retrait de la reconnaissance de la compétence du Tribunal par les organisations concernées et qui ne sont pas terminées au moment du retrait et, d'autre part, si des procédures peuvent être introduites entre le moment où une organisation notifie son intention de retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal et la date à laquelle le Conseil d'administration prend note du retrait.
- 262.** *Une représentante de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)* dit que son organisation prend très au sérieux ses responsabilités en ce qui concerne les différends du travail, que ceux-ci soient traités dans le cadre de son système de justice interne ou portés devant le Tribunal administratif de l'OIT. L'OMPI accorde une grande importance au travail du Tribunal, qui est essentiel pour trancher les litiges et rendre la justice. L'OMPI, avec 17 autres organisations, a exposé sa position dans une lettre datée du 19 mars 2019. La question qui la préoccupe est d'ordre strictement juridique et concerne la nécessité d'établir une procédure claire applicable aux organisations qui souhaitent retirer leur déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal. Pour l'OMPI, cette procédure ne devrait pas relever du Statut; elle devrait être définie avec le consentement exprès des organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal.
- 263.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil indique que son groupe approuve l'esprit et le sens général des amendements proposés par le groupe des PIEM. Il serait contraire à la bonne gouvernance de créer ce que les organisations qui ont reconnu la compétence du Tribunal mais souhaitent retirer la déclaration qu'elles ont faites à cet effet pourraient percevoir comme des entraves à l'aboutissement de leur démarche. Le libellé proposé par le groupe des PIEM irait davantage dans le sens d'une gouvernance rationnelle et favoriserait le maintien de bonnes relations avec les organisations ayant décidé de reconnaître la compétence du Tribunal.
- 264.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda dit que son groupe est d'accord avec certains éléments des amendements proposés par le groupe des PIEM. Toutefois, il semble contradictoire de demander des informations sur les «motifs pour lesquels des organisations cessent de [...] reconnaître la compétence [du Tribunal]» dans le cadre de l'examen du fonctionnement du Tribunal, puisque le groupe des PIEM a déclaré qu'il ne devrait pas être exigé des organisations qui cessent de reconnaître la compétence du Tribunal qu'elles expliquent les motifs de leur décision. Par conséquent, le groupe de l'Afrique ne souscrit pas à l'alinéa c) que le groupe des PIEM a proposé d'ajouter dans le projet de décision. Il soutient en revanche les modifications proposées

concernant le nouveau paragraphe 3 de l'annexe du Statut. Il pourrait également accepter que l'exposé des motifs du retrait soit mentionné pour autant qu'il soit facultatif. La référence aux informations à fournir concernant les consultations préalables avec les organes représentant le personnel doit quant à elle être maintenue; lorsque le mécanisme interne de règlement des différends d'une organisation est appelé à être modifié, les travailleurs doivent être consultés, étant donné en particulier que le fonctionnement du Tribunal relève de la responsabilité générale de l'OIT, qui s'emploie à promouvoir le dialogue social. Le groupe de l'Afrique partage l'avis du groupe des PIEM selon lequel, puisqu'il n'est pas demandé aux organisations internationales qui souhaitent reconnaître la compétence du Tribunal d'exposer les motifs de leur décision, il ne devrait pas non plus leur être demandé de s'expliquer lorsqu'elles cessent de reconnaître la compétence du Tribunal. Comme l'a rappelé le Tribunal dans son jugement n° 1043, le principe général du parallélisme des formes doit être respecté. Par conséquent, dès lors que c'est sur décision du Conseil d'administration qu'une organisation est admise parmi les organisations auxquelles s'étend la compétence du Tribunal, le Conseil d'administration devrait également avoir son mot à dire lorsqu'une organisation décide de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal. Le groupe de l'Afrique n'approuve donc pas l'amendement proposé par le groupe des PIEM au nouveau paragraphe 4 de l'annexe, dans lequel la disposition prévoyant que le Conseil d'administration «prend note du retrait» devrait être conservée. Enfin, le Conseil d'administration devrait prendre note de la notification du retrait à une «session ultérieure selon qu'il conviendra» plutôt qu'à sa session suivant immédiatement la notification, afin de garantir un délai suffisant pour l'inscription de la question à l'ordre du jour.

- 265.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* relève que les amendements au Statut proposés par le groupe des PIEM consistent à supprimer ou à fusionner plusieurs dispositions. En vertu de ces amendements, l'organisation concernée n'est plus tenue d'expliquer les motifs de son retrait ni d'indiquer si elle a consulté son personnel à ce sujet. Le groupe des travailleurs ne saurait soutenir une proposition ayant pour effet d'affaiblir les dispositions qui permettent au Conseil d'administration d'être informé des vues des associations du personnel d'organisations souhaitant retirer leur déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal, retrait qui pourrait avoir des répercussions graves sur le statut des fonctionnaires au regard de l'emploi. La transparence exige que le Conseil d'administration connaisse les motifs du retrait, sans quoi son rôle se réduirait à entériner d'office les décisions d'autres organisations. L'amendement proposé ne précise pas à quelle date le retrait prendrait effet, ce qui implique qu'une organisation pourrait cesser de relever de la compétence du Tribunal immédiatement après avoir notifié sa décision au Tribunal par écrit. En outre, aux termes de la proposition du groupe des PIEM, il n'est plus exigé que le retrait soit notifié au Conseil d'administration et que celui-ci en prenne note avant de le confirmer et de le notifier au Tribunal. Autrement dit, le Conseil d'administration n'aurait plus aucun rôle à jouer.
- 266.** En ce qui concerne l'alinéa *c)* du projet de décision, le groupe des travailleurs ne voit pas la nécessité de faire établir un rapport sur le fonctionnement du Tribunal pour discussion au Conseil d'administration puisque le Tribunal fonctionne bien. En outre, le Bureau relève de la compétence du Tribunal; il ne devrait donc pas faire rapport sur le fonctionnement de celui-ci. Une telle discussion ternirait l'image du Tribunal et affaiblirait son autorité. Enfin, cela n'a guère de sens de demander au Bureau de faire rapport sur les motifs invoqués par les organisations à l'appui de leur retrait puisqu'à l'heure actuelle les organisations n'ont nulle obligation de fournir cette information. Par conséquent, le groupe des travailleurs ne souscrit pas aux amendements proposés par le groupe des PIEM.
- 267.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis précise au sujet de l'amendement proposé à l'alinéa *c)* que le rapport en question serait le fruit d'un examen indépendant qui ne serait pas effectué par le Bureau. Il serait intéressant de connaître les motifs pour lesquels des organisations cessent de reconnaître la compétence

du Tribunal, et ce serait un organisme indépendant, non le Bureau, qui mènerait l'enquête à ce sujet. L'objectif n'est en aucun cas de faire obstacle au retrait.

- 268.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* souligne que les organisations devraient certes avoir le droit de retirer librement leur déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal, mais elles devraient aussi expliquer les raisons de leur décision de manière à garantir la transparence et à aider le Tribunal à fonctionner plus efficacement. L'amendement proposé par le groupe des PIEM à l'alinéa c) du projet de décision semble en effet quelque peu contradictoire en ce qu'il prévoit que le Directeur général recueille des informations sur les motifs de retrait en vue d'établir un rapport. Quant aux propositions d'amendement à l'annexe du Statut, les organisations qui cessent de reconnaître la compétence du Tribunal devraient également indiquer à quel autre mécanisme de règlement des différends elles ont l'intention de s'adresser. Dans la disposition relative aux motifs du retrait, les mots «voudra sans doute [...] inclure» pourraient être remplacés par «devrait inclure».
- 269.** *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* souligne que les propositions d'amendement du Bureau correspondent à la pratique actuelle et ne créent pas d'obligation, d'obstacle ni d'exigence supplémentaires pour les organisations qui décident de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. L'intention du Bureau est d'établir une procédure de retrait formelle et transparente.
- 270.** En réponse aux questions soulevées par la représentante du gouvernement de la Suisse, l'orateur explique que, en vertu des amendements proposés par le Bureau, toute organisation qui retire sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal continue de relever de la compétence du Tribunal jusqu'à la date effective du retrait. Les procédures pendantes au moment du retrait suivent leur cours jusqu'au jugement. En outre, les amendements proposés par le Bureau font obligation à l'organisation qui cesse de reconnaître la compétence du Tribunal de se conformer à tout jugement rendu par le Tribunal à l'égard d'un membre de son personnel, que le jugement soit rendu après la date de la notification du retrait mais avant la date effective du retrait, ou après la date effective du retrait.
- 271.** En ce qui concerne les amendements proposés par le groupe des PIEM, l'orateur note avec préoccupation que ceux-ci ne précisent pas la date à laquelle le retrait prendrait effet. Cela risquerait de créer une insécurité juridique quant au droit des fonctionnaires de présenter des requêtes et à l'application des jugements du Tribunal aux organisations ayant cessé de reconnaître sa compétence. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) est parfaitement habilité à s'occuper des amendements au Statut du Tribunal puisque la modification du Statut relève exclusivement de sa compétence et de celle de la Conférence, et non de celle des organes directeurs d'autres organisations. A ce titre, le Conseil d'administration a également la responsabilité de veiller à ce que le Statut reflète la pratique du Tribunal et prévoit les garanties et les procédures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement et l'indépendance de celui-ci.
- 272.** *Le représentant du gouvernement du Brésil* demande à quelles conséquences juridiques s'exposerait une organisation qui ne donnerait pas d'explications quant aux motifs de son retrait ou qui n'indiquerait pas si son personnel a été consulté. Il voudrait également savoir en quoi ces informations sont juridiquement pertinentes pour la prise de décisions du Conseil d'administration.
- 273.** *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* dit que le fait, pour une organisation, de ne pas donner d'explications quant aux motifs de son retrait n'aurait aucune conséquence juridique. Le Bureau préférerait connaître les motifs du retrait afin de pouvoir en faire part au Conseil d'administration, mais les organisations n'ont aucunement l'obligation de fournir des explications à ce sujet.

274. *Le représentant du gouvernement du Brésil* doute de l'opportunité de faire figurer dans le Statut une disposition visant à obtenir des explications sur les motifs du retrait si ces explications sont demandées pour information seulement et si l'inobservation de cette disposition n'entraîne aucune conséquence juridique. L'emploi du modal «*should*» dans la version anglaise laisse penser qu'il s'agit d'une prescription. Il serait par conséquent plus approprié d'employer le modal «*may*», ainsi que l'a proposé le groupe des PIEM. En outre, il faudrait donner aux organisations qui relèvent actuellement de la compétence du Tribunal la possibilité de demander une dérogation concernant les amendements qui seront approuvés par le Conseil d'administration.
275. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* fait valoir qu'il est dans l'intérêt de toute organisation que les dispositions de son Statut soient claires et transparentes, car cela favorise un fonctionnement efficace et réduit les risques de litige. C'est une bonne chose que le Conseil d'administration prenne note du retrait au lieu de l'approuver. Toutefois, le retrait devrait prendre effet à compter de la date à laquelle le Conseil d'administration en prend note, non à une date qu'il serait libre de fixer. En outre, la proposition visant à exiger que la notification du retrait indique si les organes représentant le personnel ont été consultés protégerait les intérêts du personnel.
276. Il est également nécessaire de disposer d'un mécanisme transparent et participatif pour la nomination des juges du Tribunal. Aux termes de son article III, le Statut dispose que le Tribunal comprend sept juges, tous de nationalité différente, nommés pour une durée de trois ans par la Conférence internationale du Travail. Toutefois, il ne comprend aucune disposition régissant le renouvellement du mandat des juges, lesquels par conséquent sont reconduits dans leurs fonctions à plusieurs reprises, ce qui est contraire au principe d'une représentation équilibrée entre les régions et entre les hommes et les femmes. Il est impératif que des juges de nationalité différente, en particulier ceux d'Etats non représentés ou sous-représentés, puissent avoir la possibilité d'être nommés. A cette fin, un mécanisme prévoyant des consultations avec les Etats Membres devrait être instauré en vertu du Statut. L'orateur propose de modifier le paragraphe 1 de l'article III du Statut en ajoutant, après «de nationalité différente», les mots «et de toutes les régions géographiques». Sous réserve d'un consensus, il demanderait au Bureau de présenter les amendements proposés à l'article III pour examen par le Conseil d'administration à sa session suivante. Dans cette perspective, il propose d'ajouter un nouvel alinéa au projet de décision, libellé comme suit:

- c) prie le Directeur général de présenter au Conseil d'administration, à sa prochaine session de 2019, des propositions d'amendement à l'article III du Statut du Tribunal visant à établir des règles spécifiques pour le renouvellement du mandat des juges et à assurer une représentation équilibrée des régions géographiques, en vue d'accroître encore la transparence et la crédibilité de l'Organisation au cours de l'année de son centenaire.

L'objet de cet amendement est d'instaurer une structure plus équitable, plus démocratique et plus représentative, aspect d'une importance primordiale en cette année du centenaire de l'OIT. L'orateur appuie les amendements proposés par le Bureau à l'article II, à l'exception de toute modification éventuelle de la date à laquelle le retrait prendrait effet.

