

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/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	
Programme et budget pour 2020-21: programme de travail et cadre de résultats (GB.337/PFA/1/1).....	1
Programme et budget pour 2020-21: incidences financières du jugement du Tribunal administratif de l'OIT concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève (GB.337/PFA/1/2 et GB.337/PFA/INF/2)	24
Deuxième question à l'ordre du jour	
Etat d'avancement des projets de rénovation du bâtiment et de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège (GB.337/PFA/2 et GB.337/PFA/2(Add.1)).....	34
Troisième question à l'ordre du jour	
Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2020-21:	
Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.337/PFA/3).....	37
Quatrième question à l'ordre du jour	
Programme et budget pour 2018-19: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.337/PFA/4)	40
Cinquième question à l'ordre du jour	
Autres questions financières	
Produit de la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles (GB.337/PFA/5)	41
Segment relatif aux audits et au contrôle	42
Sixième question à l'ordre du jour	
Rapport d'évaluation annuel 2018-19 (GB.337/PFA/6)	42

Septième question à l'ordre du jour	
Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.337/PFA/7)	47
Huitième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.337/PFA/8(Rev.1))	55
Segment des questions de personnel	58
Dixième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel.....	58
Onzième question à l'ordre du jour	
Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs (GB.337/PFA/11)	58
Treizième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	
Reconnaissance et retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.337/PFA/13/1).....	70
Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	
Propositions d'amendement au Statut du Tribunal (GB.337/PFA/13/2)	72
Quatorzième question à l'ordre du jour	
Autres questions de personnel	
Nomination au Comité des pensions du personnel	
du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) (GB.337/PFA/14/1(Rev.1)).....	78

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2020-21: programme de travail et cadre de résultats ([GB.337/PFA/1/1](#))

1. *Le Directeur général* présente le programme de travail et le cadre de résultats dans sa déclaration liminaire devant le Conseil d'administration. Le texte intégral de cette déclaration est reproduit à l'[annexe I](#).
2. *Le Président* ouvre la discussion pour des déclarations liminaires sur le document dans son ensemble.
3. *La porte-parole des travailleurs* se félicite du fait que le programme et budget pour 2020-21 soit fondé sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), tout en préservant une certaine continuité avec les exercices précédents. Ce programme et budget témoigne aussi d'un engagement en vue de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et répond à l'appel en faveur d'une plus grande cohérence au sein du système multilatéral. Le dialogue social et le mandat normatif de l'OIT devraient rester au cœur de l'action de l'Organisation et de ses relations avec les autres organisations.
4. Le groupe des travailleurs souscrit au principe selon lequel les résultats stratégiques 1 et 2, sur le tripartisme et les normes internationales du travail, sont le fondement de toute l'action de l'OIT et sont essentiels pour progresser s'agissant de tous les autres résultats. Toutefois, en l'absence de critères de mesure dans le cadre de résultats, il est difficile d'évaluer à quel point ces résultats stratégiques seront pris en considération dans les autres. Pour l'exercice biennal en cours, les consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été incluses dans les critères de mesure des indicateurs, faisant obligation aux Etats Membres de consulter les partenaires sociaux pour chaque résultat stratégique. L'intervenante demande s'il en sera de même pour les rapports qui seront établis concernant les indicateurs du programme et budget pour 2020-21.
5. A la session de mars 2019 du Conseil d'administration, le groupe des travailleurs a demandé l'inclusion de cibles concernant la ratification et la mise en œuvre dans les indicateurs pour chaque résultat. La description d'un certain nombre de résultats attendus inclut certes des objectifs de ratification et de mise en œuvre, qui figurent parmi les cibles du résultat 2, mais il est difficile de voir quelles conventions seront ratifiées et si les quatre objectifs stratégiques seront couverts, comme le demande la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
6. Les paragraphes 21 et 25 évoquent certes la nécessité pour l'OIT de nouer des partenariats avec des acteurs autres que ses mandants tripartites, mais ces derniers doivent rester au centre de l'attention. Les contacts avec d'autres acteurs ne doivent pas se substituer à la collaboration avec les organisations de travailleurs, ni servir à saper ces organisations.
7. Un certain nombre d'indicateurs sont présentés en termes généraux et de nombreux détails contenus dans les textes sur les résultats sont omis; le Bureau devrait expliquer comment ces détails ont été correctement traduits dans les indicateurs. Pour bien tenir compte de la

Déclaration du centenaire, il aurait fallu mentionner le rôle de la négociation collective au paragraphe 23 b) et celui du secteur public au paragraphe 23 c).

8. Pour le groupe des travailleurs, la référence aux «diverses formes nouvelles de modalités de travail», qui est une expression neutre, inclut les formes atypiques d'emploi et les relations d'emploi passant par des plateformes, qui sont très souvent précaires.
9. *Le porte-parole des employeurs* dit que le programme et budget aurait dû être établi en consultation avec les mandants et aligné sur les résultats de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail. Quand le Bureau a pris contact avec le groupe des employeurs, les propositions de programme étaient presque achevées et ses réponses se sont limitées aux questions mineures soulevées, au lieu d'aborder les problèmes structurels qui se posent de façon plus large dans le programme de travail. Le processus n'a donc pas été consultatif. L'intervenant précise qu'il va présenter des observations générales et transmettre des observations précises par écrit.
10. Le programme de travail et le cadre de résultats constituent un document stratégique et opérationnel qui doit permettre à l'Organisation de s'acquitter de son mandat, en s'inspirant de la Déclaration du centenaire. Toutefois, le programme de travail proposé ne traduit pas pleinement les priorités stratégiques convenues et n'est pas plus ciblé que le programme pour 2018-19. Il ne satisfait pas non plus à la demande formulée au paragraphe 2 de la résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, à savoir que les priorités de la Déclaration, en termes de contenu et de structure, devraient se traduire dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 et dans celles à venir. Les résultats stratégiques et les produits du programme de travail proposé doivent s'inspirer de la Déclaration et ne devraient pas inclure des sujets qui n'y sont pas mentionnés, tels que la question des entreprises multinationales, au risque d'affaiblir les priorités et la valeur ajoutée de l'OIT et de mettre encore plus à l'épreuve les capacités humaines et financières du Bureau.
11. En outre, la Déclaration du centenaire reconnaît le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois et appelle à l'établissement de politiques commerciales, industrielles et sectorielles qui favorisent le travail décent et accroissent la productivité. L'OIT doit concevoir une stratégie globale, cohérente et systémique pour la croissance de la productivité qui inclue les politiques et les institutions publiques et privées. Bien que cette question soit partiellement abordée dans la description du résultat 3, concernant les transitions pour l'emploi et le travail décent, en particulier au paragraphe 84, le représentant des employeurs demande pourquoi l'importance accordée à la productivité est moins forte dans le programme de travail que dans la Déclaration du centenaire. L'OIT devrait redoubler d'efforts pour soutenir le secteur privé afin de libérer le potentiel de celui-ci en tant que moteur essentiel de la croissance et de la création d'emplois, comme indiqué dans la Déclaration, en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises.
12. L'affectation des crédits du budget ordinaire pour chaque résultat n'est pas claire. Afin d'évaluer le poids de chaque axe de travail et la mesure dans laquelle de vrais moyens sont dégagés pour répondre aux ambitions du Bureau, les membres du Conseil d'administration devraient être informés des allocations budgétaires pour les résultats et les produits correspondants, incluant les crédits affectés au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) pour chaque produit. Le groupe des employeurs demande depuis un certain temps des informations sur l'affectation des ressources et s'intéresse particulièrement aux compétences, à l'environnement économique et à la productivité. Par exemple, dans le résultat 5, concernant les compétences, on ne sait pas clairement d'où proviennent les 13,3 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) supplémentaires affectés et s'il s'agit d'un budget opérationnel ou stratégique; si cela doit conduire au recrutement de spécialistes supplémentaires, les informations détaillées devraient être fournies. En ce qui concerne le résultat 7, relatif à la protection au travail, il est impossible

de voir sur quels produits on mettra l'accent et comment les ressources seront réparties entre eux. On ne voit pas clairement comment le Bureau tirera parti des ressources des nombreux projets et initiatives mondiaux consacrés à la santé et à la sécurité au travail.

13. On observe dans le tableau 3 du document de grandes disparités entre les ressources consacrées aux différents résultats: le budget ordinaire pour le résultat 7 est presque deux fois plus élevé que le budget pour le résultat 4, concernant les entreprises durables, ou que celui pour le résultat 5, et les allocations budgétaires ordinaires et extrabudgétaires combinées pour le résultat 7 dépassent de loin celles qui sont consacrées au résultat 6, concernant l'égalité des genres, et celles qui sont consacrées au résultat 1, concernant des mandants tripartites forts. Etant donné que la plupart des activités menées sur le terrain seront liées au résultat 7, il en découlera un déséquilibre important dans les ressources au niveau des pays.
14. Le tableau 3 fait également apparaître un déséquilibre dans la répartition des ressources extrabudgétaires entre les différents résultats. Le résultat 1 – censé être l'un des fondements de l'action de l'OIT – est celui qui est doté du budget stratégique le plus bas. L'intervenant demande quel est le montant des ressources extrabudgétaires affecté au produit 1.1, capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, et quelles mesures sont prises pour accroître le trop faible montant des ressources extrabudgétaires affectées aux activités des employeurs, comme cela a été souligné lors des débats précédents. La rareté des ressources extrabudgétaires est un problème permanent. L'intervenant demande comment seront utilisés les fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui permet au Bureau de disposer de fonds lorsque les autres ressources ne sont pas disponibles à temps, et si certains de ces fonds seront utilisés pour combler l'insuffisance du budget alloué au produit 1.1 pour les organisations d'employeurs.
15. Ni le cadre stratégique ni le budget opérationnel n'apportent la clarté requise, et l'articulation insuffisante entre les deux pose des problèmes de gouvernance. Le groupe des employeurs demande à nouveau que le Bureau présente un budget stratégique et un budget opérationnel permettant de voir comment les chiffres sont calculés, comment les ressources sont affectées et, à la fin de l'exercice biennal, comment elles ont été utilisées. Pour illustrer le manque d'informations qu'il dénonce, l'intervenant évoque les demandes d'informations détaillées que le groupe des employeurs a faites concernant la façon dont les 7 millions de dollars E.-U. supplémentaires affectés au résultat 4 du programme et budget pour 2016-17, concernant les entreprises durables, avaient été dépensés, d'autant plus que 4 millions de dollars E.-U. avaient été affectés au produit 4.1, mais qu'aucune des ressources supplémentaires n'avait été affectée à l'unité responsable de cet indicateur. Cela démontre bien l'absence de mise en œuvre d'un budget stratégique approuvé par le Conseil d'administration.
16. L'intervenant exprime sa vive préoccupation quant à l'absence d'un résultat distinct pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le groupe des employeurs avait déclaré ne pas pouvoir soutenir le budget, et notamment les dépenses relatives à la réforme de l'Organisation des Nations Unies (ONU), à moins que le résultat distinct concernant le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et les ressources affectées ne soit pas touché, et il avait conclu un accord à cet effet avec le Directeur général. L'extension du résultat 1 aux processus et institutions relatifs à l'administration du travail et au dialogue social n'est pas conforme à cet accord. Elle réduit la place accordée aux partenaires sociaux, risque de conduire à l'éclatement des efforts dans quatre directions différentes et constitue une erreur de gouvernance. Elle envoie en outre un message erroné, à savoir que les organisations d'employeurs et de travailleurs n'existent que pour participer au dialogue social. Ce résultat attendu doit être centré sur les partenaires sociaux et sur la manière de rendre leur rôle plus pertinent pour leurs membres actuels et potentiels, représentatifs et capables d'influencer les débats politiques. On risque également d'envoyer un mauvais signal à l'extérieur de l'Organisation, car les mandants doivent avoir des capacités suffisantes pour faire en sorte que le tripartisme, qui est la valeur ajoutée de

l'OIT au multilatéralisme et au système des Nations Unies, résiste au temps et surtout qu'il ait les moyens de contribuer à la promotion du développement durable et à l'instauration de la justice sociale. Il est donc plus important que jamais de veiller à la bonne affectation des ressources afin de renforcer les capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Il faut augmenter sensiblement le budget des organisations d'employeurs, dont les besoins augmentent du fait de l'évolution de l'environnement économique. En outre, le produit 1.3 n'est pas à sa place sous le résultat 1, car la promotion du dialogue social n'incombe pas aux inspections du travail. L'inspection du travail a pour mission essentielle de faire appliquer la loi et serait mieux à sa place sous le résultat 7.

17. Le résultat 4 devrait être axé sur l'environnement favorable et la promotion des entreprises formelles et de la productivité et ne pas se trouver dilué avec d'autres domaines d'action qui ne sont pas mentionnés dans la Déclaration du centenaire, tels que les emplois verts, l'économie sociale ou les entreprises multinationales. Il faudrait mettre clairement l'accent sur le rôle des entreprises en tant que principaux moteurs de la croissance et de l'emploi. L'OIT consacre d'importantes ressources à l'amélioration de la qualité des emplois et à la correction des vulnérabilités, via la législation ou le dialogue social, mais seul le résultat 4 peut donner des indications importantes sur l'environnement favorable, la productivité et l'informalité. Le produit 4.4 devrait être supprimé, car son titre dénature le texte soigneusement rédigé de la Déclaration du centenaire et sous-entend en outre que les entreprises ont besoin d'un produit de l'OIT pour rendre leurs pratiques conformes au travail décent. En outre, l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain ne concerne pas la promotion des droits de l'homme; le risque serait de détourner des ressources du mandat fondamental de l'OIT et de faire double emploi avec les activités d'autres entités des Nations Unies. De plus, toutes les propositions faites au titre du produit 4.4 ont déjà été traitées au titre du produit 4.2.
18. Le produit 4.2 devrait s'inscrire dans une stratégie globale, cohérente et systémique visant à renforcer la croissance de la productivité. La réalisation attendue au niveau mondial, consistant à «élaborer un cadre conceptuel relatif à la productivité des écosystèmes pour telle ou telle chaîne de valeur nationale ou mondiale et [...] conduire l'analyse des systèmes de marchés dans l'optique de la productivité et de la prise en compte du travail décent», trahit un manque de compréhension des moteurs de la productivité. La référence à des «écosystèmes» donne l'impression que l'on tente de combiner plusieurs programmes existants, mais elle est tout sauf complète, cohérente et systémique. En outre, la réalisation attendue consistant à «renforcer aux niveaux régional et mondial la capacité de ses mandants à stimuler l'accroissement de la productivité et l'innovation, y compris moyennant l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel» ne répond pas aux attentes; il est au contraire essentiel d'avoir une stratégie plus large, qui englobe les politiques et institutions publiques et privées, et un environnement propice à la croissance de la productivité.
19. Le cadre de résultats proposé pour 2020-21 ne comprend aucun critère de mesure des résultats. Ces critères doivent permettre aux membres du Conseil d'administration de comprendre comment les indicateurs de produit seront atteints et de contribuer à l'amélioration des critères, si nécessaire. Il ressort du tableau I.2 que l'indicateur pour le résultat 1 n'est pas encore défini; il est important que le Bureau élabore cet indicateur, car aucun des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) ne rend compte de la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs deviennent plus fortes et gagnent en influence.
20. Le représentant des employeurs demande comment les bases de référence et les cibles ont été définies et ce que les chiffres signifient, pourquoi il n'y a pas d'informations sur les bases de référence et les cibles au niveau régional, et comment les «progrès graduels et cumulatifs» seront mesurés. Il demande aussi pourquoi l'on a défini des cibles aussi basses pour certains indicateurs, tels que les indicateurs 5.1.2 et 5.2.2. Les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont des thèmes prioritaires dans la Déclaration du centenaire et sont d'une importance cruciale pour le groupe des employeurs.

21. En conclusion, le groupe des employeurs ne peut soutenir le projet de programme et budget pour 2020-21 en l'état, car les informations et les chiffres fournis ne sont pas suffisants pour que le Conseil d'administration puisse exercer correctement son rôle de gouvernance. En particulier, le groupe des employeurs souhaiterait que le programme et budget prenne mieux en compte la Déclaration du centenaire et qu'il mette davantage en avant des questions importantes pour le groupe, notamment la productivité; qu'il soit plus transparent, notamment au niveau des produits et dans le budget opérationnel; qu'il équilibre mieux les résultats et les ressources qui y sont affectées; qu'il contienne un résultat attendu distinct pour les partenaires sociaux, assorti d'un budget plus élevé; et que les mesures d'impact soient améliorées.
22. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria rappelle les réalisations importantes de la session du centenaire de la Conférence, notamment la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la Déclaration du centenaire. L'adoption ultérieure d'une résolution par l'Assemblée générale des Nations Unies encourageant tous les Etats membres et organes des Nations Unies à appliquer les principes de la Déclaration est un grand pas en avant pour faire de l'avenir du travail décent pour tous une priorité. La Déclaration du centenaire est ambitieuse et pose les fondements de l'exécution du mandat de l'Organisation au cours de son deuxième siècle d'existence. Il importe toutefois de veiller à ce qu'elle ne soit pas une simple déclaration d'intention, mais bien un appel à la mobilisation des mandants et une feuille de route pour l'action du Bureau.
23. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini affirme que les actions futures de l'Organisation devraient être guidées par la Déclaration du centenaire et ne plus se limiter aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. La Déclaration marque non seulement le centenaire de l'Organisation, mais elle constitue aussi un nouveau pilier qui donne à l'OIT une orientation stratégique pour son deuxième siècle d'existence, à une époque d'immenses transformations dans le monde du travail.
24. Si l'on ne peut pas s'attaquer à toutes les priorités de l'Organisation au cours du prochain exercice biennal, il faut au moins donner la priorité aux domaines programmatiques en grande difficulté, tout en assurant un juste équilibre entre les régions et les mandants. Le résultat 8, relatif à la protection sociale, est un domaine prioritaire pour l'Afrique puisque, comme cela est relevé dans le document, 82 pour cent des femmes et des hommes en Afrique n'ont toujours pas accès à des prestations sociales, principalement dans les zones rurales.
25. Les programmes de travail pour les exercices biennaux à venir devront progresser en se fondant sur les résultats de l'exercice biennal en cours et sur le débat de 2020-21. Le groupe de l'Afrique se félicite de la prise en compte des orientations qu'il avait formulées lors des discussions précédentes. Il approuve le programme de travail, puisqu'il traduit la Déclaration du centenaire et l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et qu'il est aligné sur le plan stratégique pour 2018-2021 et les ODD. La quatorzième Réunion régionale africaine, qui se tiendra en Côte d'Ivoire en décembre 2019, validera les priorités régionales et proposera le cas échéant des améliorations ou de nouvelles priorités transversales. La prise en compte de cette contribution par le Bureau est appréciée.
26. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine se félicite des références claires à la Déclaration du centenaire de l'OIT et de l'alignement sur les ODD, ainsi que de la structure ciblée et rationalisée des résultats stratégiques et des résultats facilitateurs. Ce programme et budget renforcera le rôle de l'OIT en ce qui concerne la création et la diffusion des connaissances sur le travail décent et lui donnera une plus grande influence dans le système multilatéral. Le Bureau devrait continuer de collaborer avec d'autres instances internationales, telles que le G20 et le groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud).