277. *La Présidente* suspend la séance afin de permettre la tenue de consultations informelles.
278. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du groupe de l'Afrique et du GRULAC*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis fait savoir qu'à l'issue des consultations informelles il propose une nouvelle modification du projet de décision:

Le Conseil d'administration:

- a) adopte les modifications apportées aux propositions d'amendement au Statut du Tribunal et à son annexe, et approuve, en vue de son éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (juin 2019), le projet de résolution annexé au

document GB.335/PFA/12/1, dans lequel figurent des propositions d'amendement au Statut du Tribunal et à son annexe, telles que modifiées par le Conseil d'administration;

- b) prie le Directeur général de faire réaliser un examen indépendant sur le fonctionnement du Tribunal administratif de l'OIT, sur les motifs pour lesquels des organisations cessent d'en reconnaître la compétence et sur les améliorations possibles, en vue de lui soumettre un rapport à sa 337^e session en octobre-novembre 2019.

279. La teneur du projet de décision proposé par le Bureau a été conservée, à quelques remaniements près, notamment l'alinéa *b)* initial a été supprimé et remplacé par l'alinéa *c)* modifié, qui devient ainsi l'alinéa *b)*.

280. En ce qui concerne les paragraphes 3 et 4 de l'annexe du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail figurant dans le projet de résolution, l'orateur propose de modifier le texte comme suit:

3. Une organisation internationale peut retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal dans l'esprit des principes de bonne foi et de transparence. Ladite organisation notifie par écrit au Directeur général sa décision de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal. Cette notification au Directeur général devrait certifier que la décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal émane de l'organe ayant pris la décision initiale de reconnaître la compétence du Tribunal ou d'un autre organe ayant aujourd'hui compétence pour prendre une telle décision.

Devraient figurer dans ladite notification les éléments suivants:

- a) des informations sur les consultations préalables menées au sujet du retrait avec les organes représentant le personnel de l'organisation concernée;
- b) l'engagement exprès d'exécuter intégralement et rigoureusement tous les jugements rendus par le Tribunal sur les requêtes déposées contre l'organisation concernée avant la date effective du retrait, ou sur les demandes de révision, d'interprétation ou d'exécution de ces jugements, et de régler tous les frais y afférents.

4. A sa session qui suit la notification du retrait adressée au Directeur général, le Conseil d'administration, après consultation du Tribunal, prend note du retrait en question. Le Conseil d'administration confirme que la date à laquelle il a pris note de la décision du retrait, ou toute date ultérieure communiquée par écrit au Directeur général par l'organisation concernée, est la date effective du retrait. L'organisation concernée, à la date effective, cesse de relever de la compétence du Tribunal. Pour éviter toute confusion, aucune requête déposée contre l'organisation concernée ne sera traitée par le Tribunal à compter de la date effective du retrait.

281. L'emploi du verbe «devrait» au paragraphe 3 de l'amendement proposé à l'annexe du Statut est particulièrement important; le Conseil d'administration croit comprendre que les informations demandées seront communiquées sur une base volontaire et non au titre d'une disposition contraignante. L'orateur demande au Bureau de lui confirmer cette interprétation.

282. L'alinéa *a)* du paragraphe 3 de l'annexe du Statut a été supprimé dans la proposition d'amendement faute de bénéficier du soutien des gouvernements. Le nouvel alinéa *a)* du paragraphe 3 a été ajouté afin d'éviter toute violation des statuts du personnel ou des règles régissant les relations entre les syndicats et les organisations concernées. L'alinéa *b)* du paragraphe 3 a été maintenu, le groupe des PIEM n'ayant pas l'intention de modifier la nature des responsabilités incombant aux organisations.

283. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que le Tribunal administratif de l'OIT est une haute instance qui fait fonction de juridiction du plus haut degré pour de nombreuses parties prenantes du système des Nations Unies. Elle s'interroge par conséquent sur l'opportunité de la proposition visant à modifier le projet de décision en remplaçant l'alinéa *b)* initial par un nouvel alinéa *b)*, qui reviendrait à soumettre le fonctionnement du

Tribunal à un examen mené par une entité du système elle-même régie par les décisions de ce tribunal. Le nouvel alinéa *b)* ne devrait pas être adopté, et l'idée de l'examen qui y est énoncée devrait être définitivement écartée. A supposer que le Conseil d'administration tienne à faire procéder à un tel examen, il faudrait supprimer le membre de phrase «sur les motifs pour lesquels des organisations cessent d'en reconnaître la compétence et sur les améliorations possibles» du nouvel alinéa *b)* et ajouter «dans le plein respect de l'indépendance du Tribunal administratif de l'OIT et de sa jurisprudence», afin que l'indépendance du Tribunal ne puisse absolument pas être mise en doute. Sans l'ajout de cette garantie, le groupe des travailleurs ne saurait se prononcer plus avant sur ce nouvel alinéa *b)*.

- 284.** En ce qui concerne le projet d'amendement à l'annexe du Statut, l'oratrice se félicite que les consultations préalables avec le personnel soient de nouveau mentionnées au paragraphe 3, mais elle s'interroge sur l'observation du représentant des Etats-Unis selon laquelle les informations demandées dans ce paragraphe seraient communiquées sur une base volontaire. Dès lors que ces informations sont fournies de plein gré, on ne voit pas clairement pourquoi l'alinéa *a)* devrait être supprimé. Sans y être véritablement favorable, le groupe des travailleurs peut accepter les autres amendements proposés dans le texte de l'annexe.
- 285.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* souscrit aux observations faites par le groupe des travailleurs au sujet du nouvel alinéa *b)* du projet de décision. S'agissant de l'annexe, la lettre de retrait adressée au Directeur général du BIT devrait être motivée, étant donné que ces informations seraient alors rendues publiques.
- 286.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine appuie l'amendement au projet de décision présenté par le représentant de l'Inde concernant le renouvellement du mandat des juges et l'équilibre entre les régions.
- 287.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil souligne que la disponibilité des textes dans toutes les langues officielles facilite les débats et la compréhension des questions en jeu. Il est important de respecter le multilinguisme des travaux du Conseil d'administration, l'OIT étant une organisation multilatérale, et de veiller à ce que l'examen des amendements en une seule langue ne devienne pas pratique courante.
- 288.** En ce qui concerne la notification du retrait, le Bureau a donné l'assurance la veille que l'emploi du verbe «devrait» au paragraphe 3 de l'annexe du Statut, avant l'énumération des informations demandées, signifierait que rien ne s'opposerait à ce que le Conseil d'administration prenne note du retrait ainsi notifié. Le Conseil d'administration y serait même tenu, que les informations requises aient été communiquées ou non. Il ne semble pas justifié d'un point de vue juridique d'utiliser le verbe devoir («devrait») pour demander des informations qui seraient sans effet juridique pour le Conseil d'administration. Il serait en conséquence plus approprié de remplacer «devrait» par «peut», afin de s'assurer que la décision de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal ne risque pas d'être invalidée au motif que certaines informations font défaut dans la notification du retrait. L'interprétation juridique du Conseil d'administration sur cette question appelle une clarification. L'orateur se dit prêt à accepter le texte proposé par le groupe des PIEM et le groupe de l'Afrique, pour autant que ces propositions soient dûment expliquées.
- 289.** S'exprimant au nom de son pays, l'orateur indique qu'il souhaite éviter une situation dans laquelle le Conseil d'administration pourrait se retrouver contraint d'examiner si la notification d'un retrait contenait les éléments requis proposés, tel que «l'engagement exprès» d'exécuter les jugements rendus et de régler tous les frais y afférents.

290. *La Présidente* demande qu'on lui précise qui a été consulté de manière informelle sur les amendements proposés par le groupe des PIEM.
291. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis précise que le groupe des PIEM a examiné les amendements proposés avec le GRULAC et le groupe de l'Afrique et qu'il s'est ensuite entretenu avec les partenaires sociaux.
292. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda fait observer que, si le Statut en vigueur ne prévoit pas de procédure de retrait, les organisations peuvent toujours, dans la pratique, cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, ce que certaines ont d'ailleurs fait. L'instauration d'une procédure, en vertu de la modification proposée, serait un gage de sécurité juridique et permettrait de codifier la pratique établie. Quant au fait d'autoriser le Bureau à procéder à un examen du fonctionnement du Tribunal, alors qu'il relève lui-même de la compétence de cette juridiction, l'orateur fait valoir qu'au niveau national les parlementaires sont responsables devant la justice bien qu'ils soient des législateurs. Il faut partir du principe que les personnes qui procéderont à l'examen du fonctionnement du Tribunal, ou qui participeront à ses travaux, seront des personnes raisonnables qui agiront en toute équité. Un certain nombre de choses ont été dites au sujet du Tribunal qui ne sont pas correctes; un examen serait l'occasion de rétablir la vérité et de démontrer la transparence et les aspects positifs de cette juridiction. Ce type d'évaluation est une mesure de gestion courante et n'aurait aucune incidence sur l'indépendance ni sur la jurisprudence du Tribunal, qui tire son indépendance et sa compétence de son Statut.
293. Il n'est pas possible de demander aux organisations de motiver leur décision de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal alors même qu'elles n'ont pas eu à expliquer les raisons pour lesquelles elles souhaitaient initialement relever de sa compétence. En outre, le Conseil d'administration ne déciderait pas de prendre note de la notification d'un retrait à la lumière des raisons fournies, d'où l'inutilité de ces informations. En revanche, s'agissant des consultations préalables avec les organes représentatifs du personnel, l'orateur relève que le Tribunal fait partie intégrante des mécanismes de règlement des différends dont sont dotées les organisations. En sa qualité d'organisation normative ayant publié des normes sur la consultation des travailleurs, l'OIT devrait demander que la consultation du personnel soit prise en compte. Consulter les travailleurs est une question de bonne foi, tout comme le fait d'exécuter intégralement et rigoureusement les jugements rendus. L'expression «l'engagement exprès d'exécuter» ne devrait pas poser de problème, puisque toute organisation relevant de la compétence du Tribunal a déjà pris un tel engagement.
294. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis se félicite des observations du GRULAC et du groupe de l'Afrique. La réalisation d'un examen serait la procédure appropriée pour étudier des questions relatives au fonctionnement du Tribunal et ne constituerait pas un précédent. Des instances juridiques analogues au sein du système des Nations Unies en ont déjà fait l'objet par le passé. Il est essentiel que l'examen se déroule en toute indépendance; un certain nombre d'organes extérieurs pourraient le mener à bien.
295. En ce qui concerne l'annexe du Statut, l'alinéa *a)* du paragraphe 3 devrait être supprimé, même si la communication des motifs du retrait n'a rien d'obligatoire, car aucune autre instance ou juridiction internationale ne formule de telles demandes, et ce serait exercer une pression excessive sur l'organisation concernée. La décision de reconnaître, ou au contraire de cesser de reconnaître, la compétence du Tribunal relève du libre choix de l'organisation concernée et ne devrait faire l'objet d'aucune ingérence indue. L'orateur souscrit à la proposition du GRULAC de remplacer «devrait» par «peut» dans la phrase introductive du paragraphe 3. Revenant ensuite au projet de décision, il approuve les sous-amendements proposés par le groupe des travailleurs au nouvel alinéa *b)*.

296. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil réitère sa question quant à l'utilisation de la forme verbale «devrait» dans le texte proposé de l'annexe du Statut et juge utile d'avoir l'avis du Conseiller juridique à ce sujet. L'orateur souhaite en effet s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une forme indicative déguisée («doit»), eu égard en particulier aux observations du groupe de l'Afrique sur la bonne foi, car une organisation qui se retire sans fournir les informations requises risque d'être considérée comme n'agissant pas avec la bonne foi nécessaire pour que le Conseil d'administration puisse prendre acte du retrait. L'orateur invite le Conseil d'administration à envisager la possibilité d'examiner la question à sa session d'octobre-novembre plutôt que de prendre une décision à la hâte.
297. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime qu'il serait prématuré de prendre une décision. Le fait pour une organisation de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal aura des conséquences pour son personnel, d'où la nécessité de tenir des consultations préalables. L'examen des motifs pour lesquels une organisation se retire se ferait sur une base volontaire. Remplacer le verbe «devrait» par «peut» au paragraphe 3 de l'annexe du Statut semble contradictoire, étant donné que la notification au Directeur général ferait mention d'un «engagement exprès» d'exécuter tous les jugements. En ce qui concerne la question de la bonne foi, il ne serait pas réaliste de se fonder sur ce seul critère. Il y a une logique à demander les motifs du retrait, car ils peuvent aussi apporter un éclairage sur la manière dont le Tribunal pourrait, de sa propre initiative, améliorer son fonctionnement, sans ingérence aucune. Le groupe des travailleurs a besoin de temps pour consulter le groupe des employeurs sur le projet de décision. L'oratrice suggère d'ajouter les mots «dans la mesure du possible» au début de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 du texte de l'annexe du Statut reproduit dans le projet de résolution de la Conférence.
298. *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* fait part du soutien de son gouvernement pour l'amendement proposé par les Etats-Unis, en ce que ce libellé répond aux préoccupations du groupe des travailleurs concernant la compétence de juridiction.
299. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie rappelle que le Conseiller juridique a fourni une explication sur la durée du mandat des juges. Toutefois, cette durée n'est pas expressément limitée par une règle écrite. Il convient d'accorder toute l'attention voulue à l'amendement proposé par le groupe des PIEM, auquel le groupe de l'Afrique souscrit.
300. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis*, tenant compte de la proposition faite par l'Inde de prendre en considération les aspects liés à l'équilibre entre les régions et entre les hommes et les femmes, propose d'ajouter après «jurisprudence» le membre de phrase «ainsi que le principe d'une répartition équilibrée au sein des juges du Tribunal entre les régions et entre les hommes et les femmes» au nouvel alinéa *b*) du point pour décision, tel que sous-amendé par le groupe des travailleurs. En ce qui concerne la demande exprimée par les partenaires sociaux, qui souhaitent voir les organisations motiver leur retrait, l'orateur propose de déplacer le point concernant la communication des motifs actuellement traité dans l'annexe du Statut pour le faire figurer dans le projet de décision sous la forme d'un nouvel alinéa *c*). Celui-ci serait libellé comme suit: «Le Conseil d'administration [...] *c*) encourage les organisations susceptibles de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal à fournir au Directeur général une explication quant à cette décision, afin que le Tribunal et le Conseil d'administration puissent mieux en comprendre les raisons.» Cette proposition pourrait constituer une solution de compromis et servir de base à un accord.
301. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait valoir qu'il est simplement demandé aux organisations souhaitant cesser de reconnaître la compétence du Tribunal de notifier par écrit cette décision en indiquant les motifs. Le Conseil d'administration prendrait simplement note de leur retrait sans en évaluer les raisons. L'orateur estime que davantage de temps est nécessaire pour parvenir à un consensus.

302. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil indique que le Conseil d'administration devrait reporter l'examen de l'amendement pour permettre aux Etats-Unis de reformuler la proposition.
303. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer que le Conseil d'administration a déjà pu résoudre des questions complexes sans avoir à surseoir à ses délibérations. Il est possible de résoudre les questions en suspens, pour autant que l'on comprenne bien ce qu'il faut régler. En ce qui concerne l'amendement que les Etats-Unis proposent d'apporter au projet de décision, le membre de phrase concernant la répartition géographique et l'équilibre hommes-femmes pourrait faire l'objet d'une phrase distincte de l'alinéa b) ou d'un nouvel alinéa. L'oratrice demande au Conseil d'administration d'examiner la proposition des travailleurs avant d'éventuellement reporter la discussion. Parvenir à une décision serait la meilleure façon d'aller de l'avant, sachant que l'examen de cette question a déjà été reporté.
304. *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* fait sienne la proposition du GRULAC de reporter l'examen de la question compte tenu des points soulevés par l'Inde et le GASPAC.
305. *Un représentant du gouvernement de l'Ethiopie*, se référant à son intervention précédente concernant un amendement relatif aux juges, estime que les questions touchant à la représentation géographique, à l'équilibre hommes-femmes et à la durée du mandat des juges méritent d'être examinées.
306. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait part du soutien de son groupe pour les deux amendements au projet de décision proposés par le groupe des travailleurs.
307. *Une représentante de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)* indique que, malgré les efforts déployés par le bureau du Conseiller juridique du BIT en ce qui concerne les consultations, les positions des organisations relevant de la compétence du Tribunal n'ont pas été suffisamment prises en compte. La réalisation d'un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal visée à l'alinéa c) du projet de décision constituerait à ses yeux une bonne pratique et serait dans l'intérêt des organisations reconnaissant la compétence de cette juridiction, des travailleurs, des membres du personnel et du Tribunal lui-même.
308. Le Statut du Tribunal a pour objet de régir le fonctionnement de cette instance et ne saurait servir à réglementer la résiliation d'un accord entre deux organisations internationales. L'OMS, qui a reconnu la compétence du Tribunal en 1949, n'accepterait pas qu'il soit dérogé aux conditions de retrait qui étaient applicables à cette date. Au cours des consultations, l'OMS a proposé que des lignes directrices relatives à un retrait ordonné fassent l'objet d'une note distincte du Statut.
309. Sans préjudice de la position qu'elle a exposée, l'OMS souhaite faire les observations ci-après sur les amendements proposés: elle s'oppose à l'ajout du membre de phrase «dans l'esprit des principes de bonne foi et de transparence» au nouveau paragraphe 3 de l'annexe du Statut, car cette formulation laisserait entendre que parfois tel n'est pas le cas. L'utilisation du mode conditionnel «devrait» au lieu de l'impératif «doit» au paragraphe 3 est appréciable. L'intervenante se dit rassurée par les points de vue exprimés par plusieurs participants, à savoir que l'intention n'est nullement de subordonner le retrait à certaines conditions et que la notification adressée par une organisation ne serait pas évaluée afin de déterminer si elle était suffisamment motivée. L'OMS souscrit par ailleurs à la proposition du GRULAC visant à remplacer au paragraphe 3 le verbe «informe» par «peut informer»; on pourrait aussi envisager que l'organisation concernée puisse être invitée à fournir ces informations. En vertu de ses propres règles et dispositions internes, l'OMS est tenue de consulter son personnel, mais il s'agit là d'une question qui la concerne, elle et ses instances dirigeantes, et il serait difficilement acceptable que l'organe de gouvernance d'une autre organisation décide de questions relevant de ses affaires internes. Le libellé du

paragraphe 3 *b*) et du paragraphe 4 n'est pas clair et peut donner lieu à des interprétations différentes; il serait préférable de conserver le libellé initialement proposé par le Bureau ou de ne conserver que l'alinéa *b*) du paragraphe 3. Compte tenu du nombre d'objections soulevées, l'OMS prie instamment le Conseil d'administration de ne pas prendre de décision sur le texte à la présente séance.

- 310.** *Une représentante de l'OMPI* dit que l'OMPI apprécie les efforts déployés pour aller de l'avant, mais qu'elle reste préoccupée par les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut et qu'elle réserve donc sa position à ce sujet. Ces amendements soulèvent des questions juridiques fondamentales, qui sont au cœur de l'indépendance et de la souveraineté de toute organisation. L'article XI du Statut dispose certes que «Le présent Statut pourra être amendé [...] par la Conférence internationale du Travail ou par tout autre organe de l'Organisation internationale du Travail que la Conférence pourra désigner.» Toutefois, même selon une interprétation très large, cette disposition ne saurait être comprise comme ayant un effet sur la liberté de prendre des décisions contraignantes dont jouit l'organe directeur d'une organisation relevant de la compétence du Tribunal. L'OMPI juge préoccupant d'imposer des conditions à une organisation qui décide de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal, notamment s'agissant de la date de son retrait, alors que de telles conditions n'existaient pas au moment où l'organisation concernée avait déclaré reconnaître la compétence de ce même Tribunal. Sur la question de la codification, les amendements ne sauraient être assimilés à une codification de la jurisprudence et de la pratique en matière de retrait: le jugement n° 1043 cité au paragraphe 17 ne mentionne pas la nécessité de motiver un retrait, et le nombre limité de retraits récents n'a pas encore permis de dégager une «pratique», à plus forte raison si l'organisation en question n'a pas communiqué les informations demandées.
- 311.** *Un représentant du Directeur général (DDG/MR)* rappelle que le Conseil d'administration examine cette question pour la deuxième fois en deux jours et qu'il a été informé des consultations avec d'autres organisations qui ont eu lieu quelques semaines avant la présente session du Conseil. Indépendamment de la décision que prendra le Conseil d'administration de trancher ou non la question à sa présente séance, certains points soulevés la veille appellent des éclaircissements: aux fins de la discussion sur le fonctionnement du Tribunal, il serait important de tenir compte, soit dans le projet de résolution, soit dans le procès-verbal de la séance, des questions relatives à l'équilibre hommes-femmes, à la répartition géographique et au nombre de mandats accomplis par les juges. L'orateur rappelle que toute décision prise par le Conseil d'administration portera également sur le projet de résolution. Sous réserve de l'avis du Conseiller juridique du BIT, l'emploi du verbe «devrait» au paragraphe 3 de l'annexe du Statut ne crée pas d'obligation juridique, mais exprime assurément une incitation morale forte. S'agissant de la recevabilité des requêtes après qu'une organisation a cessé de reconnaître la compétence du Tribunal, le libellé proposé dans l'annexe pourrait être reformulé comme suit: «Pour éviter toute confusion, aucune requête déposée contre l'organisation concernée après la date effective du retrait n'est traitée par le Tribunal.»
- 312.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* rappelle qu'au cours des mois pendant lesquels se sont tenues les consultations le Bureau a établi trois notes de synthèse à l'intention des conseillers juridiques d'autres organisations afin d'éviter tout malentendu quant à l'intention qui présidait aux amendements proposés au Statut. Ces amendements ont été rédigés à la demande du Conseil d'administration en vue de mettre en place une procédure de retrait ordonné. Cette demande faisait suite à une lettre du président du Tribunal, dans laquelle celui-ci se disait fortement enclin à penser qu'au moins trois organisations avaient cessé de reconnaître la compétence du Tribunal, parce qu'elles n'étaient pas satisfaites des jugements qu'il avait rendus en leur défaveur. Les amendements proposés ont pour objet non pas de créer une nouvelle situation juridique, mais de codifier la pratique existante et de suivre la jurisprudence du Tribunal qui ne laisse aucune place à

l'ambiguïté en la matière. Il n'a jamais été dans l'intention du Bureau de faire obligation aux organisations de produire des pièces documentaires, telles que des comptes rendus des travaux des organes consultatifs, ni de prévoir qu'en l'absence de ces informations le Conseil d'administration pourrait retarder ou bloquer le processus. Comme le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme l'a indiqué à plusieurs reprises, l'intention n'est pas de rendre juridiquement obligatoire la communication des informations demandées à une organisation ayant décidé de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, et l'emploi du verbe «devrait» ne crée pas d'obligation juridique. La forme verbale «devrait» – par opposition à «doit» – est couramment employée dans les textes normatifs pour distinguer les recommandations, qui ne sont pas contraignantes, des conventions contraignantes. Il apparaît donc clair que le verbe «devrait» au paragraphe 3 de l'annexe ne peut pas être considéré comme exprimant une obligation contraignante. En ce qui concerne la question soulevée par le représentant du gouvernement de l'Inde, l'orateur indique que des informations seront communiquées sur le nombre de mandats accomplis par les juges.

Sur la proposition de la Présidente, la séance est suspendue pendant dix minutes.

- 313. *La Présidente propose, puisqu'il n'a pas été possible de parvenir à un accord sur les amendements proposés au Statut du Tribunal, que le Bureau soit prié de prendre note du contenu des discussions qui ont eu lieu au Conseil d'administration et des amendements proposés. La question sera renvoyée au groupe de sélection pour délibération et clarification, puis au Conseil d'administration afin qu'il en poursuive l'examen à sa session suivante.*
- 314. *Le porte-parole du groupe des employeurs souscrit à la proposition de la Présidente.*
- 315. *La porte-parole du groupe des travailleurs signale que son groupe a travaillé avec détermination pour trouver une solution.*
- 316. *Le représentant du gouvernement de la Roumanie et le représentant du gouvernement de la Bulgarie appuient eux aussi la proposition.*
- 317. *La Présidente croit comprendre que le Conseil d'administration a décidé de renvoyer l'examen de la question à sa session suivante.*

Décision

- 318. *Le Conseil d'administration décide de reporter l'examen de la question à sa 337^e session (octobre-novembre 2019) et demande au Bureau de tenir compte des orientations données lors de la discussion pour élaborer le document qui lui sera soumis pour examen.*

(Document GB.335/PFA/12/1, paragraphe 27, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Composition du Tribunal (GB.335/PFA/12/2)

- 319. *La porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs appuient le projet de décision.*

320. *Un représentant du gouvernement du Brésil* dit qu'il s'exprime au nom d'une majorité importante des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes. Il fait siennes les observations formulées précédemment par le représentant du gouvernement de l'Inde sur la nécessité de prévoir dans le Statut du Tribunal des dispositions visant à assurer une représentation géographique équilibrée et la parité hommes-femmes parmi les juges. Etant donné que quatre des sept juges en exercice sont originaires d'une même région, il importe d'envisager une répartition géographique plus équilibrée si l'on veut renforcer la légitimité du Tribunal. Le groupe que représente l'orateur appuie le projet de décision.
321. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie déclare que le déséquilibre de la répartition géographique et de la répartition hommes-femmes parmi les juges du Tribunal préoccupe également son groupe. L'orateur prie le Bureau de préciser combien de mandats ont exercé les juges actuellement nommés au Tribunal et s'il existe des règles régissant le renouvellement des mandats. Il convient que les dispositions du Statut concernant la nomination des juges devraient être revues lors de la session à venir du Conseil d'administration. La définition de règles claires pour la nomination des juges et le renouvellement de leur mandat permettra de résoudre les problèmes susmentionnés et de conférer au système une plus grande transparence.
322. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* explique qu'il n'y a pas de limite précise au nombre de mandats que les juges peuvent exercer au Tribunal administratif de l'OIT. En revanche, il est admis que les juges ne peuvent accepter le renouvellement de leur mandat au-delà de 75 ans. Pour ce qui est de la répartition géographique, le Statut exige uniquement que les juges soient tous de nationalité différente. Dans la pratique, d'autres facteurs, tels que l'équilibre entre les différents systèmes juridiques, la répartition régionale et les compétences linguistiques en fonction de la charge de travail et des langues de travail du Tribunal, influent aussi sur la composition du Tribunal. En outre, des juges de toutes les régions se sont succédé au Tribunal au fil des ans, comme le montre une publication récente consultable sur le site Internet du Tribunal. Le Conseiller juridique fournira ultérieurement des informations sur le nombre de mandats que les juges actuellement nommés ont exercé au Tribunal.
323. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* constate que les informations fournies par le Bureau confirment la nécessité de clarifier le Statut. Une telle mesure garantirait une interprétation correcte du Statut et une représentation géographique adéquate au sein du Tribunal. L'oratrice réitère la demande faite au Conseil d'administration d'examiner un projet d'amendement à l'article III, car il serait dans l'intérêt de l'Organisation et de l'ensemble des mandants d'entreprendre une réforme systémique l'année du centenaire de l'OIT.
324. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de l'Ethiopie déclare que, à la lumière des informations fournies par le Bureau, son groupe a besoin de plus de temps pour se prononcer sur le projet de décision, car il est lié au débat en cours sur les propositions d'amendement au Statut.
325. *La Présidente* précise que la question à l'examen porte sur le renouvellement du mandat de l'un des juges du Tribunal et qu'elle est sans rapport avec l'une quelconque des propositions d'amendement au Statut.