27. Le GASPAC est satisfait de l'aperçu des contextes régionaux qui permettra d'apporter une réponse plus ciblée aux défis du travail décent et d'assurer une meilleure coordination avec le système des Nations Unies aux niveaux régional et national. Il partage l'avis selon lequel la recherche et les statistiques sont des outils utiles pour éclairer les recommandations et accroître la visibilité de l'Organisation au sein du système multilatéral et encourage le Bureau à poursuivre son partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) et à développer les capacités de ce centre.
28. Le GASPAC prend note des améliorations apportées au cadre de résultats afin de renforcer encore le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT et souhaiterait que le Bureau améliore la transparence et renforce la participation des mandants à la formulation des indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable. Il attend avec intérêt de recevoir des informations et des analyses détaillées sur la façon dont les progrès réalisés au niveau des produits contribuent à la réalisation des objectifs fixés aux niveaux des résultats et de l'impact à long terme.
29. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne accueille avec satisfaction ce programme de travail complet qui traduit les priorités essentielles de la Déclaration du centenaire. Quand on affirme dans la Déclaration de Philadelphie que le travail n'est pas une marchandise et qu'on adopte, dans le cadre de la Déclaration du centenaire, une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, on pose des jalons historiques qui réaffirment le caractère essentiel de la justice sociale et la nécessité urgente d'un travail respectueux et décent pour tous. En cette période de transformations, le Bureau doit, avec ses mandants tripartites, demeurer le gardien le plus fiable et le défenseur le plus ardent de ces valeurs.
30. Le groupe de l'Europe orientale soutient fermement le rôle de l'OIT dans la réalisation du Programme 2030 dans son domaine de compétence et son mandat et souhaite que l'Organisation renforce ses liens multilatéraux tout en préservant son rôle important dans le système des Nations Unies pour le développement.
31. Les résultats stratégiques 1 et 2 sont les deux principaux piliers sur lesquels repose la justice sociale, et le Bureau doit continuer à renforcer ses mandants tripartites, ses institutions et le dialogue social, ainsi que ses activités visant à l'établissement d'un système durable et efficace de normes internationales du travail.
32. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* se félicite du projet de programme et budget qui constitue une réponse fondatrice à la mission et à la vision énoncées dans la Déclaration du centenaire et une contribution essentielle à la réalisation du Programme 2030. L'efficacité dans la fourniture de services par le Bureau et une véritable collaboration avec les mandants tripartites, les partenariats public-privé et les financements nationaux dans de nombreux Etats sont autant d'éléments essentiels pour faire face aux changements sans précédent et aux défis exceptionnels qui sont apparus dans le monde du travail. Pour remédier au manque de ressources dans les pays en développement, le Bureau devrait s'efforcer de mobiliser des fonds au moyen de partenariats mondiaux et régionaux, comme le préconise l'ODD 17, et par l'intermédiaire du Fonds spécial pour les changements climatiques de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Grâce à la réforme du système des Nations Unies pour le développement, le Bangladesh a observé que les discussions et les communications sur les projets étaient mieux coordonnées entre les nombreux partenaires, ce qui lui a été bénéfique, et il attend avec intérêt de pouvoir évaluer ces projets à l'avenir, avec l'aide des initiatives de recherche de l'OIT.

Cadre de résultats

33. *La porte-parole du groupe des travailleurs* reconnaît que le résultat 1 est important, mais regrette qu'aucun indicateur ne lui soit associé; l'indicateur 8.8.2 des ODD pourrait peut-être combler cette lacune. Elle demande quand le Bureau pourra créer un indicateur pour ce

résultat. Son groupe estime que, contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 44 du document à l'examen, l'objectif premier de la législation du travail n'est pas de promouvoir la viabilité des entreprises, mais de protéger les travailleurs, et il attend du Bureau qu'il en tienne compte dans ses travaux techniques et de conseil. Le résultat 1 devrait indiquer clairement que les faiblesses du dialogue social restent principalement dues au fait que les conventions n^{os} 87 et 98 n'ont pas été ratifiées par certains Etats Membres ou ne sont pas pleinement mises en œuvre par ceux qui les ont ratifiées.

34. L'indicateur 1.4.2 place indûment la négociation collective sur le même plan que le dialogue social bipartite et la coopération sur le lieu de travail, ce qui est contraire au message porté par la Déclaration du centenaire. Contrairement à la coopération sur le lieu de travail, la négociation collective est un droit fondamental. Elle craint que l'indicateur 1.4.2 puisse être réalisé sans que l'accent soit mis sur la négociation collective et demande donc un indicateur distinct qui mette en avant la négociation collective. Le suivi annoncé des activités sectorielles est bienvenu. Le dialogue social transnational devrait être mieux mis en évidence dans le cadre de résultats. Le groupe des travailleurs est favorable à la proposition de publier un rapport phare traitant du rôle de la négociation collective et de son incidence sur les inégalités, les salaires et les conditions de travail.
35. Le groupe des travailleurs note avec satisfaction que le champ du résultat 2 a été élargi et comprend désormais la ratification des conventions techniques, conformément au mandat défini dans la Déclaration sur la justice sociale. Toutefois, les fonds déjà limités affectés à ce résultat ont encore été réduits, et le groupe des travailleurs craint que les ressources disponibles ne suffisent pas pour financer le travail supplémentaire qu'il faudra effectuer pour donner effet aux recommandations du mécanisme d'examen des normes.
36. Le paragraphe 75 ne doit pas être interprété comme une subordination du droit de saisir les organes de contrôle de l'OIT à l'épuisement des recours internes. Le groupe des travailleurs accueille favorablement la proposition relative à la publication d'un rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD. Il souscrit à l'idée d'intégrer la ratification et l'application des normes internationales du travail dans les stratégies nationales visant à réaliser les ODD, ainsi que dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), les projets de coopération pour le développement et les cadres de coopération de l'ONU, car cette intégration constituerait une contribution concrète à la réforme du système des Nations Unies et serait de bon augure pour les résultats de la période biennale à venir. La cible fixée concernant le pourcentage de nouveaux cadres de coopération de l'ONU qui devront comporter des mesures visant à donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT est trop basse et devrait être modifiée. La cible relative au nombre de ratifications de conventions techniques à jour devrait être revue à la hausse de manière à atteindre le même nombre que celui qui a été fixé pour les ratifications des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.
37. A propos du résultat 3, le groupe des travailleurs convient de la nécessité d'élaborer des politiques de l'emploi de portée générale afin de promouvoir le plein emploi productif et le travail décent. Pour ce qui est de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, le groupe des travailleurs souhaiterait qu'elle mette davantage l'accent sur les droits des jeunes travailleurs et sur les mesures à prendre pour garantir le respect de ces droits par les entreprises partenaires.
38. Pour ce qui est du produit 3.1, le groupe des travailleurs relève avec satisfaction que les efforts viseront plus particulièrement à promouvoir un cadre stratégique cohérent pour créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, ainsi que la recommandation n^o 204 et les diagnostics et les outils destinés à mesurer l'incidence des politiques menées à tous les niveaux sur la qualité de l'emploi, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En ce qui concerne le produit 3.2, le groupe des travailleurs se félicite de la priorité accordée au secteur agroalimentaire, à la promotion d'emplois de qualité, à la protection sociale et à la transformation structurelle des zones rurales, ainsi que des travaux qu'il est proposé d'entreprendre en faveur de la ratification et de la mise en

œuvre des conventions de l'OIT qui intéressent directement l'économie rurale. Pour ce qui est du produit 3.3, le groupe des travailleurs souhaiterait que l'accent soit davantage mis sur les politiques en faveur d'une transition juste vers la durabilité environnementale ainsi que sur le renforcement du dialogue social et de la cohérence des politiques nécessaire aux fins de cette transition. La cible se rapportant à l'indicateur 3.3.1 devrait être revue à la hausse. Pour ce qui est des produits 3.4 et 3.5, le groupe des travailleurs approuve les actions prévues sur le terrain en lien avec la recommandation n° 205 ainsi que l'action qu'il est proposé de mener à l'échelle internationale pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les situations de catastrophe et de conflit, et souligne que l'on ne saurait attendre des travailleurs âgés qu'ils restent en activité au-delà de l'âge du départ à la retraite, en particulier ceux qui ont commencé à travailler à un jeune âge dans des emplois pénibles.

39. Le résultat 4 n'accorde pas suffisamment d'attention à l'amélioration des conditions de travail, à la négociation collective et aux salaires dans les entreprises, questions pourtant expressément traitées dans les conclusions adoptées en 2007 par la Conférence internationale du Travail à l'issue de la discussion sur les entreprises durables. A la lumière de la Déclaration du centenaire, le programme et budget devrait remédier à cette lacune et accorder un degré de priorité plus élevé à la promotion du rôle du secteur public en tant qu'employeur important et fournisseur de services publics de qualité. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les propositions d'action au niveau national concernant les coopératives et l'économie sociale et solidaire. Néanmoins, les résultats relatifs aux indicateurs concernant les coopératives ou autres unités de l'économie sociale et solidaire ne sont pas indiqués dans le tableau des résultats, ce qui doit être corrigé. Son groupe n'est pas convaincu que l'augmentation de la productivité suffira, à elle seule, à garantir la formalisation et le travail décent, d'autres politiques étant nécessaires à cette fin, notamment pour assurer l'accès aux droits et à la protection sociale conformément à la recommandation n° 204.
40. Le produit 4.2 fait à juste titre référence à la nécessité d'œuvrer en faveur du travail décent et de l'amélioration des conditions de travail, mais l'indicateur 4.2.1 devrait être reformulé de manière à faire dûment ressortir ces aspects. Le groupe des travailleurs se félicite de la place centrale accordée à la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et au dialogue social sur les politiques et les stratégies d'investissement visant à faire en sorte que l'investissement étranger direct crée du travail décent.
41. En ce qui concerne le résultat 5, il faudrait mettre davantage l'accent sur les femmes et les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, qui sont particulièrement défavorisés du point de vue de l'accès à l'éducation et à la formation pour un apprentissage tout au long de la vie. Le groupe des travailleurs demande au Bureau des précisions concernant les termes «modèles de financement novateurs» et «mécanisme d'innovation».
42. L'oratrice se réjouit de l'augmentation des ressources affectées au résultat 6 et de l'importance accordée à la promotion de l'investissement dans l'économie du soin et dans des services publics de qualité. Elle se félicite aussi de la priorité donnée à la ratification et à la mise en œuvre des principales normes relatives à l'égalité de genres ainsi qu'à la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Elle demande au Bureau de préciser de quelle façon la cible se rapportant à l'indicateur 6.3.1 pourra être atteinte alors qu'aucune cible n'a été fixée quant au nombre de ratifications de cette convention. Eu égard à la discussion récurrente sur le dialogue social, l'émancipation des femmes devrait aussi passer par une meilleure représentation des femmes au sein des institutions du dialogue social.
43. Au sujet du résultat 7, l'oratrice salue les efforts visant à améliorer les taux de ratification et de mise en œuvre des conventions nos 87 et 98 et se félicite de l'attention accordée à la dégradation de la relation de travail et à la nécessité d'assurer à tous les travailleurs une protection au travail. Pourtant, le document à l'examen ne tient pas suffisamment compte du fait que les transformations à l'œuvre dans le monde du travail peuvent entraîner des erreurs

de classification des emplois et favoriser l'apparition d'autres formes de travail dans lesquelles la protection des travailleurs n'est pas suffisante, ce qui est par exemple le cas des travailleurs temporaires, des travailleurs indépendants et des travailleurs concernés par la transformation numérique. Rappelant l'appel lancé par le Conseil d'administration en faveur de la poursuite des travaux de recherche concernant l'accès des travailleurs des plateformes numériques et de l'économie des plateformes à la liberté syndicale et la négociation collective, l'oratrice note que les propositions de programme et de budget ne mentionnent nulle part la réunion d'experts tripartite qui avait été envisagée pour 2021; dans l'éventualité où un consensus favorable à une telle réunion se dégagerait, il serait utile d'avoir des précisions sur la manière dont celle-ci serait financée. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les travaux qu'il est proposé de mener sur les migrations de main-d'œuvre et il souligne l'importance que revêt la promotion d'une approche fondée sur les droits. L'oratrice invite le Bureau à promouvoir la ratification des conventions n^{os} 155, 161 et 187, mais aussi les conventions sur la sécurité et la santé dans les secteurs dangereux, et d'allouer des ressources suffisantes aux fins de la mise en œuvre des recommandations du mécanisme d'examen des normes sur la sécurité et la santé au travail. Elle se félicite de la proposition relative à l'établissement d'un rapport mondial sur le temps de travail. Notant toutefois que l'indicateur 7.3.1 ne mentionne pas le temps de travail, elle demande comment les résultats dans ce domaine seront mesurés.

44. Pour ce qui est du résultat 8, l'oratrice accueille avec satisfaction la promotion de la ratification de la convention n^o 102 et des autres normes relatives à la sécurité sociale qui sont à jour. Elle demande des précisions sur la motivation de la proposition visant à organiser une réunion tripartite sur les tendances et les réformes des retraites, soulignant que cette réunion devrait mettre l'accent non seulement sur la viabilité des régimes de sécurité sociale et de retraite, mais aussi sur leur efficacité et l'étendue de la protection qu'ils offrent, conformément à l'approche fondée sur les droits que défend l'OIT. Le Bureau devrait aider les organisations de travailleurs à participer à l'élaboration des politiques nationales en matière de sécurité sociale et aux débats sur les réformes des pensions, et défendre les normes de sécurité sociale dans le cadre de sa collaboration avec le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale. L'oratrice accueille avec satisfaction la proposition visant à utiliser la protection sociale pour formaliser l'économie informelle et à l'intégrer dans les politiques des salaires et des finances publiques.
45. L'oratrice demande comment le Bureau entend garantir que les travaux menés dans les régions iront dans le sens de la Déclaration du centenaire, étant donné que les priorités régionales retenues pourraient compromettre l'approche intégrée encouragée par les résultats stratégiques proposés. L'absence de cibles ventilées par région rend difficile l'évaluation des actions menées dans chaque région au titre des différents résultats. Le document à l'examen aurait dû donner un aperçu du nombre de PPTD envisagés pour 2020-21 et préciser que toutes les régions étaient priées de donner suite aux recommandations du mécanisme d'examen des normes.
46. En ce qui concerne l'Afrique, le document à l'examen ne met pas suffisamment l'accent sur le rôle moteur que jouent l'entrepreneuriat et les entreprises durables dans la création d'emplois décents et productifs et ne dit rien du dialogue social ni des normes internationales du travail. Par conséquent, le groupe des travailleurs demande des éclaircissements concernant les incidences d'une telle approche sur le cadre de résultats et souhaite que les efforts portent en priorité sur les salaires, étant donné les inégalités criantes qui existent dans la région. La place centrale accordée à la promotion des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance dans la région des Etats arabes est bienvenue, mais il faudrait intensifier l'action visant à garantir le respect des conventions n^{os} 87 et 98, en particulier dans les pays du Golfe. Il faut agir en faveur de la création d'emplois de qualité pour remédier aux déficits de travail décent. Il est déplorable que, en ce qui concerne la région de l'Asie et du Pacifique, le document à l'examen ne fasse pas mention de la promotion des normes fondamentales du travail; celle-ci devrait faire partie intégrante du programme de travail de l'OIT pour la période biennale à venir, de même que le renforcement du dialogue social dans la région. La promotion de la création d'emplois en Europe et en Asie centrale devrait être axée sur les emplois de qualité et le travail décent.

Une plus grande attention devrait être accordée aux salaires et à la négociation collective en Amérique latine et dans les Caraïbes étant donné les inégalités grandissantes constatées dans la région.

47. Le groupe des travailleurs félicite le Bureau pour le travail accompli dans le domaine des statistiques du travail et ses quatre rapports phares et renouvelle son soutien en faveur de l'établissement d'un rapport supplémentaire sur la négociation collective, les inégalités salariales et les conditions de travail.
48. Le Centre de Turin devrait aider les mandants à faire de la concrétisation des résultats stratégiques une priorité pour la période biennale 2020-21. Étant donné que la participation aux cours ouverts à tous est financée par les participants eux-mêmes, les travailleurs sont peu nombreux à pouvoir les suivre. Les mandants de l'OIT devraient pourtant être les principaux bénéficiaires des activités du Centre de Turin, car cela contribuerait à renforcer les institutions nationales. Les cours de formation relatifs à l'approche commune du système des Nations Unies en matière de renforcement des capacités et les cours destinés aux coordonnateurs résidents de l'ONU devraient davantage mettre en avant la valeur ajoutée apportée par l'OIT, à savoir le dialogue social et son mandat normatif qui inclut un système de contrôle.
49. L'oratrice demande des précisions sur l'opportunité de créer une unité chargée de l'innovation et sur les nouvelles approches envisagées à cet égard. L'élimination de certaines fonctions d'appui administratif pourrait se révéler contre-productive si lesdites fonctions retombent sur le personnel technique de première ligne. Le Bureau devrait examiner la question avec le Syndicat du personnel. Les priorités de l'OIT devraient être intégrées dans les cadres de coopération de l'ONU, non l'inverse, et le Bureau devrait y veiller. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
50. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine déclare que le groupe souscrit aux résultats stratégiques, considérant qu'ils vont tout à fait dans le sens d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, comme le préconise la Déclaration du centenaire. Les services concernés devraient collaborer étroitement pour veiller à une mise en œuvre cohérente de cette approche. Le Bureau devrait aussi entretenir une communication efficace avec les bureaux extérieurs et affecter les ressources nécessaires aux opérations sur le terrain en vue d'obtenir des résultats substantiels.
51. Le GASPAC salue les mesures envisagées par le Bureau afin de renforcer les capacités des mandants à établir un dialogue social efficace par le biais du résultat 1, mais il appelle à des efforts supplémentaires pour renforcer les capacités au sein des administrations du travail, au vu du rôle que celles-ci ont à jouer pour lutter contre les nouveaux obstacles au dialogue social qu'entraînent les mutations rapides observées dans le monde du travail. Concernant le résultat 2, le GASPAC souhaiterait un indicateur plus large et équilibré qui tienne compte de tous les produits, et espère continuer de coopérer avec le Bureau à la mise en œuvre de la méthodologie relative à cet indicateur. Le représentant du GASPAC est satisfait que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie aient été intégrés au résultat 5. Des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pourraient aider les pays du GASPAC à répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et permettraient aux travailleurs et aux employeurs de tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail qui évolue. L'orateur salue le résultat 4 sur les entreprises durables et le résultat 8 sur une protection sociale complète et durable. La création de conditions favorables au développement des entreprises grâce à l'innovation, les aides à l'entrepreneuriat et d'autres outils contribuera à accélérer la croissance économique et à stimuler le plein emploi productif. Le développement de systèmes de protection sociale durables et universels offrant une couverture et des prestations adéquates sera par ailleurs essentiel pour parvenir à l'objectif de justice sociale.
52. Le programme et budget pour 2020-21 ne portera des fruits que s'il est inclusif et adapté aux besoins de tous les mandants. Le GASPAC demande donc au Bureau d'envisager une répartition des moyens financiers et humains alloués à la région qui tienne mieux compte de

l'importance de sa population active. La diminution des dépenses extrabudgétaires estimées pour l'Asie et le Pacifique par rapport à la période biennale antérieure est en contradiction avec l'augmentation de la demande exprimée par les mandants tripartites de la région, qui appelait des efforts supplémentaires de la part du Bureau pour que davantage de ressources soient mobilisées.

53. Le GASPAC souscrit aux résultats facilitateurs proposés, se félicite de la stratégie de recherche et se dit prêt à collaborer avec le Bureau à la recherche d'autres sujets de recherche, notamment sur la frontière technologique. Il encourage le Bureau à améliorer les mécanismes d'appui à l'utilisation et la diffusion des connaissances; la collecte et l'analyse des données statistiques, en particulier, devraient être plus équilibrées et plus objectives. Le GASPAC demande au Bureau de prévoir des ressources suffisantes pour la mise en œuvre effective de la stratégie en matière de ressources humaines et du plan d'action visant à améliorer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes au sein de son personnel, et de prendre des mesures afin d'augmenter la représentation de la région de l'Asie et du Pacifique au sein de son personnel. Le GASPAC appuie le projet de décision.
54. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini considère, s'agissant du produit 1.2 relatif au renforcement de la capacité des organisations de travailleurs, qu'il faudrait inclure sa contribution à une culture du respect des lois et des politiques nationales. Quant au produit 1.4, il ne tient pas compte du fait que les ressources disponibles pour les institutions du dialogue social sont limitées et ne prévoit pas non plus de solutions à ce problème. Le groupe de l'Afrique se félicite des actions envisagées aux niveaux national et mondial pour rendre ces institutions plus efficaces, tout en considérant que le Bureau devrait apporter un soutien aux initiatives qui ont pour objet des forums de dialogue social de portée transfrontalière et régionale, comme celles de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), afin de les aider à surmonter leurs difficultés financières.
55. La soumission des normes internationales du travail nouvellement adoptées aux autorités nationales ayant compétence pour légiférer devrait être ajoutée aux actions relevant du produit 2.1. Le Bureau devrait fournir une assistance aux Etats Membres qui ne remplissent pas leurs obligations au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.
56. Le groupe de l'Afrique souhaite ajouter aux actions relevant du produit 4.1 la formulation ou la révision des politiques nationales du travail, car l'absence de politiques en la matière fait obstacle à la création d'un environnement favorable aux entreprises. Il est urgent pour les Etats Membres d'obtenir une aide à cette fin.
57. Le groupe de l'Afrique se félicite des propositions consistant à atteindre le résultat 5 grâce à la collaboration avec le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et le Centre de Turin, et recommande d'ajouter des centres régionaux d'administration du travail, parmi lesquels le Centre régional africain d'administration du travail.
58. Le projet de programme de travail ne serait pas complet s'il ne comprenait pas un produit visant à améliorer les structures de gouvernance de l'OIT et en particulier la composition du Conseil d'administration. La mention de cette question dans la Déclaration du centenaire est encourageante et laisse entendre que des mesures concrètes seront prises en la matière. Le groupe de l'Afrique attend de recevoir les propositions que le Bureau soumettra afin de poursuivre la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration dont il est fait mention à propos du produit B.1.
59. Il est difficile de comprendre le cadre de résultats, principalement du fait que les montants des bases de référence et des cibles ne sont pas suffisamment expliqués. Il devrait donc être revu. Le Bureau devrait présenter les montants des bases de référence et des cibles en fonction des régions ou du nombre d'Etats Membres ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs concernés au niveau national, pour chaque résultat et chaque produit.

60. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay souligne l'importance du programme de travail pour 2020-21 afin de donner suite aux décisions prises par la Conférence internationale du Travail à sa session du centenaire, notamment à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. L'oratrice accueille avec satisfaction le document, qu'elle considère ambitieux et complet, et elle se félicite des références qui y sont faites aux initiatives passées et de son alignement avec le Programme 2030. Il est essentiel que le programme, tout comme les autres propositions présentées dans le cadre du Conseil d'administration, soit aligné sur les crédits budgétaires qui ont été approuvés et que le document reflète l'importance de toutes les formes de coopération internationale, y compris la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.
61. Le GRULAC appuie la promotion d'une approche centrée sur l'humain, ainsi que les propositions relatives aux huit résultats stratégiques, aux trois niveaux d'indicateurs, aux trois résultats facilitateurs et aux éléments transversaux déterminants. Les objectifs du résultat 1 sont pertinents et le groupe se félicite tout particulièrement de l'engagement à fournir une assistance technique afin d'améliorer les systèmes d'inspection du travail; il considère important également de promouvoir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. S'agissant du produit 1.4, l'oratrice souhaiterait davantage d'informations sur les initiatives relatives aux communautés économiques régionales et la façon dont l'OIT y apportera un soutien. Soulignant l'importance du résultat 2 et des travaux du mécanisme d'examen des normes (MEN), elle se dit favorable à la mise en place d'un service d'assistance pour renforcer la participation des mandants au MEN et demande des informations quant à son fonctionnement. Le système de contrôle peut encore être considérablement amélioré pour que sa transparence et la participation active des Etats Membres soient assurées. Le Bureau et les organes de contrôle doivent comprendre le contexte actuel des pays afin de pouvoir leur apporter des recommandations qu'ils pourront appliquer. Le GRULAC considère que les efforts visant à rationaliser et à simplifier le système de présentation de rapports seront un pas dans la bonne direction.
62. Le résultat 3 aborde un grand nombre de défis auxquels la région d'Amérique latine et des Caraïbes continue de faire face. La proposition consistant à mettre à jour les lignes directrices sur l'emploi des jeunes est fondamentale. Le Bureau devrait aussi mettre l'accent sur des sujets tels que la transformation numérique, le travail décent dans l'économie rurale, la protection de l'environnement et les transitions vers le travail décent. L'oratrice ajoute que son groupe souhaiterait avoir des informations sur la nouvelle génération des politiques de l'emploi fondées sur des résultats, notamment sur leur élaboration, sur l'assistance dont les Etats et les partenaires sociaux auront besoin, sur les lacunes normatives existantes et sur l'incidence de ces politiques dans les pays de la région. Elle se félicite que la partie consacrée au résultat 4 mentionne les coopératives et l'économie sociale et solidaire, l'inclusion financière et le développement des petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que les diagnostics de l'informalité intégrant les questions de genre. Elle souhaiterait néanmoins un complément d'information sur la façon dont le Bureau entend promouvoir l'alignement des pratiques entrepreneuriales sur les principes consacrés dans les normes internationales du travail et dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.
63. S'agissant du résultat 5, la représentante du GRULAC demande au Bureau comment il soutiendra l'élaboration de politiques et de stratégies relatives aux compétences professionnelles et comment les mécanismes de financement et les systèmes d'incitation seront formulés. Le groupe souhaiterait aussi savoir quelle forme prendra le mécanisme d'innovation au service des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie et comment la recherche menée par le CINTERFOR pourra contribuer à la réalisation du produit 5.2. L'oratrice prend note avec satisfaction du projet visant à élaborer une stratégie de l'OIT sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et un cadre révisé sur les compétences professionnelles fondamentales, qui devrait également inclure les compétences socio-émotionnelles. Rappelant l'importance que revêt la prise en compte des activités de soin pour atteindre le résultat 6, l'oratrice demande de plus amples

informations sur la base de connaissances proposée afin d'étayer les législations, politiques et pratiques ayant trait aux soins; elle souhaiterait en particulier savoir si cette base de connaissances sera disponible en ligne ou sur une plateforme numérique et comment les mandants pourront y apporter leur contribution. De la même façon, elle souhaiterait que le Bureau explique comment il entend renforcer la base de connaissances sur l'égalité salariale. Elle relève la pertinence des autres actions envisagées dans le cadre du résultat 6, en particulier les efforts pour les personnes en situation de handicap et autres personnes en situation de vulnérabilité, mais elle demande au Bureau comment il abordera les problèmes auxquels les catégories de personnes mentionnées doivent faire face.

64. Dans le contexte du produit 7.1, il est important de veiller à ce que des initiatives telles que l'Alliance 8.7, l'IPEC+ et l'Initiative régionale de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes se poursuivent. L'exécution du produit 7.2 améliorera la cohérence des discussions sur la sécurité et la santé au travail au sein de l'OIT, en particulier sur la question de l'intégration des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, sur les efforts visant à obtenir la ratification des normes correspondantes et sur le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN. Faisant observer que la flexibilisation du travail ouvrirait des possibilités à des catégories de personnes qui, sans cela, auraient des difficultés à accéder à l'emploi, la représentante du GRULAC insiste sur la nécessité d'analyser la viabilité de cette option et les avantages que celle-ci présente pour la société, les organisations et l'environnement. Concernant le résultat 8, elle convient que les politiques et les mesures visant à garantir des socles de protection sociale adaptés devraient se fonder sur les droits et garantir une sécurité élémentaire de revenu ainsi que des soins de santé essentiels. Elles devraient cependant tenir compte également des capacités ainsi que des priorités nationales, en accord avec les normes et recommandations de l'OIT. Les propositions consistant à apporter une assistance aux gouvernements afin d'améliorer le financement des systèmes de protection sociale seront utiles; les efforts devraient porter sur les stratégies visant à encourager la transition vers l'économie formelle et à améliorer la viabilité budgétaire des systèmes de protection sociale. S'agissant de la stratégie de collaboration proposée dans le cadre du produit 8.1, l'oratrice demande dans combien de temps elle sera mise en œuvre. De la même façon, elle demande des informations complémentaires sur les programmes de renforcement des capacités à l'intention des responsables et des praticiens de la protection sociale, pour savoir notamment quand et comment ces programmes seront lancés.
65. La représentante du GRULAC est satisfaite de l'aperçu des contextes régionaux, notamment de la mention spéciale qui y est faite aux conclusions de la 19^e Réunion régionale des Amériques. Le principe selon lequel personne ne doit être laissé pour compte met la région face à des défis particuliers qui imposent de prendre des mesures dans des domaines importants, comme les déficits de travail décent, l'informalité, les bas niveaux de productivité, les inégalités, les compétences requises dans le nouveau monde du travail et la protection sociale. L'oratrice demande comment le Bureau envisage de définir ses priorités et d'appliquer les mesures énoncées dans le document et comment il collaborera avec les pays en fonction des différents contextes. Elle convient que, en période de mutations rapides, il faut continuer de développer les capacités et que, pour cela, il faut disposer d'études scientifiques rigoureuses. C'est pourquoi les gouvernements du GRULAC sont prêts à répondre à l'appel à une collaboration renforcée en matière de recherche, en coopérant et en mettant en commun leurs connaissances sur les questions liées au travail. Observant que le document signale qu'il y a des lacunes dans les données nationales, l'oratrice demande au Bureau d'expliquer en quoi consistent ces lacunes. Elle se félicite par ailleurs du projet consistant à adapter le format de la base de données du BIT sur les statistiques du travail au cadre mondial d'indicateurs des ODD et à mettre davantage l'accent sur les perspectives régionales dans les rapports phares; le GRULAC pourrait y apporter sa contribution en faisant part de son expérience dans les domaines spécifiques qui constituent des défis dans la région. L'oratrice félicite le Centre de Turin pour les progrès réalisés pendant la période biennale passée. Néanmoins, pour permettre à davantage de participants d'Amérique latine

et des Caraïbes de profiter des formations offertes par le centre, il faudrait que les cours soient annoncés suffisamment à l'avance et que les besoins particuliers des pays de la région soient pris en compte.