Décision

- 326. *Le Conseil d'administration propose à la Conférence de renouveler le mandat de M. Frydman (France) pour une durée de trois ans et décide donc de proposer le projet de résolution ci-après en vue de son éventuelle adoption:***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler le mandat de M. Patrick Frydman (France) pour une durée de trois ans.

(Document GB.335/PFA/12/2, paragraphe 4.)

Treizième question à l'ordre du jour

Point sur les faits nouveaux liés à l'examen par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de son processus consultatif et de ses modalités de travail ainsi qu'à la réforme de la méthode de calcul des ajustements de poste ([GB.335/PFA/13](#))

- 327.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait savoir que les employeurs continuent de considérer que la réduction des traitements est illégale et qu'elle n'aurait pas dû être appliquée, sachant que la méthode de calcul utilisée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est entachée de quelque 64 erreurs factuelles. En outre, cette réduction va à l'encontre des valeurs et principes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Tout en appréciant la complexité du travail mené par le Bureau, l'orateur estime que peu de progrès ont été accomplis. Le Bureau devrait adopter une approche proactive, et non réactive, dans son travail et ses interactions avec la CFPI et faire pression pour que les méthodes soient modifiées. De l'avis de l'orateur, le projet de décision n'est ni ambitieux ni conforme aux décisions adoptées par le Conseil d'administration à ses 332^e et 334^e sessions. Il faut réintroduire un libellé faisant mention de la réforme de la méthode et de la participation active du Bureau au processus. Le Bureau ne devrait pas redéployer les ressources économisées à la suite de la réduction des traitements tant que le Tribunal administratif de l'OIT n'aura pas rendu sa décision.
- 328.** L'orateur appelle l'attention du Conseil d'administration sur le document GB.335/PFA/INF/4, qui met en évidence les conséquences négatives que pourrait avoir le non-respect des recommandations de la CFPI. L'autorité et l'intégrité du régime commun devraient être respectées et préservées. Toutefois, il est important que le système soit transparent et prévisible dans les recommandations qu'il formule. Il est également essentiel que la CFPI soit indépendante et impartiale. Le processus de réforme en cours doit comprendre une réforme du mode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi. Compte tenu de sa structure et de son mandat tripartite uniques, l'OIT devrait participer à la prise de décisions en la matière et être un moteur du changement au sein du régime commun en s'appuyant sur ses valeurs et son intégrité.
- 329.** L'orateur propose de modifier le projet de décision comme suit: «Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le document GB.335/PFA/13 et demande au Directeur général de continuer à participer activement, d'une part, aux travaux de la CFPI dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres

méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi et, d'autre part, à l'examen complet du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI.»

330. *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne avec préoccupation que certaines procédures de recours sont encore en instance et indique que la collaboration active et continue du Bureau jouera un rôle essentiel dans le processus de réforme de la CFPI. En particulier, un rapport devrait être présenté au Conseil d'administration, à sa session d'octobre-novembre 2019, sur trois questions. Premièrement, il faudrait connaître les résultats de la 41^e session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement. Il est à espérer que le Bureau sera en mesure d'influer sur les travaux techniques du secrétariat de la CFPI en le faisant bénéficier de son expertise et de son expérience en matière de statistique, avec l'appui de la direction. Deuxièmement, des informations sont attendues sur les résultats des sessions à venir de la CFPI. Troisièmement, le groupe des travailleurs souhaiterait connaître les résultats de la réunion à venir du groupe de contact, qui poursuivra l'examen du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI, en collaboration avec les représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires.

331. Le processus de réforme de la CFPI fait partie du processus global de la réforme du système des Nations Unies. L'OIT doit veiller à ce que la réforme du système des Nations Unies prévoie le renforcement du système des relations professionnelles qui devrait être conforme aux conventions fondamentales de l'OIT, en particulier les conventions sur la négociation collective et la liberté syndicale.

332. Le groupe des travailleurs demande au Bureau de continuer à participer au processus de réforme en jouant un rôle directeur et proactif et, ce faisant, appuie la proposition du groupe des employeurs. Toutefois, l'oratrice relève que le libellé proposé reprend celui employé auparavant, mais que certaines portions de texte essentielles pour le groupe des travailleurs en sont omises. La fin du point devrait donc se lire comme suit: «, en garantissant la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social dans ces processus.»

333. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement d'Eswatini prie instamment le Bureau d'user de son influence pour encourager toutes les parties à respecter le calendrier des réunions et les délais de soumission des rapports convenus, afin que le rapport final puisse être présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2019, comme prévu. Le Bureau ayant signalé que l'examen par la CFPI, notamment de la méthode de calcul des ajustements de poste, a des incidences financières de l'ordre de 7 millions de dollars des Etats-Unis – sans compter les coûts connexes –, l'orateur demande pourquoi le présent point de situation indique qu'il n'y a aucune incidence juridique ou financière. Le groupe de l'Afrique soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs et le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.

334. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis souscrit à l'amendement proposé par le groupe des employeurs et au sous-amendement du groupe des travailleurs, qui s'inscrivent dans le prolongement de la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2018.

335. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* fait observer que la question inscrite à l'ordre du jour n'est pas correctement formulée, étant donné que la réforme de la méthode de calcul des ajustements de poste relève uniquement de la CFPI et de la résolution pertinente de l'Assemblée générale des Nations Unies. Le processus qui a été entamé est en fait un examen de la méthode et vise à en améliorer certains éléments spécifiques. L'orateur note la participation active de l'OIT aux travaux de la CFPI et indique que la coopération entre toutes les parties intéressées devrait se faire dans le plein respect du statut de la CFPI.

Décision

336. *Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le document GB.335/PFA/13 et demande au Directeur général de continuer à participer activement, d'une part, aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi et, d'autre part, à l'examen complet du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI, en garantissant la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social dans ces processus.*

(Document GB.335/PFA/13, paragraphe 6, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

337. Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.

Annexe I

Présentation, par le Directeur général, de ses Propositions de programme et de budget pour 2020-21

(335^e session – 18 mars 2019)

Tous les deux ans à la session de mars du Conseil d'administration, le Directeur général présente ses propositions de programme et de budget pour la période biennale à venir et le Conseil d'administration recommande un projet de programme et de budget en vue de son adoption en juin par la Conférence internationale du Travail.

Conformément à cet exercice, auquel je me livre pour la quatrième fois depuis le début de mon mandat, j'ai donc le plaisir de vous présenter mes Propositions de programme et de budget pour 2020-21.

Nous savons tous que cette fois-ci, et sur décision du Conseil d'administration, le programme et budget ne sera pas adopté selon la procédure habituelle. Le Conseil d'administration a en effet décidé que le programme pour la prochaine période biennale devait tenir pleinement compte du résultat de l'Initiative du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'avenir du travail. Etant donné que celui-ci ne sera connu qu'à l'issue de la Conférence au mois de juin, il a été convenu que le contenu du programme serait examiné par le Conseil d'administration non pas à sa session de mars, comme c'est habituellement le cas, mais à sa session de novembre.

Toutefois, le Règlement financier dispose que le projet de budget doit être adopté par la Conférence en juin. Je sou mets donc à votre approbation le projet contenu dans les propositions à l'examen.

Je me permets d'ajouter que la décision que prendra la Conférence sur les crédits budgétaires dans le cadre de la procédure modifiée n'autorisera pas le Directeur général à engager des dépenses au titre des politiques. Le Règlement financier prévoit expressément que tout crédit ouvert sans spécification de son affectation précise doit recevoir l'approbation du Conseil d'administration. C'est sur cette question que nous reviendrons à la session de novembre.

Je pense qu'il est utile d'appeler l'attention du Conseil d'administration sur trois facteurs distincts qui auront vraisemblablement un impact important sur le contenu et la mise en œuvre du programme et budget pour la prochaine période biennale.

Le premier facteur est de toute évidence le centenaire de l'OIT. Devant l'essor de l'initiative sur l'avenir du travail et la mobilisation tout à fait remarquable que celle-ci a suscitée parmi les mandants tripartites, j'ai compris qu'il y avait une volonté politique réelle, particulièrement manifeste depuis la publication en janvier du rapport de la Commission mondiale, de saisir l'occasion unique qui nous était donnée de repenser et de remanier sur le fond le programme de travail de notre Organisation afin qu'elle puisse véritablement servir les ambitions et les priorités qui sont à nos yeux essentielles pour l'avenir du travail. Cela ne se résume pas à un simple choix entre continuité et rupture, mais cela implique que nous déterminions avec précision, au moment opportun, l'ampleur du changement auquel nous aspirons. J'ai insisté sur ce point dans l'introduction de mes propositions, où je souligne également que, sans préjuger des décisions que nous aurons à prendre en novembre, les observations préliminaires que vous pourriez avoir sur ce sujet seront certainement utiles aux travaux de préparation du programme actuellement menés par le Bureau.

Le deuxième facteur est lié au fait que la période couverte par le programme et budget à l'examen coïncidera avec les deux dernières années de mise en œuvre du plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021. Ce programme et budget doit par conséquent intégrer les six objectifs du plan, à savoir: renforcer les capacités pour répondre aux besoins des mandants;

accroître la capacité de réponse aux besoins des plus vulnérables et des plus défavorisés; maintenir et renforcer la fonction normative; affirmer le rôle de chef de file de l'Organisation en matière de connaissances; faire de l'OIT un acteur de premier plan dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030; et veiller à ce qu'elle soit mieux à même d'agir avec efficacité et efficience. Je rappellerai en outre que le plan stratégique prévoit aussi le maintien des quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques qui figurent dans le programme actuel, à savoir: les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, et une transition juste vers la durabilité environnementale.

Davantage lié à l'exécution du programme qu'à son élaboration, le troisième facteur est la réforme en cours du système des Nations Unies. Nous aurons pendant la présente session d'autres occasions d'examiner l'ensemble des conséquences de ce processus. Toutefois, sachant que l'OIT a été l'une des premières à adapter son programme aux fins de la réalisation du Programme 2030, dans lequel le travail décent occupe une place centrale et dont la mise en œuvre est à la base de la réforme du système des Nations Unies, notre Organisation, grâce aux efforts constants qu'elle déploie, est tout à fait à même de tirer pleinement parti de ce processus de réforme.

Permettez-moi maintenant d'évoquer mes propositions qui visent à renforcer encore le système de gestion axée sur les résultats au sein de l'OIT. Ces propositions passent essentiellement par un nouveau cadre de résultats fondé sur une «théorie du changement» explicite. Elles répondent directement aux instructions données au Bureau, par exemple dans la résolution de 2016 de la Conférence concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, et à des recommandations d'organismes tels que le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN). Comme l'a exprimé la Conférence dans sa résolution, il s'agit pour l'OIT de vous montrer, à vous nos mandants, «comment ses travaux ont contribué à la réalisation des quatre objectifs stratégiques».

Ce processus ne pourra être mené à bonne fin qu'en novembre, lorsque nous serons en mesure de définir l'ensemble des cibles et des indicateurs à la lumière des priorités du programme qui auront été arrêtées. Toutefois, nous avons dès à présent l'occasion de parvenir à un accord sur les grandes lignes d'un cadre qui mettra bien mieux en évidence en quoi notre action contribue à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation. Procéder de la sorte aura pour les activités de l'OIT des conséquences importantes, qui sont exposées à la fin du chapitre 2 de mes propositions. De plus, cette démarche servira la volonté constante du Bureau de renforcer son système de gestion axée sur les résultats, en ce qu'elle nous aidera grandement à nous acquitter au mieux de notre devoir de rendre compte de notre action à nos mandants. Ce sont là des responsabilités que mes collègues et moi-même prenons très au sérieux.

Depuis le début de mon mandat, le Bureau a constamment cherché à réaliser des gains d'efficience pour permettre le redéploiement des ressources au profit des activités techniques de première ligne et des services aux mandants. Le montant total de ce redéploiement s'élève à ce jour à 58 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.), auxquels s'ajoutent les 8,5 millions de dollars E.-U. inclus dans les propositions à l'examen. Ce redéploiement comprend la restructuration interne, la redéfinition des profils de poste et le transfert de ressources provenant des services d'appui et de gestion. Il a permis une augmentation équivalant à 74 postes ETP (équivalents temps plein) au profit des activités techniques de première ligne. Avec un niveau de ressources inchangé, nous fournissons davantage de travail, et ce travail est d'une plus grande qualité, plus efficace et soumis à un contrôle plus rigoureux.

Je tiens à souligner que j'ai l'intention de poursuivre ces efforts selon les modalités décrites dans mes propositions, y compris dans le cadre de l'examen continu des processus opérationnels, en m'appuyant sur une gouvernance rationnelle, des mécanismes de contrôle

et de gestion des risques et le développement des ressources humaines. Autant de domaines dans lesquels le Bureau se gardera des raccourcis et des fausses économies.