66. A propos des résultats facilitateurs, le GRULAC reconnaît qu'il est important de disposer de services consultatifs fondés sur des éléments probants et il salue l'intégration de la stratégie de l'OIT en matière de recherche et les travaux de l'OIT en rapport avec les ODD. Le groupe souhaiterait avoir des informations sur la nature et la fréquence des rapports devant être soumis à un examen collégial, dont il est fait mention à propos du produit A.2, ainsi que sur les contenus ciblés et les directives relatives à l'utilisation de l'image de marque de l'OIT mentionnés dans la partie relative au produit A.3. A propos du résultat facilitateur B, particulièrement important puisqu'il a pour objet d'améliorer la gouvernance de l'Organisation, le GRULAC est d'accord pour que le nouveau format de deux semaines pour la Conférence internationale du Travail soit maintenu, mais il insiste sur la nécessité de disposer des documents à temps et de tenir un plus grand nombre de consultations informelles. Il considère que le travail et le rôle du Bureau de l'audit interne et du contrôle sont essentiels. Il est clair pour le groupe que l'Organisation doit veiller à une utilisation rationnelle de ses ressources, mais il tient à signaler que les services d'interprétation et la distribution des documents dans les trois langues de travail sont essentiels et qu'il convient d'en tenir compte dans la réflexion sur les mesures d'économie. A propos du résultat facilitateur C, le Bureau devra poursuivre ses efforts visant à renforcer les compétences de son personnel et à assurer une plus grande diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes. Le GRULAC apprécierait de recevoir des informations supplémentaires sur les tableaux I.1 et I.2 et notamment sur les moyens de vérification et les critères à utiliser pour les cibles. Le GRULAC adhère au projet de décision.
67. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni félicite le Bureau d'avoir soumis le document en temps voulu et d'avoir défini un cadre plus solide, présentant des résultats moins nombreux et plus ciblés et davantage de rigueur dans la mesure des réalisations.
68. Le groupe des PIEM estime qu'il est important de continuer à renforcer la gestion axée sur les résultats à l'OIT en étendant les capacités dans ce domaine à l'ensemble du personnel et en développant un système intégré d'appui à la gestion. Il est également important d'assurer une cohérence à l'échelle du système ainsi que la mise en œuvre des réformes cruciales du système des Nations Unies pour le développement. L'explication claire des liens entre les résultats stratégiques et le Programme 2030 montre combien les travaux de l'OIT sont importants, et le groupe se félicite que le Bureau gère les coûts de la réforme à partir des ressources existantes. Il attend avec intérêt le document qui sera soumis à la 338^e session du Conseil d'administration sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025 et sur sa place dans le système international, car il est important que ces réflexions soient liées à l'approche programmatique de l'OIT.
69. Le groupe des PIEM souhaiterait obtenir des informations sur le calendrier de présentation de l'état d'avancement des résultats et des produits. Les systèmes actuels d'établissement de rapports devraient être revus de façon à les aligner sur les principes de la gestion axée sur les résultats. Le groupe des PIEM est prêt à aider le Bureau à formuler des indicateurs plus solides. En effet, dans la présentation des produits, l'accent est actuellement mis sur le renforcement des capacités des mandants, mais ni le rôle ni la responsabilité du Bureau ne sont évalués et les moyens de mesurer la réalisation de certains produits subjectifs ne sont pas clairs. Tout en ayant conscience des difficultés que cela représente, l'oratrice constate avec regret que les ressources affectées aux différents domaines d'action pour la période biennale 2020-21 ne sont pas comparées avec les chiffres de 2018-19 dans les Propositions de programme et de budget; aussi demande-t-elle que ces informations soient fournies à l'avenir pour que le Conseil d'administration soit à même d'identifier d'éventuels changements de priorités dans le budget. Les résultats stratégiques reflètent bien les objectifs stratégiques de l'OIT en général, mais le Bureau ne saurait dépasser ce qui a été convenu

dans la Déclaration du centenaire ou dans le mandat constitutionnel de l'Organisation, certains produits ne reflétant pas un consensus tripartite.

70. Le groupe des PIEM se félicite que l'on continue de mettre l'accent sur l'action normative de l'OIT et espère que cette priorité se traduira également dans sa stratégie de coopération pour le développement. Le groupe salue la création d'un résultat spécifique sur l'égalité hommes-femmes, même s'il s'attendait à ce que les questions d'égalité hommes-femmes continuent d'être intégrées à tous les autres résultats stratégiques. Le Bureau est invité à fournir des orientations sur la façon dont le suivi des résultats 1 et 2 sera assuré, ainsi que sur le renforcement du résultat 2, qui est nécessaire si l'on souhaite intégrer une fonction normative soutenue et renforcée dans le programme de travail. En ce qui concerne l'appendice I, le Bureau devrait préciser si le niveau cible correspond au niveau que l'on veut atteindre ou s'il s'agit de l'augmentation visée, car le niveau cible est dans certains cas inférieur à la base de référence. L'oratrice demande au Bureau de fournir les indicateurs des niveaux de résultats manquants.
71. Le groupe des PIEM se félicite de l'objectif ambitieux du résultat facilitateur A. La transformation de l'équipe chargée de l'examen des processus opérationnels en unité chargée de l'innovation au titre du résultat facilitateur C devrait permettre à celle-ci de se consacrer davantage à identifier et soutenir des modèles de prestation de services plus efficaces et plus efficaces. Le groupe des PIEM souhaite que le Bureau explique pourquoi il n'y a pas d'examen des risques pour les résultats facilitateurs et comment les ressources, notamment celles issues du budget ordinaire, ont été réparties entre les résultats. Il souhaite avoir des informations sur la stratégie de mobilisation des ressources du Bureau, y compris sur les mécanismes de financement innovants envisagés en vue de diversifier sa base de financement dans le cadre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
72. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande fait savoir que la Turquie, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie, ainsi que la Bosnie-Herzégovine s'associent à sa déclaration. L'UE encourage le Bureau à renforcer le cadre de résultats en fournissant des indicateurs pour chaque résultat et chaque cible afin d'améliorer la transparence et le suivi. Le programme et budget doit être à la fois facile et rapide à réaliser, pour permettre au Bureau d'axer son action sur l'obtention de résultats et d'atteindre les résultats stratégiques convenus, tout en étant suffisamment solide pour garantir la mise en œuvre du Programme 2030. L'OIT doit se concentrer sur la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire et jouer un rôle de chef de file dans l'évaluation de l'incidence qu'ont les éléments moteurs du marché du travail sur l'avenir du travail. Des ressources budgétaires doivent être affectées en quantité suffisante à l'élaboration et au maintien de normes internationales du travail solides et à jour et à la mise en place d'un mécanisme de contrôle efficace qui en renforcera l'impact et la bonne application. Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, le Bureau devrait renforcer sa collaboration avec les équipes de pays et les coordonnateurs résidents des Nations Unies afin d'appuyer la mise en œuvre du programme normatif et des valeurs de l'OIT par des initiatives telles que les PPTD. Tout en se félicitant que les principaux éléments de la Déclaration du centenaire figurent dans les résultats, stratégiques et facilitateurs, l'UE aurait souhaité que l'accent soit davantage mis sur la lutte contre les effets du changement climatique dans le monde du travail.
73. L'UE souhaiterait disposer d'informations complémentaires sur l'équilibre entre les recettes du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires allouées aux différents résultats, ainsi que sur les stratégies que le Bureau va déployer pour faire en sorte que les moyens financiers répondent à ses priorités pour l'exercice biennal en cours, tout comme sur le moyen et le long terme. Dans la perspective des débats de la 338^e session du Conseil d'administration sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2020-2025 et le plan stratégique pour 2022-25, le Bureau devrait fournir des informations permettant de comparer les ressources allouées aux différentes actions et indiquer leur poids relatif par

rapport au programme et budget en cours pour permettre de comprendre l'évolution des activités de l'OIT au cours des périodes biennales à venir. Les moyens de vérification et les bases de référence des indicateurs de produits figurant à l'appendice I sont très généraux et ne permettent pas de voir clairement les changements dans les activités de l'OIT, ni l'affectation de ressources à des produits différents. Des indicateurs et des bases de référence auraient dû être inclus dans tous les résultats pour que l'on puisse déterminer avec plus de transparence à quoi attribuer la contribution de l'OIT au Programme 2030. L'UE se félicite de l'accent mis sur le renforcement des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs dans le cadre du résultat stratégique 1, ce qu'elle considère comme essentiel pour atteindre tous les autres résultats stratégiques; elle souligne aussi la nécessité d'organiser des activités visant à protéger et à promouvoir des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes et insiste sur l'importance d'une reconnaissance effective de leur droit de négociation collective. Les conclusions du Conseil de l'Union européenne sur la Déclaration du centenaire montrent combien l'UE est attachée à la mise en œuvre des décisions clés de cette Déclaration.

74. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* constate avec satisfaction que le programme de travail suit une approche qui considère l'Organisation dans sa globalité, et elle remercie le Bureau pour les explications données sur les liens entre les résultats stratégiques et les objectifs de développement durable (ODD). Le nouveau cadre de résultats constitue une réelle avancée. Cependant, si certains indicateurs sont clairement définis, d'autres restent subjectifs, et elle souhaiterait connaître les critères qui permettront de déterminer si les résultats auront été atteints. Elle demande par exemple comment serait définie «une nouvelle génération de politiques de l'emploi» au titre du résultat 3 ou «une durée du travail excessive» au titre du résultat 7; certains travailleurs peuvent choisir de travailler de longues heures et, d'une manière générale, ils ne devraient pas en être empêchés. Le renforcement des capacités, comme indiqué au résultat 1, revêt une importance particulière pour les administrations du travail et les services d'inspection du travail, compte tenu de leur rôle essentiel pour la protection des travailleurs. La mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités dans le domaine des politiques environnementales devrait être limitée aux politiques concernant le lieu de travail. L'oratrice demande en quoi la stratégie de collaboration avec les institutions financières internationales dans le domaine de la protection sociale telle qu'elle est proposée dans le document diffère de ce que l'Organisation fait actuellement, et elle souhaite avoir des informations complémentaires sur les rapports qu'il est envisagé de publier conjointement avec d'autres institutions des Nations Unies. Le document fait fréquemment référence à l'élaboration de nouveaux outils, mais les objectifs spécifiques de ces outils ne sont pas toujours clairs, aussi le Bureau devrait-il s'assurer qu'ils sont vraiment nécessaires.
75. *Un représentant du gouvernement de la Bulgarie* déclare que la Déclaration du centenaire est un document historique qui va guider les activités de l'OIT pendant de nombreuses années. L'adoption de la Déclaration et de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est le fruit d'efforts considérables, et la dynamique doit être maintenue par la mise en œuvre du programme de travail pour 2020-21. Le secteur privé joue un rôle moteur dans l'introduction des nouvelles technologies et la modernisation du monde du travail, et son expérience doit être mise à profit. Dans ce contexte, les travailleurs sont confrontés à une demande croissante de compétences spécifiques et, face à ces défis, il convient de renforcer le dialogue tripartite sur les nouvelles approches. L'adoption de la Déclaration du centenaire est une première étape sur un long chemin; la prochaine étape doit être franchie rapidement.
76. *Une représentante du gouvernement du Japon* déclare que son gouvernement se félicite des propositions visant à relever les défis posés par le vieillissement de la population. Elle mentionne notamment la place importante accordée aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie au titre du résultat 5 et les propositions visant à garantir des conditions

de travail sûres et saines et un temps de travail décent au titre du résultat 7, y compris dans les nouvelles formes de travail. Elle se félicite également de la priorité accordée à l'égalité de genres au titre du résultat 6, et plus particulièrement à la nécessité de promouvoir les investissements dans l'économie du soin et un partage plus équilibré des responsabilités familiales. Les messages que les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 ont récemment envoyés vont dans le même sens, et l'OIT se doit de promouvoir des programmes dans ces domaines. L'oratrice regrette que le document n'aborde pas pleinement la question de la participation des travailleurs âgés et considère qu'il conviendrait de mettre davantage l'accent sur le «vieillissement actif» dans les futurs programmes et budgets.