En ce qui concerne le montant du budget proposé pour la prochaine période biennale, permettez-moi de rappeler brièvement au Conseil d'administration l'évolution à long terme de ce budget. En termes réels, le budget de l'OIT est aujourd'hui inférieur de 14 pour cent à celui d'il y a quarante ans, et de 5 pour cent à celui d'il y a vingt ans. Dans ce contexte de diminution des ressources, nous avons néanmoins été en mesure, sous votre direction, de répondre à vos demandes accrues de services et nous avons renforcé la gouvernance pour nous conformer aux meilleures pratiques. En ce qui concerne les questions de fond, l'OIT a pu investir dans les domaines qui ont été ajoutés à la liste de vos priorités en matière de politiques ou placés en tête de cette liste: l'économie verte, l'informalité, les migrations et le travail rural, par exemple. Dans le même temps, nous avons créé une fonction d'évaluation, un poste de responsable des questions d'éthique et un poste de médiateur ainsi qu'un comité de contrôle indépendant; nous avons adopté les Normes comptables internationales pour le secteur public, mis en place des audits annuels et un mécanisme de gestion formelle des risques institutionnels et nous avons absorbé la part des coûts qui nous revenait au titre du financement du renforcement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies et de l'expansion du Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies (ONU); enfin, nous avons augmenté les dépenses consacrées aux audits et aux enquêtes internes et amélioré nos systèmes informatiques et de communication.

Les efforts et les réalisations sont donc là, et ce bilan dénote aussi une réelle réactivité aux demandes et aux attentes que vous, nos membres, formulez à juste titre et auxquelles il nous faut répondre. Nous sommes conscients de nos responsabilités envers vous et nous continuerons de tout mettre en œuvre pour les assumer à votre satisfaction.

C'est donc dans ce contexte, et pleinement conscient de la réalité des contraintes qui pèsent sur les finances publiques des Etats Membres, que je propose au Conseil d'administration un certain nombre d'investissements institutionnels et de dépenses extraordinaires qui marquent un écart par rapport à la trajectoire à long terme de croissance réelle zéro ou même par rapport à des budgets réduits. Il ne s'agit pas d'investir pour développer les programmes opérationnels de façon purement arbitraire ou par caprice, mais de répondre à des besoins organisationnels pressants qui risquent, si l'on ne s'en occupe pas, de créer une situation particulièrement dommageable pour l'OIT et ses capacités d'exécution. Ces besoins se font ressentir dans cinq domaines.

Premièrement, le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Nous avons déjà eu des discussions difficiles à ce sujet. L'an dernier, l'Assemblée générale a décidé que notre contribution au système, imputée sur le budget ordinaire de l'OIT depuis 2014, devait être doublée. Le montant dû pour la période 2020-21 s'élève à 4,6 millions de dollars E.-U., que je propose de financer par une augmentation du budget et non au moyen de coupes dans les programmes, seule autre solution réaliste me semble-t-il.

Deuxièmement, alors que nous arrivons à la fin de la première phase du projet de rénovation de ce bâtiment, comme nous pouvons le voir concrètement autour de nous, phase qui a coûté plus de 200 millions de francs suisses financés en totalité sur les ressources de l'OIT, notamment grâce à la vente de terrain, il semble évident que nous devons maintenant donner suite à la décision prise en 2011 par le Conseil d'administration d'appliquer pleinement la stratégie de financement à long terme des travaux d'entretien et de rénovation périodiques des bâtiments de l'OIT dans le monde entier. Le fait est que, dorénavant, la vente d'actifs ne pourra plus être une option pour nous, ou plutôt pour nos successeurs. C'est la raison pour laquelle je propose d'augmenter la provision destinée à ces travaux à hauteur du montant déjà convenu, moyennant un investissement de 3,8 millions de dollars E.-U. pour la prochaine période biennale.

Troisièmement, il a été déterminé par les services compétents de l'ONU que des mesures devaient être prises pour assurer la conformité des bâtiments du Bureau international du Travail (BIT) à Genève avec les normes de l'ONU en matière d'accès et de sécurité. A cette fin, nous avons travaillé avec le gouvernement du pays hôte sur un projet dont on trouvera une description détaillée dans deux documents soumis au Conseil d'administration sous les cotes GB.335/PFA/3 et GB.335/PFA/3(Add.). La mise en œuvre de ce projet, qui devrait se faire par étapes et avec le soutien du pays hôte, nécessite de la part de l'OIT un investissement de 10 millions de dollars E.-U. au cours de la prochaine période biennale.

Quatrièmement, malgré les sommes non négligeables qui ont déjà été consacrées aux systèmes informatiques, en grande partie financées par des excédents budgétaires fortuits et des économies inattendues, l'OIT n'est pas en mesure de faire face aux investissements croissants qu'il faudrait réaliser pour répondre en permanence à la demande dans ce domaine afin d'améliorer l'accès aux données et le partage des connaissances, d'assurer la cybersécurité et de suivre l'évolution rapide des normes technologiques. En 2017, le Conseil d'administration a approuvé une stratégie en matière de technologies de l'information, dont les objectifs pourraient être en partie financés par l'investissement de 12,2 millions de dollars E.-U. que je vous propose.

Cinquièmement, et ce sera le dernier point, la proposition d'augmenter de 1,125 million de dollars E.-U. la provision pour dépenses imprévues inscrite à la Partie II du budget est une réponse directe et appropriée au fait que les dépenses supplémentaires autorisées par le Conseil d'administration ont régulièrement dépassé la somme de 2 millions de dollars E.-U. au cours des périodes biennales récentes. Constituer une provision adéquate pour couvrir ces dépenses serait, me semble-t-il, une mesure de bonne gestion.

Au total, les investissements institutionnels proposés se montent à 31,7 millions de dollars E.-U. Ce n'est pas un chiffre, je le répète, que j'avance à la légère, dans la précipitation ou sans y avoir mûrement réfléchi. Non, c'est la conséquence inévitable du fait que sans les infrastructures et les capacités institutionnelles appropriées, l'OIT ne pourra pas continuer à mener ses activités.

Dans la même veine, le Bureau a soigneusement examiné, comme il a coutume de le faire, les perspectives d'évolution des coûts au cours de la prochaine période biennale, sur la base des meilleures informations disponibles. Au cours des deux dernières périodes biennales, les budgets qui ont été adoptés ont affiché une baisse en valeur nominale, car il y a eu des diminutions de coûts. Cette fois-ci, malheureusement, la situation est moins favorable du fait du retour d'une inflation certes modérée mais qui devrait durer. C'est la raison pour laquelle la proposition qui vous est soumise prévoit une augmentation de 1 pour cent des coûts, soit 8 millions de dollars E.-U. en termes nominaux, pour les deux années de la période budgétaire.

Enfin, permettez-moi de faire remarquer que, contrairement à l'usage, et précisément parce que la procédure modifiée que nous avons adoptée ne permet pas, à ce stade, de définir les priorités de notre programme de fond, mes propositions ne contiennent pas d'estimation des contributions extrabudgétaires ou des contributions au compte supplémentaire du budget ordinaire. Toutefois, je souhaiterais signaler au Conseil d'administration que, si les apports volontaires des donateurs à l'appui des activités de l'OIT se maintiennent à leur niveau des six dernières années, l'Organisation pourra alors compter sur un montant supplémentaire de 248 millions de dollars E.-U. chaque année.

Cette présentation étant faite, j'ai le plaisir de soumettre mes propositions de programme et de budget au Conseil d'administration pour examen et recommande leur adoption définitive par la Conférence internationale du Travail lors de sa session du centenaire, au mois de juin.

Annexe II

Réponse du Directeur général aux questions soulevées par les membres du Conseil d'administration au cours du débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (335^e session – 25 mars 2019)

Pour la première fois depuis le début de mon mandat, je dois vous présenter, en réponse au débat concernant mes Propositions de programme et de budget pour 2020-21 qui a eu lieu la semaine dernière, une révision du montant réel de ces propositions.

Je tiens avant toute chose à rappeler que, lors des trois périodes budgétaires précédentes, le Conseil d'administration a approuvé mes propositions initiales sans qu'une révision du montant du budget soit nécessaire, l'objectif d'un budget à croissance réelle zéro ayant à chaque fois été respecté.

Cette expérience démontre deux choses.

Premièrement, le Bureau a toujours fait preuve de réalisme et de mesure dans ses propositions de programme et de budget. Il a toujours été soucieux de la situation financière des Etats Membres, il s'est abstenu de leur demander des fonds supplémentaires en vue d'accroître les activités et les programmes, et il a compris que s'il voulait faire davantage pour les mandants – et c'est là notre souhait à tous –, cela devrait obligatoirement passer par des gains d'efficacité et par la mobilisation de ressources extrabudgétaires. C'est en effet notre devoir d'optimiser les ressources disponibles, c'est-à-dire d'en faire le meilleur usage possible, et nous nous y sommes engagés.

Deuxièmement, le fait que nous nous soyons écartés de la pratique suivie ces six dernières années en prévoyant une série d'investissements institutionnels qui auraient pour effet d'accroître le budget en valeur réelle ne signifie nullement que nous avons renoncé à la rigueur budgétaire. Il ne s'agit pas non plus d'une décision prise au hasard alors même que nous sommes tous d'accord pour reconnaître que les exigences auxquelles l'Organisation internationale du Travail (OIT) doit répondre – et les possibilités qui se présentent à elle – sont toujours plus nombreuses. Il s'agit au contraire d'une réponse réfléchie et rationnelle à la situation à laquelle l'Organisation doit faire face et qui nécessite inévitablement l'adoption d'un certain nombre de mesures pour maintenir ses capacités d'exécution à un niveau à la fois prudent et acceptable.

Ces questions ont été au cœur du débat qui a eu lieu la semaine dernière, et nous avons écouté avec la plus grande attention ce que vous aviez à nous dire. En conséquence, j'axerai ma réponse sur les cinq domaines d'investissement institutionnel figurant dans mes propositions initiales – investissements dont le montant total s'élevait à 31,7 millions de dollars des Etats-Unis –, et sur les ajustements que je propose d'apporter à ces propositions après avoir examiné avec soin vos observations, en vue de parvenir à un consensus sur un programme et budget que le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence pour adoption à sa session du centenaire en juin.

Avant d'aller plus loin, je souhaite aussi rappeler que, en raison de la procédure modifiée pour l'adoption du programme et budget, il faudra attendre la session de novembre pour que soit arrêté le contenu du programme de fond de l'Organisation, lequel devra tenir compte du résultat de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail qui aura été adopté par la Conférence. Au cours du débat sur le programme et budget que nous avons eu la semaine passée, vous nous avez déjà donné des orientations à ce sujet, notamment en ce qui concerne l'équilibre à trouver entre continuité et changement. Parallèlement, l'examen de plusieurs autres points de notre ordre du jour a permis de dégager, sans toutefois préjuger

des décisions qui seront prises, un certain nombre de questions concrètes sur lesquelles nous ne manquerons pas de revenir à la session de novembre. Nous nous sommes acquittés pleinement des obligations qui nous incombent en vertu du Règlement financier et nous nous sommes attelés aux questions dont nous étions saisis d'une manière cohérente et constructive; en d'autres termes, nous avons fait en sorte que la procédure modifiée se déroule comme prévu.

Cela étant, il y a encore beaucoup à faire d'ici novembre et nous n'avons que peu de temps. Il sera essentiel dans cette perspective d'avoir des consultations étroites avec les mandants, et je tiens à assurer le Conseil d'administration que le Bureau mettra tout en œuvre pour mener ce travail à bien.

Il en ira de même pour l'élaboration du cadre amélioré de résultats, proposition que le Conseil d'administration a soutenue et aux fins de laquelle il a donné des orientations précieuses. Vous avez notamment insisté sur l'importance qu'il y avait à mettre en place un cadre global et équilibré qui accorde la même attention à chacun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, tienne compte de la contribution de l'Organisation à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et soit aligné sur son plan stratégique pour 2018-2021 ainsi que sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Mes collègues engageront des consultations avec les mandants dès que possible après la présente session, afin qu'un projet final de nouveau cadre de résultats puisse être publié en septembre.

Permettez-moi maintenant de passer à la question des investissements institutionnels exposés dans mes propositions initiales. Lundi dernier, lors de ma présentation, j'ai expliqué que ces investissements étaient nécessaires pour «répondre à des besoins organisationnels pressants qui risqu[aient], si l'on ne s'en occup[ait] pas, de créer une situation particulièrement dommageable pour l'OIT et ses capacités d'exécution». Je me dois d'insister de nouveau sur cette réalité tout comme il me faut, dans un même temps, prendre acte des difficultés que de nombreux gouvernements ont dit qu'ils rencontreraient s'ils devaient assumer la charge financière des investissements qui leur étaient présentés. Je retiens clairement ceci de nos débats: si la nécessité d'investir dans les cinq domaines concernés est bien comprise, beaucoup d'entre vous estiment néanmoins que ces investissements devraient être ramenés à l'essentiel et, si possible, étalés sur une plus longue période; en outre, le Bureau doit revoir leurs modalités de financement en s'attachant tout particulièrement à redéfinir l'ordre de priorité des dépenses dans les limites du budget ordinaire existant.

C'est sur cette base que je vous présente maintenant les ajustements aux investissements institutionnels proposés. Ces ajustements font l'objet d'un document qui sera mis à votre disposition avec le texte de cette déclaration dans les langues officielles, immédiatement à la fin de mes remarques.

Pour plus de clarté, je passerai en revue un par un les domaines d'investissement concernés.

Le premier domaine d'investissement a trait au Fonds pour le bâtiment et le logement. Une augmentation de 3,8 millions de dollars E.-U. était proposée afin de pouvoir appliquer la stratégie convenue par le Conseil d'administration en 2011, qui consistait à mettre en place une provision annuelle à hauteur de 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT en vue de financer les travaux d'entretien et de rénovation futurs. Bien que cette provision soit conforme aux bonnes pratiques en cours dans le secteur, je me vois contraint de proposer de diviser par deux le montant de l'augmentation initialement envisagée. Cela signifie par conséquent que, au lieu de s'élever à 1 pour cent, la provision passerait d'environ 0,5 pour cent à environ 0,75 pour cent de la valeur assurée, ce qui aurait pour effet de réduire de 1 885 000 dollars E.-U. l'investissement institutionnel initialement proposé.

Le deuxième domaine concerne les technologies de l'information, pour lesquelles j'avais proposé un investissement de 12,2 millions de dollars E.-U. Je tiens à souligner que la totalité de cette somme était destinée à financer la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2018-2021 approuvée par le Conseil d'administration en 2017. Vous nous avez demandé de revoir encore le degré de priorité des dépenses proposées, ce que nous avons fait. Par conséquent, le montant restant correspond uniquement aux besoins les plus cruciaux pour la prochaine période biennale.

Concrètement, je propose de différer l'investissement qui était envisagé au titre de la gestion électronique des documents et de la gestion des appareils mobiles, deux rubriques traitées en détail à la fin de mes propositions de programme et de budget, aux paragraphes 174 à 179. En outre, je propose maintenant de reporter le remplacement de l'Intranet du BIT. Au total, ces reports représenteraient une réduction de 5,3 millions de dollars E.-U. par rapport à l'investissement initialement proposé. Toutefois, le Conseil d'administration devrait être conscient de la contrainte évidente que cela fera peser sur l'efficacité opérationnelle du Bureau: le système d'archivage sur support papier devra être maintenu; le partage des connaissances ne sera pas facilité; l'accès à distance du personnel aux systèmes de l'OIT sera limité; le logiciel du réseau Intranet ne sera plus pris en charge d'ici à la fin de la période biennale, de multiples formats d'Intranet coexisteront et l'exécution du plan de communication du Bureau s'en trouvera compromise. De plus, il ne sera pas possible de donner suite à certaines recommandations résultant de l'examen des processus opérationnels.

Le troisième domaine est la sécurité. Un investissement de 10 millions de dollars E. U. était proposé pour la prochaine période biennale au titre de la première phase d'un programme de 25 millions de dollars E.-U. destiné à assurer la pleine conformité avec les normes minimales de sécurité opérationnelle de l'Organisation des Nations Unies. Tout en convenant que l'OIT a l'obligation de garantir la sécurité du personnel, des mandants et des visiteurs, vous avez été nombreux à mettre en question l'utilité de certains aspects des améliorations proposées, à demander si un tel niveau de dépenses était absolument nécessaire et à prier instamment le Bureau d'étudier des solutions moins onéreuses.

C'est ce que nous avons fait – et de son côté le Conseil d'administration a lui aussi engagé un débat sur ces mêmes questions dans le cadre des travaux de rénovation du bâtiment. Il s'avère que nous n'avons essentiellement le choix qu'entre deux possibilités: soit nous optons pour la solution «de la double protection» consistant à sécuriser tout le périmètre autour du bâtiment du siège outre le bâtiment lui-même comme je l'ai proposé, soit nous retenons la solution «de la simple protection» qui suppose d'investir uniquement dans la sécurisation du bâtiment. Il n'existe en vérité aucune solution intermédiaire réaliste.

A la lumière de vos délibérations, je n'ai pas d'autres possibilités que de vous proposer la seconde solution. Cela signifie que nous ne pourrions pas nous conformer pleinement aux normes des Nations Unies, qui sont établies pour notre – pour votre sécurité. Toutefois, des améliorations peuvent être apportées au moyen d'un investissement de 3,5 millions de dollars E.-U. en sus des fonds provenant de sources existantes, comme indiqué en détail dans le document GB.335/PFA/3, et de la construction d'un point d'accès pour les visiteurs situé à l'extérieur du bâtiment principal.

Cette façon de procéder aura malheureusement deux conséquences indirectes. Premièrement, la solution la plus complète ayant été écartée, il nous faudra engager de nouvelles négociations avec le gouvernement du pays hôte, qui avait offert de contribuer financièrement à la mise en place de cette solution, afin de voir quelle assistance celui-ci pourrait nous apporter. Deuxièmement, si ultérieurement nous étions en mesure de mettre en œuvre une solution plus complète en matière de sécurité, l'investissement que je vous présente ici deviendrait en grande partie superflu.

Quatrièmement, j'en viens à la question des dépenses imprévues. J'avais proposé d'augmenter le montant provisionné afin qu'il soit plus proche du niveau que ces dépenses ont réellement atteint au cours des dernières périodes biennales. Je propose maintenant de le

laisser au niveau actuel, soit 875 000 dollars E.-U., au lieu de le porter à 2 millions de dollars E.-U. comme je l'avais proposé. Selon toute vraisemblance, cette provision sera insuffisante, à moins naturellement que le Conseil d'administration fasse preuve de plus de mesure que par le passé. Quoi qu'il en soit, je pense qu'il nous appartient à tous, au moment d'engager de nouvelles dépenses, de nous montrer beaucoup plus rigoureux que nous l'avons été dans notre analyse des incidences que nos décisions ont sur d'autres postes de dépenses. Rien n'est gratuit, tout a un coût.

Il résulte de ces ajustements que l'augmentation du budget en valeur réelle, y compris les investissements institutionnels, s'élève à présent à 16,9 millions de dollars E.-U., au lieu des 31,7 millions de dollars E.-U. initialement proposés, soit une réduction de 14,8 millions de dollars E.-U.

Nous nous sommes véritablement efforcés, par ces propositions révisées, de parvenir à un budget dont le montant pourrait être considéré comme acceptable par le Conseil d'administration. Pour ce faire, il nous a surtout fallu procéder à un arbitrage difficile entre, d'une part, les investissements qui étaient absolument indispensables à la poursuite des activités essentielles de l'OIT et devaient par conséquent être maintenus et, d'autre part, les investissements auxquels on pouvait renoncer sans menacer la raison d'être de l'Organisation bien qu'ils aient une incidence notable sur son fonctionnement.

La question qui se pose à présent est celle du financement de ces investissements essentiels. La semaine dernière, j'ai rappelé les efforts qu'avait consentis le Bureau au cours des périodes biennales précédentes pour redéployer des ressources auparavant affectées à des activités d'appui au profit de services de première ligne et pour investir dans des domaines intéressant la présente discussion. J'ai aussi fait valoir au Conseil d'administration que ces efforts, dont je réaffirme que nous les poursuivrons, et les résultats notables qu'ils ont permis d'obtenir méritaient d'être salués. Vous l'avez reconnu et avez une nouvelle fois invité le Bureau à renforcer le redéploiement des ressources afin de répondre, au moins en partie, aux besoins d'investissements institutionnels essentiels.

En réponse à cette demande, je propose que, sur les 16,9 millions de dollars E.-U. d'investissements que j'ai maintenus par rapport à mes propositions initiales, 4,6 millions soient financés par les ressources actuelles du budget ordinaire, ce qui correspond au montant nécessaire pour couvrir l'augmentation des coûts afférents au système des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

Les gouvernements ont dit clairement et fermement qu'en vertu des décisions déjà prises à New York ils n'étaient pas disposés à assumer cette dépense au moyen d'une hausse de leurs contributions et donc d'une quelconque augmentation du budget ordinaire de l'Organisation. Je tiens à rappeler les décisions qui ont déjà été prises à cet égard au sein de cette maison et sur lesquelles il ne faudrait pas revenir: il a en effet été convenu que l'OIT s'acquitterait de la responsabilité qui est la sienne de contribuer au système des coordonnateurs résidents. Par sa nature même, une telle dépense ne peut être ni reportée ni échelonnée sur une plus longue période. Par conséquent, je propose que ce poste de dépenses soit financé au titre de la Partie I du budget ordinaire et que l'investissement institutionnel proposé soit supprimé.

Il s'agirait donc:

- d'utiliser les 940 800 dollars E.-U. qu'il était initialement proposé d'affecter au redéploiement de ressources en faveur des résultats stratégiques, étant entendu toutefois que je maintiens ma proposition de renforcer la fonction de l'audit interne et des enquêtes à hauteur d'environ 370 000 dollars E.-U.;
- de réduire encore d'environ 1 pour cent l'allocation prévue pour les Services de management dans le budget stratégique, ce qui s'ajouterait aux économies considérables déjà réalisées sur ce poste. Instruction sera donnée à mes collègues de trouver ces économies supplémentaires, pour un montant de 500 000 dollars E.-U., en

évitant toute incidence négative sur les fonctions essentielles liées à la supervision et à l'obligation de rendre des comptes;

- et, enfin, de réduire de 3,1 millions de dollars E.-U. les fonds alloués aux résultats stratégiques, ce qui représente la moitié de 1 pour cent du montant total de cette allocation. Conformément à la procédure modifiée que nous appliquons, le contenu exact de cette réduction devra être décidé en novembre.

Dans ce contexte, je souhaite rappeler en outre qu'a été mentionnée, la semaine dernière, la possibilité d'appliquer un système de recouvrement des coûts équitable qui tienne compte des activités financées par des fonds extrabudgétaires pour couvrir une partie de nos dépenses d'investissement. Le Bureau réexamine ses pratiques en la matière afin de s'assurer que ces activités ne constituent pas une obligation financière pour les Etats Membres. C'est une exigence de notre Règlement financier et toute question qui se posera à ce sujet sera traitée de façon à garantir un partage équitable des coûts. Toutefois, nous ne sommes pas à même à ce stade de tenir compte de cette mesure dans notre décision relative au budget.

Les modifications que je propose, qui amoindrissent sensiblement les investissements institutionnels pour 2020-21 – les ramenant en fait à leur minimum critique – et qui exigent en outre du Bureau qu'il redéploie des ressources de façon à couvrir une part importante du coût de ces investissements, réduiraient à 12,3 millions de dollars E.-U., soit 1,57 pour cent, l'augmentation proposée du budget en valeur réelle.

J'espère de tout cœur que le Conseil d'administration trouvera dans ces modifications une réponse satisfaisante au débat de la semaine dernière et la base d'un consensus sur un projet de programme et budget s'élevant à 804,1 millions de dollars E.-U. qu'il pourra recommander à la Conférence internationale du Travail pour adoption à sa session du centenaire.

Merci.

Annexe III

Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (335^e session, 19 mars 2019)

Madame la Présidente, à qui j'adresse mes félicitations pour son élection,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que présidente élue du Syndicat du personnel de l'Organisation internationale du Travail (OIT), lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel au siège et sur le terrain.

A cet égard, je me dois en premier lieu de m'associer à la peine du personnel de plusieurs autres organisations du système des Nations Unies, qui ont perdu 21 collègues dans le tragique accident d'avion survenu le 10 mars 2019 en Ethiopie. Quand l'un de nous disparaît, c'est chaque membre de la famille des Nations Unies qui est dans le désarroi.

Dans ces circonstances, parler d'autres sujets pourrait paraître futile, voire inapproprié, mais c'est mon devoir et je vais m'y atteler.

Aujourd'hui, c'est non sans une certaine humilité, mais aussi avec fierté et émotion, que je m'adresse à l'assemblée ici présente à l'occasion de la célébration du centenaire de l'OIT, cette institution qui nous est, j'en suis convaincue, si chère.

Je m'adresse à vous avec humilité, en repensant à tous les Conseils d'administration qui se sont succédé depuis le début du XX^e siècle, au cours desquels vos prédécesseurs et vous, Mesdames et Messieurs les délégués, représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, vous êtes employés, année après année, à créer, préciser et renforcer le mandat de la doyenne des organisations des Nations Unies, afin que, cent ans après sa création, la paix, la justice sociale et le travail décent soient toujours au cœur des grands débats actuels de la société mondiale.

Je suis également fière et émue d'être devant vous en tant que représentante du personnel, pour porter à votre connaissance les préoccupations de celui-ci, comme l'ont fait avant moi, et ce depuis 1920, soit presque cent ans, toutes les femmes et tous les hommes élus présidentes et présidents du Syndicat du personnel de l'OIT.

Dialogue, innovation, adaptation, courage et persévérance. Tels ont été et continuent d'être les principes et valeurs qui guident tous les acteurs chargés d'atteindre les objectifs de cette Organisation. Cette détermination et cet engagement valent bien une célébration à la hauteur de l'événement, avec un calendrier certes chargé, mais digne de ce que notre Organisation a achevé depuis maintenant un siècle.

Le personnel du siège a d'ailleurs apprécié d'être associé le 22 janvier dernier au lancement officiel des célébrations et attend déjà la cérémonie qui impliquera plus spécialement le personnel du terrain en avril prochain.

Les représentants du personnel ont également été très attentifs au lancement du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, puisque ce rapport a pour principal objectif de donner des orientations afin de «bâtir un avenir meilleur». Objectif plus que difficile dans le contexte mondial actuel.