77. La réaffectation des ressources obtenues grâce aux gains d'efficacité mérite d'être saluée; une allocation des ressources efficace et un examen régulier de ces affectations sont essentiels pour que l'OIT puisse s'acquitter de sa mission. Bien que la région de l'Asie et du Pacifique représente près de 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, elle ne reçoit qu'un peu plus du quart des ressources allouées aux programmes extérieurs et aux partenariats. Le Bureau devrait donc revoir l'allocation des ressources dans les futurs programmes et budgets et viser d'autres gains d'efficacité. Le gouvernement du Japon appuie le projet de décision.
78. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* se réjouit de voir que les résultats stratégiques sont directement liés à la Déclaration du centenaire. Elle se réjouit aussi de l'intégration des indicateurs des ODD dans la mesure des résultats et de la proposition visant à consolider le système de gestion axée sur les résultats de l'Organisation. L'OIT devrait se concentrer sur son mandat de base et être active dans les domaines où son expertise peut le mieux être mise à profit. La programmation de l'OIT doit être basée sur ses réflexions stratégiques. Tout en étant conscient des difficultés à proposer un programme et budget qui contienne à la fois des orientations stratégiques et des données techniques substantielles, le gouvernement de la Suisse estime que des informations importantes font défaut. Par exemple, le tableau 3 devrait indiquer les relations entre les résultats stratégiques et le budget opérationnel. De plus, la façon de fixer la clé de répartition des ressources pour chaque région n'est pas claire, pas plus que la méthode utilisée pour définir les bases de référence et les cibles. Enfin, les liens avec les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable devraient être mieux expliqués.
79. Tout en appuyant les travaux statistiques et de recherche proposés, le gouvernement de la Suisse estime qu'il conviendrait de vérifier s'il n'existe pas déjà des produits de diffusion des connaissances similaires; les partenariats avec d'autres organisations sont très importants dans ce cadre. Les équipes de recherche du BIT devraient travailler avec les unités opérationnelles et les conclusions émanant des travaux opérationnels devraient être prises en compte dans la recherche. L'OIT doit s'assurer qu'elle dispose des ressources humaines et techniques nécessaires au soutien qu'elle prévoit d'apporter dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences, et le travail décent doit être promu au sein des PME. L'oratrice regrette que le document ne mentionne pas assez les programmes mondiaux de l'OIT visant à soutenir les PME et les chaînes d'approvisionnement; ces programmes devraient être raccordés aux résultats stratégiques et occuper une place centrale dans le programme et budget. Enfin, les liens entre les ressources budgétaires et extrabudgétaires ne sont pas clairs.
80. *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que son gouvernement se félicite que le programme de travail mette l'accent sur des résultats précis et mesurables et en particulier sur les mesures prises au titre de chaque résultat pour renforcer la capacité technique des mandants à agir à tous les niveaux. En tant que pays pilote de l'Alliance 8.7, le Mexique a accueilli un atelier de planification stratégique en septembre 2019. Il a également participé à une récente réunion des points focaux de l'initiative régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes visant à abolir le travail des enfants. En continuant d'appuyer ces initiatives, le programme et budget pour 2020-21 renforcera la capacité de

l'OIT à fournir des services efficaces aux mandants et à promouvoir une approche centrée sur l'humain pour l'avenir du travail.

81. *Un représentant du gouvernement du Liban* prend la parole, avec l'approbation du bureau du Conseil d'administration, en sa qualité de président du Comité plénier de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail. Il déclare que l'adoption de la Déclaration du centenaire n'a pas été facile, elle s'est heurtée à des problèmes de procédure, à des attentes divergentes et à des désaccords entre les mandants sur la voie à suivre dans un contexte de transformations complexes dans le monde du travail. La Déclaration montre cependant que l'OIT et sa structure tripartite ont conservé toute leur pertinence, et l'enthousiasme avec lequel la Déclaration a été reçue est encourageant, tout comme l'ampleur de sa contribution aux efforts déployés pour atteindre les ODD. Il ne faut cependant pas en rester là en négligeant la mise en œuvre de la Déclaration; si l'OIT venait à manquer à ses promesses, sa réputation serait en jeu. Les revendications en faveur du travail décent et de la justice sociale sont au cœur des grandes manifestations que l'on a observées ces derniers temps partout dans le monde, et l'action que l'OIT va devoir mener à l'avenir devrait être fondée sur la conviction que la prospérité et la paix dépendent, aujourd'hui plus que jamais, des valeurs consacrées dans la Déclaration.
82. *Le Directeur général* répond aux observations faites au cours du débat qui s'est tenu précédemment sur les propositions concernant le programme de travail de l'OIT (déclaration reproduite dans l'[annexe III](#)).
83. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) répond à cinq ensembles de questions soulevées au cours du débat susmentionné. Tout d'abord, pour ce qui est de l'établissement du budget stratégique et de la façon dont celui-ci s'articule avec le budget opérationnel, il appelle l'attention sur les tableaux 2 et 3 du document qui présentent respectivement le budget stratégique approuvé par la Conférence et sa répartition par résultat stratégique. Le tableau 3 a été établi au moyen de la même méthode de gestion axée sur les résultats que celle utilisée au cours des dernières périodes biennales. L'affectation des ressources à chacun des huit résultats stratégiques reflète les apports de tous les départements et de toutes les régions. Le budget stratégique inclut donc, pour chaque résultat, les dépenses de personnel et tous les autres coûts des départements et régions respectifs qui apportent un appui direct à la réalisation du résultat. Les ressources sont tout d'abord reliées directement aux résultats, puis une extrapolation est réalisée vers d'autres ressources qui appuieront directement la réalisation du résultat. Avant la période biennale 2018-19, les coûts afférents aux services d'appui indirect étaient répartis entre les résultats mais, pour tenir compte des commentaires formulés par le Conseil d'administration, ils figurent désormais sur une ligne budgétaire distincte dans le tableau 3.
84. Les graphiques de la note d'information distribuée en séance montrent, pour chaque résultat, les contributions prévues de la part des départements et des régions concernés et mettent en évidence le caractère intégré des résultats et du travail du Bureau. Les ressources affectées à un résultat spécifique dans le budget stratégique sont par conséquent supérieures à celles allouées aux unités techniques responsables dans le budget opérationnel, ce qui traduit le fait que plusieurs unités du Bureau contribuent à chaque résultat et que chaque unité contribue à plusieurs résultats. Seules les contributions supérieures à 2 pour cent pouvant être visualisées dans le graphique, certaines unités dont les contributions sont inférieures à ce seuil, comme le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), ont été regroupées sous la rubrique «autres». Les pourcentages représentent la contribution d'une unité donnée au budget stratégique total pour un résultat donné. La présentation du budget stratégique par résultat, qui est la méthode la plus répandue au sein du système des Nations Unies, est reconnue comme une pratique de bonne gouvernance.

85. L'étape suivante du processus budgétaire – l'affectation des ressources aux différents produits et unités – intervient à des fins opérationnelles et facilite une gestion intégrée du contrôle de la bonne réalisation des résultats. Les résultats de ce processus sont présentés au Conseil d'administration dans le rapport sur l'exécution du programme établi à la fin de chaque période biennale. L'orateur précise que le processus de planification pour l'exécution du programme de travail pour la période 2020-21 commencera la semaine suivante avec la première réunion des coordonnateurs des équipes de planification du travail axée sur les résultats. Le Bureau continuera de faire progresser son approche en matière de gestion axée sur les résultats, avec l'appui des mandants.
86. Deuxièmement, en ce qui concerne les affectations de ressources du budget stratégique par résultat, il n'est pas possible d'établir une comparaison avec les périodes biennales précédentes, car le cadre directeur a changé. Les nouvelles propositions relatives au programme de travail présentent une approche plus ciblée et plus priorisée qui met davantage l'accent sur les compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité entre hommes et femmes, dans l'esprit de la Déclaration du centenaire de l'OIT; les montants affectés à ces domaines d'action ont donc augmenté par rapport à la période biennale 2018-19. En outre, il est impossible d'effectuer une comparaison ligne par ligne, car certains éléments des résultats stratégiques antérieurs ont été regroupés ou au contraire ventilés. Les intitulés proposés pour chaque résultat stratégique mettent en évidence ce changement d'approche.
87. Troisièmement, pour ce qui est des questions concernant certaines ressources en particulier, l'augmentation de 13 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) prévue pour le résultat 5 traduit la volonté de renforcer l'action sur les compétences. Cette estimation des ressources nécessaires pour obtenir un véritable impact montre que, par rapport à la période biennale 2018-19, l'Organisation a adopté dans ce domaine une approche plus ambitieuse.
88. Le déséquilibre dans les ressources extrabudgétaires – qui correspondent à des contributions versées sur une base volontaire et sont généralement préaffectées – pour les résultats 1 et 2 a été calculé en prenant en considération l'évolution des dépenses constatée, les contributions volontaires qui ont été confirmées et une évaluation des tendances probables en matière de mobilisation des ressources et de priorités des donateurs. Le Bureau poursuivra ses efforts de mobilisation des ressources pour tous les résultats stratégiques, comme le fera apparaître la stratégie en matière de coopération pour le développement qui sera présentée à la session suivante du Conseil d'administration.
89. Quatrièmement, en ce qui concerne l'utilisation des ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), celles-ci n'ont pas été affectées par résultat dans les Propositions de programme et budget, car le CSBO est une modalité de financement souple. Le Bureau les attribue de manière stratégique au sein du cadre de résultats de l'OIT en complément d'autres ressources de l'Organisation, en particulier en l'absence d'autres sources de financement immédiatement disponibles. En général, les ressources allouées au titre du CSBO sont utilisées pour appuyer les priorités et les objectifs stratégiques liés au travail décent, l'accent étant mis sur les pays les moins avancés et les pays à faible revenu afin de répondre aux besoins urgents des Membres de l'OIT, notamment ceux qui se trouvent en situation de crise, et de mobiliser des fonds supplémentaires provenant d'autres sources.
90. Cinquièmement, le cadre de résultats et le système de mesure proposés ont été élaborés conformément à la méthode utilisée dans l'ensemble du système des Nations Unies. Tel que déterminé par la théorie du changement au service du travail décent, le cadre comprend trois niveaux de planification – impact, résultats et produits – et s'accompagne d'indicateurs permettant de suivre et de mesurer les progrès accomplis et les résultats obtenus. Le niveau de l'impact correspond à la vision à long terme de la justice sociale par le travail décent; le niveau des résultats porte sur les changements nécessaires à moyen terme pour concrétiser cette vision; et le niveau des produits comprend les actions de l'OIT à mettre en œuvre