Ce rapport propose une vision ambitieuse de ce à quoi pourrait ressembler le monde du travail au XXI^e siècle et s'adresse universellement à l'ensemble des acteurs du monde du travail. Les représentants du personnel du Bureau international du Travail (BIT) ont bien noté les messages clés qui y figurent, notamment la nécessité de mettre l'humain au centre des préoccupations, de garantir l'apprentissage tout au long de la vie et de renforcer la protection sociale. Ils souhaitent que ce rapport s'applique aussi aux hommes et aux femmes qui sont en première ligne et travaillent sans relâche au siège et sur le terrain pour que tous les principes et valeurs de l'Organisation continuent de résonner au fil des années. Ils auraient donc d'autant plus de difficultés à comprendre que le BIT tienne un discours qui diffère de ses actes lorsqu'il s'agit de son propre personnel.

Il semble cependant que cela prendra encore du temps, car certains documents soumis à la présente session laissent à penser aux représentants du personnel que ce rapport sur l'avenir du travail, avec toute l'ambition et tout l'espoir qu'il porte, n'a peut-être pas encore bien imprégné le cerveau de ceux qui l'ont rédigé et présenté.

Je me réfère plus précisément aux documents GB.335/PFA/6 et GB.335/PFA/7, qui ont déjà fait l'objet de discussions hier mais dont les recommandations, notamment la recommandation 3 du document GB.335/PFA/6, semblent plutôt guidées par la volonté de rentabiliser toujours plus en sous-traitant davantage que par une volonté réelle d'offrir une protection sociale efficace à l'ensemble du personnel. Cette recommandation va à l'encontre de ce qu'affirme le rapport sur l'avenir du travail, à savoir que «l'avenir du travail exige un système de protection sociale solide et réactif, fondé sur les principes de solidarité et de partage des risques». Au cas où le message n'aurait pas été bien reçu lors de mes précédentes interventions, et celles d'ailleurs de mes prédécesseurs, je vais le répéter: toute tentative de porter atteinte à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT pour des raisons autres que l'intérêt des assurés sera fermement contrecarrée. Le personnel du BIT tient à son système de santé, lequel est basé sur les mêmes principes que ceux promus par le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

Je me réfère également au document GB.335/PFA/1, sur les Propositions de programme et de budget pour 2020-21; le personnel y découvre finalement les sommes, à ses yeux largement disproportionnées, qui ont été dépensées pour l'examen des processus opérationnels permettant, je cite: «l'élimination d'un certain nombre de fonctions d'appui administratifs [...] au profit des activités techniques de première ligne». Bien sûr, ce n'est pas la décision elle-même qui est remise en cause, puisqu'elle est le fruit d'une prérogative décisionnelle non discutée par les représentants du personnel. Ce qui est alarmant, c'est ce que ce document ne mentionne pas.

Il ne fait pas référence à l'histoire humaine de mes collègues – puisqu'il faut désormais remettre l'humain au centre des débats –, et aux conséquences graves sur leur vie professionnelle de décisions qui sont prises sans que leur soit garantie, par exemple, une formation continue qui leur donne un espoir de reconversion. Ce que ce document ne mentionne pas, c'est la charge supplémentaire de travail et de stress qui pèse sur les collègues survivants des services administratifs, tellement exsangues qu'une aide extérieure est de plus en plus nécessaire pour pouvoir garantir des délais de plus en plus courts, difficiles voire impossibles à tenir sans un sacrifice certain au détriment de la santé. Ce que ce document ne mentionne pas, c'est l'absence de création de postes de support sur le terrain pour faire face à l'accroissement des postes techniques dans les bureaux extérieurs. Collègues au bord de la rupture, déclassement récurrent des fonctions pour des considérations purement budgétaires, quasi-absence de reconnaissance du travail accompli: tel est le constat que dressent les représentants du personnel. Il y a effectivement un besoin urgent au sein de l'OIT de remettre l'humain au centre des préoccupations!

Le Syndicat du personnel dénonce les nombreuses phrases bureaucratiques qui parsèment les documents du Conseil d'administration, qui ne présentent souvent qu'une image tronquée de la réalité professionnelle de notre Organisation. Derrière les propositions visant à assurer un budget rationalisé, il y a aussi et surtout des femmes et des hommes.

Charité bien ordonnée commence par soi-même. Alors oui, ayons un programme centré sur l'humain et saisissons cette opportunité de montrer le bon exemple – saisissons le moment!

Après ces considérations générales, je vais maintenant m'attarder de manière un peu plus détaillée sur les très nombreux documents soumis à la présente session soit pour information, soit pour décision, afin de vous donner la perspective des représentants du personnel.

Les trois premiers documents que je vais aborder sont ceux relatifs au système commun des Nations Unies et à sa désormais célèbre, en tout cas dans ces murs, Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Ce sont les documents GB.335/PFA/13, GB.335/PFA/INF/4 et GB.335/PFA/INF/5.

Le Syndicat du personnel confirme les informations qui vous sont données dans le document GB.335/PFA/13 sur le processus consultatif, les modalités de travail et la réforme des méthodes de calcul des ajustements de poste. Il regrette cependant la lenteur de cet important processus et les changements surprenants de calendrier qui sont perçus par les représentants du personnel comme des tactiques dilatoires. Le Syndicat a apprécié en revanche, ce qu'il considère comme un acte d'apaisement et de bonne volonté, la démarche du nouveau président de la CFPI d'envoyer un message à l'ensemble du personnel des Nations Unies, manifestant son souhait que l'organe qu'il préside soit désormais à la hauteur de son mandat et de ses objectifs. Sur le même sujet, le Syndicat du personnel note également avec satisfaction, mais non sans une certaine ironie que la CFPI, dans un sursaut, comment dirais-je, de rigueur à retardement historique, a finalement décidé d'intégrer dans son propre statut et ses règles de procédure les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies formulées dans son rapport pour l'année 1998 (A/53/30). Cela ne fait jamais que vingt ans de retard...

En ce qui concerne le document GB.335/PFA/INF/4: *Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018*, le Syndicat regrette que cette même assemblée générale manifeste toujours beaucoup plus d'enthousiasme à mettre en place des mesures d'économie réalisées bien souvent sur le dos du personnel qu'à adopter des recommandations de la CFPI qui, une fois n'est pas coutume, avaient fait l'objet de discussions en bonne et due forme avec les fédérations de personnel et avaient abouti à un consensus. Leur adoption aurait permis de satisfaire le besoin de flexibilité du personnel pour les administrations et rendu attractif le travail au Nations Unies en garantissant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Je me réfère ici au paragraphe 21 du document.

J'attire également votre attention, Mesdames et Messieurs les mandants de l'OIT ainsi que les membres du Comité des pensions du personnel du BIT, sur le document GB.335/PFA/INF/5, notamment sur le paragraphe 14, où il est question d'amendements aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pouvant porter gravement atteinte à la représentation de l'OIT au sein du Comité mixte de la Caisse. Une extrême vigilance conjointe des membres du Conseil d'administration, de l'administration et des participants à la Caisse est requise afin d'éviter un possible phagocytage par d'autres organisations. Là encore, il est question de la protection sociale du personnel, et l'OIT a toujours été considérée comme une organisation leader du système commun des Nations Unies dans ce domaine. Cela doit continuer.

Je vais maintenant me concentrer sur les autres documents de la Section du programme, du budget et de l'administration (PFA) ayant des conséquences directes sur les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Dans le document GB.335/PFA/3 sur la rénovation du bâtiment du siège, le Syndicat du personnel relève avec inquiétude les conséquences possibles d'une discontinuité entre les deux phases de rénovation, notamment en ce qui concerne la présence insistante d'amiante dans les parties inférieures du bâtiment, les risques notoires d'incendie et la piètre qualité de l'air. Vous ne le savez peut-être pas, mais beaucoup de nos collègues travaillent

quotidiennement dans ces parties inférieures, et le Syndicat du personnel ne voit pas pourquoi il devrait y avoir une sécurité au travail à deux vitesses au sein même de cette Organisation. Concernant la sûreté du personnel, le Syndicat du personnel est d'avis que le BIT devrait se concentrer en priorité sur les ressources humaines, actuellement en déficit, afin que celles-ci soient à même d'effectuer correctement leur travail, au bénéfice de contrats réguliers, et qu'il devrait éviter de recourir exagérément à des entreprises extérieures. Mais on sait aussi aujourd'hui que, même si la vie d'un travailleur n'a pas de prix, lorsque celui-ci n'est plus, son absence a un coût très élevé.

Le Syndicat du personnel exhorte donc le Conseil d'administration à prendre des décisions responsables lorsque sont en jeu la sécurité, le bien-être, l'hygiène et la sûreté du personnel du BIT, en conformité avec les normes du pays hôte et celles des Nations Unies. La vie d'un travailleur n'a pas de prix.

Concernant le document GB.335/PFA/10(Rev.) sur les amendements au Statut du personnel, le Syndicat considère que les consultations avec l'administration ont été menées en bonne et due forme et que le document reflète adéquatement le résultat de ces consultations. Il observe néanmoins avec toute la vigilance nécessaire les discussions se déroulant au sein de la CFPI sur la révision des méthodes de calcul des salaires des différentes catégories de personnel concernées, notamment eu égard aux conflits et recours légaux déposés à ce sujet au cours des deux dernières années.

Le document GB.335/PFA/11 sur la composition et la structure du personnel du BIT a retenu toute l'attention du Syndicat du personnel dans la perspective des discussions à venir cette année avec l'administration sur une diversité accrue au sein de l'Organisation. Selon le Syndicat du personnel, si l'on veut aborder sérieusement cette question de la diversité, les concepts, problématiques et questions centrales devront être correctement définis dès le départ. La diversité du personnel ne peut se réduire à une mesure du nombre de passeports des ressortissants travaillant dans l'Organisation. En outre, la considération primordiale, dans un processus de recrutement, est d'obtenir la meilleure personne pour un poste donné. Cette exigence ne peut être amoindrie au bénéfice de mesures allant à l'encontre des principes fondamentaux de non-discrimination inscrits dans le marbre de la Charte des Nations Unies. La diversité va bien au-delà des contributions sonnantes et trébuchantes que les Etats Membres octroient à l'Organisation. Elle inclut, au-delà d'une répartition géographique, l'égalité de genre, l'égalité entre origines sociales multiples, l'égalité linguistique, l'égalité entre les différents domaines socioprofessionnels, l'intégration des personnes en situation de handicap et la non-discrimination des personnes en fonction de leur orientation sexuelle. Il appartiendra aussi à l'administration de prendre parallèlement des initiatives créatives, et donc d'obtenir des ressources supplémentaires pour penser un meilleur système d'intégration des plus jeunes, venant de tous les horizons, afin qu'ils puissent être à même de rejoindre l'Organisation et de l'enrichir. Le Syndicat du personnel s'est dit prêt à contribuer à toute discussion sur ce sujet.

Concernant le document GB.335/PFA/12/1 sur les propositions d'amendement au Statut du Tribunal, le Syndicat du personnel fait siennes les préoccupations du Tribunal administratif de l'OIT, dès lors que sa neutralité et son indépendance seraient sérieusement compromises. Il est absolument capital pour le personnel non seulement du BIT, mais aussi de toutes les organisations dépendant de la juridiction du Tribunal que sa justice soit rendue en toute indépendance et impartialité.

Finalement, le Syndicat du personnel souhaite s'attarder sur le devoir de l'OIT d'honorer son mandat dans le cadre de la célébration de son centenaire. Il paraît évident à quiconque lit avec attention tous les documents soumis au Conseil d'administration que notre Organisation est à la croisée des chemins. Dans chaque document, même le plus anodin en apparence, la réforme du système des Nations Unies, les propositions de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, l'attente d'une déclaration forte du centenaire apparaissent en filigranes marqués. Ce sont des considérations trop importantes pour ne pas être prises en compte par les représentants du personnel. Les termes employés dans le

document GB.335/PFA/1, tels que «changement de cap», «réorientation» ou «réorganisation» ne laissent d'ailleurs aucune place à l'équivoque sur les conséquences que ces décisions peuvent avoir sur le personnel. Le Syndicat du personnel a pris note aussi des paragraphes 42 à 45 du document GB.335/INS/10 sur la réforme du système des Nations Unies, mais regrette l'absence de mention claire du cadre existant de mécanismes de relations professionnelles dans lequel devront s'inscrire toutes les discussions, consultations ou négociations relatives aux conséquences possibles de cette réforme sur le personnel du BIT.

En cent ans, l'OIT, solide et forte de son tripartisme, en a vu d'autres! Elle a toujours su manœuvrer habilement pour trouver sa juste place dans les multiples tentatives d'intégration onusienne tout en gardant sa spécificité unique et remarquable. Pour sa part, le personnel a toujours su s'adapter aux nouvelles configurations, pour autant que le dialogue social soit au rendez-vous, de bonne foi et intervienne bien en amont des décisions à prendre. Le Syndicat souhaite donc qu'une fois encore les modalités spécifiques des relations professionnelles existant au sein du BIT, générées par un ADN, selon lui non modifiable, soient celles qui prévalent dans tout ce processus de réorganisation, afin notamment que cette spécificité soit considérée comme un exemple dans le système commun des Nations Unies, ouvrant ainsi la voie à l'application d'une bonne pratique qui porte ses fruits.

A quoi cela servirait-il d'être la doyenne des organisations des Nations Unies et de ne pas être respectée pour son expérience et son expertise en la matière?

Le «parlement mondial du travail» que vos prédécesseurs ont créé et pratiquent depuis un siècle, et que vous perpétuez aujourd'hui, Mesdames et Messieurs les délégués de chaque groupe (travailleurs, gouvernements, employeurs), est, je le répète, unique, respectable et surtout indispensable. Pour l'avenir du travail décent, pour le maintien de la paix et de la justice sociale, le tripartisme se doit d'être pérenne. Vous êtes l'exemple caractérisé des bienfaits du dialogue social au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU), certes avec tous les obstacles et les difficultés que cela sous-entend, mais aussi avec toute la beauté et la satisfaction de la discussion qui permet de s'approprier, de conclure des accords et de promouvoir un système normatif pour le bien des travailleurs, aux quatre coins du monde. Cela doit être dit haut et fort pour être clairement entendu.

Depuis cent ans, les destins des différentes composantes de cette Organisation sont irrémédiablement liés. L'Organisation ne peut exister si les différents acteurs du tripartisme ne trouvent pas le chemin du compromis afin de l'orienter. L'Organisation ne peut exister sans un secrétariat et un personnel compétents et engagés pour mettre en œuvre les décisions. Le personnel sera toujours aux côtés de l'administration et des mandants de cette Organisation pour continuer de promouvoir la justice sociale et le travail décent. Il souhaite que la réciprocité soit de mise lorsqu'il s'agit de ses conditions d'emploi et de travail.

Nous, membres du personnel, estimons que l'ensemble des bâtisseurs de cette Organisation peuvent être fiers du chemin parcouru et espérons que le voyage puisse continuer encore longtemps.

Au nom de ce personnel, je souhaite bon anniversaire et surtout longue vie à l'OIT!

Je vous remercie pour votre attention.

Catherine Comte-Tiberghien

19 mars 2019

Annexe IV

Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1^{er} et le 18 mars 2019

Depuis le 1^{er} mars 2019, des contributions pour l'année 2019 et des années antérieures ont été reçues de six Etats Membres pour un montant de 5 238 830 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2019	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues, en francs suisses
Danemark	2 090 330	–	2 090 330
Guinée équatoriale *	36 084	247 567	283 651
France	2 822 829	–	2 822 829
Honduras	28 784	–	28 784
Saint-Vincent-et-les Grenadines *	–	5 628	5 628
Tonga	3 777	3 831	7 608
Total	4 981 804	257 026	5 238 830

* La Guinée équatoriale et Saint-Vincent-et-les Grenadines ont recouvré leur droit de vote.

Le montant total des contributions reçues en 2019 s'élève donc à 118 151 389 francs suisses [dont 110 323 449 francs suisses au titre des contributions pour 2019 et 7 827 940 francs suisses au titre d'arriérés]. Le solde à recevoir à ce jour s'élève à 371 016 068 francs suisses au total.

Annexe V

Barème des contributions au budget pour l'exercice financier 2020-21

Etats	OIT Barème pour 2019 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2019-2021 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2020-21 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
1 Afghanistan	0,006	0,007	0,007	0,001
2 Afrique du Sud	0,364	0,272	0,272	(0,092)
3 Albanie	0,008	0,008	0,008	-
4 Algérie	0,161	0,138	0,138	(0,023)
5 Allemagne	6,392	6,090	6,093	(0,299)
6 Angola	0,010	0,010	0,010	-
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
8 Arabie saoudite	1,147	1,172	1,173	0,026
9 Argentine	0,893	0,915	0,916	0,023
10 Arménie	0,006	0,007	0,007	0,001
11 Australie	2,338	2,210	2,211	(0,127)
12 Autriche	0,720	0,677	0,677	(0,043)
13 Azerbaïdjan	0,060	0,049	0,049	(0,011)
14 Bahamas	0,014	0,018	0,018	0,004
15 Bahreïn	0,044	0,050	0,050	0,006
16 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
17 Barbade	0,007	0,007	0,007	-
18 Bélarus	0,056	0,049	0,049	(0,007)
19 Belgique	0,885	0,821	0,822	(0,063)
20 Belize	0,001	0,001	0,001	-
21 Bénin	0,003	0,003	0,003	-
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,012	0,016	0,016	0,004
23 Bosnie-Herzégovine	0,013	0,012	0,012	(0,001)
24 Botswana	0,014	0,014	0,014	-
25 Brésil	3,825	2,948	2,949	(0,876)
26 Brunéi Darussalam	0,029	0,025	0,025	(0,004)
27 Bulgarie	0,045	0,046	0,046	0,001
28 Burkina Faso	0,004	0,003	0,003	(0,001)
29 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
30 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
31 Cambodge	0,004	0,006	0,006	0,002
32 Cameroun	0,010	0,013	0,013	0,003
33 Canada	2,922	2,734	2,735	(0,187)
34 Chili	0,399	0,407	0,407	0,008
35 Chine	7,924	12,005	12,010	4,086
36 Chypre	0,043	0,036	0,036	(0,007)
37 Colombie	0,322	0,288	0,288	(0,034)
38 Comores	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,006	0,006	0,006	-
40 Corée, République de	2,040	2,267	2,268	0,228
41 Costa Rica	0,047	0,062	0,062	0,015
42 Côte d'Ivoire	0,009	0,013	0,013	0,004
43 Croatie	0,099	0,077	0,077	(0,022)
44 Cuba	0,065	0,080	0,080	0,015
45 Danemark	0,584	0,554	0,554	(0,030)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominique	0,001	0,001	0,001	-
48 Egypte	0,152	0,186	0,186	0,034
49 El Salvador	0,014	0,012	0,012	(0,002)

Etats	OIT Barème pour 2019 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2019-2021 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2020-21 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
50 Emirats arabes unis	0,604	0,616	0,616	0,012
51 Equateur	0,067	0,080	0,080	0,013
52 Erythrée	0,001	0,001	0,001	-
53 Espagne	2,444	2,146	2,147	(0,297)
54 Estonie	0,038	0,039	0,039	0,001
55 Eswatini (anciennement Swaziland)	0,002	0,002	0,002	-
56 Etats-Unis	22,000	22,000	22,000	-
57 Ethiopie	0,010	0,010	0,010	-
58 Fidji	0,003	0,003	0,003	-
59 Finlande	0,456	0,421	0,421	(0,035)
60 France	4,861	4,427	4,429	(0,432)
61 Gabon	0,017	0,015	0,015	(0,002)
62 Gambie	0,001	0,001	0,001	-
63 Géorgie	0,008	0,008	0,008	-
64 Ghana	0,016	0,015	0,015	(0,001)
65 Grèce	0,471	0,366	0,366	(0,105)
66 Grenade	0,001	0,001	0,001	-
67 Guatemala	0,028	0,036	0,036	0,008
68 Guinée	0,002	0,003	0,003	0,001
69 Guinée équatoriale	0,010	0,016	0,016	0,006
70 Guinée-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
71 Guyana	0,002	0,002	0,002	-
72 Haïti	0,003	0,003	0,003	-
73 Honduras	0,008	0,009	0,009	0,001
74 Hongrie	0,161	0,206	0,206	0,045
75 Iles Cook ⁽¹⁾	0,001		0,001	-
76 Iles Marshall	0,001	0,001	0,001	-
77 Iles Salomon	0,001	0,001	0,001	-
78 Inde	0,737	0,834	0,835	0,098
79 Indonésie	0,504	0,543	0,543	0,039
80 Iran, République islamique d'	0,471	0,398	0,398	(0,073)
81 Iraq	0,129	0,129	0,129	-
82 Irlande	0,335	0,371	0,371	0,036
83 Islande	0,023	0,028	0,028	0,005
84 Israël	0,430	0,490	0,490	0,060
85 Italie	3,750	3,307	3,309	(0,441)
86 Jamaïque	0,009	0,008	0,008	(0,001)
87 Japon	9,684	8,564	8,568	(1,116)
88 Jordanie	0,020	0,021	0,021	0,001
89 Kazakhstan	0,191	0,178	0,178	(0,013)
90 Kenya	0,018	0,024	0,024	0,006
91 Kirghizistan	0,002	0,002	0,002	-
92 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
93 Koweït	0,285	0,252	0,252	(0,033)
94 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
95 Lettonie	0,050	0,047	0,047	(0,003)
96 Liban	0,046	0,047	0,047	0,001
97 Libéria	0,001	0,001	0,001	-
98 Libye	0,125	0,030	0,030	(0,095)
99 Lituanie	0,072	0,071	0,071	(0,001)
100 Luxembourg	0,064	0,067	0,067	0,003
101 Macédoine du Nord	0,007	0,007	0,007	-
102 Madagascar	0,003	0,004	0,004	0,001
103 Malaisie	0,322	0,341	0,341	0,019
104 Malawi	0,002	0,002	0,002	-
105 Maldives, République des	0,002	0,004	0,004	0,002

Etats	OIT Barème pour 2019 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2019-2021 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2020-21 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
106 Mali	0,003	0,004	0,004	0,001
107 Malte	0,016	0,017	0,017	0,001
108 Maroc	0,054	0,055	0,055	0,001
109 Maurice	0,012	0,011	0,011	(0,001)
110 Mauritanie	0,002	0,002	0,002	-
111 Mexique	1,436	1,292	1,293	(0,143)
112 Moldova, République de	0,004	0,003	0,003	(0,001)
113 Mongolie	0,005	0,005	0,005	-
114 Monténégro	0,004	0,004	0,004	-
115 Mozambique	0,004	0,004	0,004	-
116 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
117 Namibie	0,010	0,009	0,009	(0,001)
118 Népal	0,006	0,007	0,007	0,001
119 Nicaragua	0,004	0,005	0,005	0,001
120 Niger	0,002	0,002	0,002	-
121 Nigéria	0,209	0,250	0,250	0,041
122 Norvège	0,849	0,754	0,754	(0,095)
123 Nouvelle-Zélande	0,268	0,291	0,291	0,023
124 Oman	0,113	0,115	0,115	0,002
125 Ouganda	0,009	0,008	0,008	(0,001)
126 Ouzbékistan	0,023	0,032	0,032	0,009
127 Pakistan	0,093	0,115	0,115	0,022
128 Palaos	0,001	0,001	0,001	-
129 Panama	0,034	0,045	0,045	0,011
130 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004	0,010	0,010	0,006
131 Paraguay	0,014	0,016	0,016	0,002
132 Pays-Bas	1,483	1,356	1,357	(0,126)
133 Pérou	0,136	0,152	0,152	0,016
134 Philippines	0,165	0,205	0,205	0,040
135 Pologne	0,841	0,802	0,802	(0,039)
136 Portugal	0,392	0,350	0,350	(0,042)
137 Qatar	0,269	0,282	0,282	0,013
138 République arabe syrienne	0,024	0,011	0,011	(0,013)
139 République centrafricaine	0,001	0,001	0,001	-
140 République démocratique du Congo	0,008	0,010	0,010	0,002
141 République démocratique populaire lao	0,003	0,005	0,005	0,002
142 République dominicaine	0,046	0,053	0,053	0,007
143 République tchèque	0,344	0,311	0,311	(0,033)
144 Roumanie	0,184	0,198	0,198	0,014
145 Royaume-Uni	4,465	4,567	4,569	0,104
146 Russie, Fédération de	3,089	2,405	2,406	(0,683)
147 Rwanda	0,002	0,003	0,003	0,001
148 Sainte-Lucie	0,001	0,001	0,001	-
149 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001	0,001	0,001	-
150 Saint-Marin	0,003	0,002	0,002	(0,001)
151 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	0,001	0,001	-
152 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
153 Sao Tomé-et-Principe	0,001	0,001	0,001	-
154 Sénégal	0,005	0,007	0,007	0,002
155 Serbie	0,032	0,028	0,028	(0,004)
156 Seychelles	0,001	0,002	0,002	0,001
157 Sierra Leone	0,001	0,001	0,001	-
158 Singapour	0,447	0,485	0,485	0,038
159 Slovaquie	0,160	0,153	0,153	(0,007)
160 Slovénie	0,084	0,076	0,076	(0,008)
161 Somalie	0,001	0,001	0,001	-
162 Soudan	0,010	0,010	0,010	-

Etats	OIT Barème pour 2019 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2019-2021 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2020-21 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
163 Soudan du Sud	0,003	0,006	0,006	0,003
164 Sri Lanka	0,031	0,044	0,044	0,013
165 Suède	0,957	0,906	0,907	(0,050)
166 Suisse	1,141	1,151	1,152	0,011
167 Suriname	0,006	0,005	0,005	(0,001)
168 Tadjikistan	0,004	0,004	0,004	-
169 Tanzanie, République-Unie de	0,010	0,010	0,010	-
170 Tchad	0,005	0,004	0,004	(0,001)
171 Thaïlande	0,291	0,307	0,307	0,016
172 Timor-Leste	0,003	0,002	0,002	(0,001)
173 Togo	0,001	0,002	0,002	0,001
174 Tonga	0,001	0,001	0,001	-
175 Trinité-et-Tobago	0,034	0,040	0,040	0,006
176 Tunisie	0,028	0,025	0,025	(0,003)
177 Turkménistan	0,026	0,033	0,033	0,007
178 Turquie	1,019	1,371	1,372	0,353
179 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
180 Ukraine	0,103	0,057	0,057	(0,046)
181 Uruguay	0,079	0,087	0,087	0,008
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, Rép. bolivarienne du	0,571	0,728	0,728	0,157
184 Viet Nam	0,058	0,077	0,077	0,019
185 Yémen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambie	0,007	0,009	0,009	0,002
187 Zimbabwe	0,004	0,005	0,005	0,001
TOTAL	100,000	99,966	100,000	0,000

(1) Les Iles Cook n'étant pas actuellement membre de l'ONU, le barème des contributions proposé se fonde sur leurs contributions dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies.

(document GB.326/PFA/GMA/1).