pendant la période biennale en vue de réaliser les résultats. Cette approche à trois niveaux facilitera le suivi des travaux de l'OIT et l'établissement de rapports sur ces travaux. Ces innovations tirent parti des améliorations déjà apportées à la gestion axée sur les résultats et marquent un tournant notable en ce qui concerne l'obligation qui incombe à l'OIT de rendre des comptes à ses mandants, car elles permettent de suivre de plus près la contribution concrète de l'Organisation à la réalisation des résultats souhaités. Le cadre n'est pas figé, cependant; le Bureau continuera de travailler sur des méthodes de suivi et d'établissement de rapports et compte que de nouvelles améliorations seront mises en évidence au cours de la période biennale.

91. Le Conseil d'administration a souligné qu'il manquait un indicateur pour le résultat 1 et qu'il était nécessaire de développer certains des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) qui sont proposés. Se référant au paragraphe 292 du document, l'orateur réaffirme que le Bureau, suivant les orientations données par le Conseil d'administration, continuera d'œuvrer à l'élaboration d'indicateurs appropriés pour le résultat 1. Pour mesurer véritablement les progrès réalisés dans les différents domaines, il faut des indicateurs spécifiques pour chacun des résultats. Si l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs peut être utilisé comme indicateur indirect pour le résultat 1, il convient néanmoins mieux pour mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des normes internationales du travail à l'échelon national.
92. Les indicateurs de produit ne sont pas conçus pour mesurer tous les éléments à mettre en œuvre ou à produire au cours de la période biennale 2020-21. Dans certains cas, par exemple pour la durée du travail, les efforts porteront sur le développement de la base de connaissances et la fourniture de conseils stratégiques; s'il est peu probable qu'ils entraînent des changements politiques ou institutionnels notables à court terme (2020-21) au niveau national, ces travaux pourraient être considérés comme un indicateur pour 2022-23. Les indicateurs de produit existants sont quantitatifs: ils mesurent le nombre d'organisations ou de pays où des améliorations sont intervenues grâce à l'appui de l'OIT. Contrairement à la pratique antérieure, le cadre ne comprend pas de critère de réussite; c'est une démarche délibérée qui répond à la décision prise par le Bureau de mettre en place une méthode de mesure similaire à celle d'autres institutions des Nations Unies. Une forte dimension qualitative a toutefois été intégrée dans les indicateurs du cadre, l'accent étant mis sur des questions telles que les normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau a tout fait pour rester fidèle à la Déclaration du centenaire et la traduire immédiatement dans les faits et, avec le soutien du Conseil d'administration, il s'efforcera de perfectionner son approche au cours des deux années suivantes.
93. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) déclare, en réponse aux questions posées au sujet de la définition de bases de référence et de cibles, que chaque base de référence des indicateurs de produit indique le résultat escompté de l'action du BIT d'ici à la fin de 2019, alors que la cible renvoie, au-delà de cette base de référence, aux résultats que le BIT souhaite atteindre pour l'exercice biennal 2020-21. Les cibles ont été établies sur la base d'une estimation des besoins des mandants au niveau national, des ressources et capacités disponibles et du niveau d'ambition de chaque indicateur. La cible correspondant à l'indicateur 2.1.2 (ratification des conventions techniques) a été fixée sur la base des taux de ratification moyens constatés peu de temps auparavant. Les cibles fixées pour les indicateurs du résultat 5 reflètent une approche prudente; elles pourront devenir plus ambitieuses une fois que les capacités internes auront été renforcées et que des connaissances et de l'expérience auront été acquises. Conformément à la pratique habituelle de l'Organisation des Nations Unies (ONU), les informations sur les cibles ne sont pas ventilées au niveau régional. Les cibles ont été établies sur la base des besoins des mandants et des priorités figurant dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), puis ajustées en fonction des

priorités mondiales découlant de la Déclaration du centenaire ainsi que des ressources et capacités disponibles. Ces ajustements ne varient pas en fonction de la région.

94. En ce qui concerne les questions relatives à la manière dont il sera rendu compte du résultat stratégique 1 (Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif) et du résultat stratégique 2 (Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité) dans le bilan des autres résultats, l'orateur note que tous les autres résultats stratégiques comprennent des mesures spécifiques visant à renforcer la capacité technique des mandants, notamment en matière d'avis sur les normes et de conseils sur l'élaboration des politiques. Le suivi et l'établissement de rapports pendant l'exécution du programme de travail permettront de relever les progrès réalisés dans ces deux domaines et pour l'ensemble des résultats, à la fois au moyen d'indicateurs de produit et du système actuel de marqueurs au niveau du résultat de programme par pays. Le Bureau veillera à ce que la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail fassent l'objet d'un traitement séparé dans le cadre du suivi et de la communication des résultats au titre de l'indicateur de produit 1.4.2.
95. Répondant à une demande d'information complémentaire concernant la nouvelle génération de politiques de l'emploi (produit 3.1), l'orateur précise que, en ce qui concerne la portée, une attention accrue et plus systématique sera accordée aux politiques macroéconomiques, sectorielles et commerciales en tant que moteurs de la croissance économique, de l'emploi et de la promotion du travail décent. L'accent sera mis davantage sur la nécessité de veiller à ce que les politiques appliquées tirent parti des avantages liés aux transformations en cours dans le monde du travail et réduisent les risques découlant de ces transformations. Pour ce qui est de la mise en œuvre, la collaboration avec d'autres entités des Nations Unies sera renforcée.
96. Pour le résultat 4, les résultats de l'indicateur 4.1.1 (produit 4.1) relatifs à la mise en place d'un environnement propice à la création d'entreprises durables et à la croissance seront ventilés selon deux thèmes: les coopératives et l'économie sociale et solidaire.
97. Pour ce qui est du résultat 5 (Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles), l'orateur précise que l'approche de financement innovante décrite sous le produit 5.2 sera affinée au cours de l'exercice biennal afin d'y intégrer des mécanismes de financement tels que les droits à la formation liés aux systèmes de protection sociale, les obligations à impact social, les fonds pour la formation professionnelle financés par prélèvement et le financement des organismes de formation basé sur la performance. Les moyens de formation innovants mentionnés sous le produit 5.3 serviront à promouvoir des idées et des solutions permettant de relever les défis les plus urgents en matière de compétences en incitant les mandants et les prestataires de services d'enseignement et de formation à créer un réseau mondial et collaboratif d'innovation en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
98. En ce qui concerne le résultat stratégique 7 (Une protection adéquate et efficace pour tous au travail), la question du financement d'une réunion tripartite d'experts sur l'économie des plateformes numériques ne pourra être tranchée qu'une fois que le Conseil d'administration aura décidé d'inscrire une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques à l'ordre du jour d'une session à venir de la Conférence internationale du Travail.
99. La réunion tripartite sur l'évolution des systèmes de retraite envisagée dans le cadre du résultat 8 (Une protection sociale complète et durable pour tous) contribuera aux efforts déployés par les Etats Membres dans le domaine de la réforme des systèmes de retraite, tout en éclairant et orientant la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui doit se tenir à la 109^e session (2020) de la Conférence. Le programme de formation sur les régimes

d'assurance et de protection contre les accidents du travail prévu au titre du produit 8.2 sera mis en œuvre à partir du début de 2020. En ce qui concerne la stratégie de coopération avec les institutions financières internationales qui doit être élaborée au titre du produit 8.1, l'orateur note que le Bureau continuera de diriger conjointement avec la Banque mondiale le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle en vue de la réalisation des ODD. En 2020-21, le Bureau collaborera avec le Fonds monétaire international (FMI) pour aider les pays à accroître leur marge de manœuvre budgétaire en matière de protection sociale et pour élaborer une note d'orientation destinée à aider le personnel du FMI à mettre en œuvre la stratégie de cette institution dans le domaine des dépenses sociales; il y défendra notamment l'idée d'un niveau minimum de dépenses sociales, de sorte qu'un certain pourcentage des dépenses publiques soit investi dans la santé, l'éducation et la protection sociale.

100. En ce qui concerne les résultats facilitateurs A et C, l'orateur précise que les PPTD seront alignés sur le Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, mais que l'exercice d'une influence dans ce domaine est un élément central de la stratégie de coopération de l'OIT.
101. L'orateur indique que les lacunes des bases de données nationales mentionnées au paragraphe 231 du document s'entendent de l'absence de données sur les variables clés du marché du travail de certains Etats Membres.
102. Quant aux risques et aux stratégies d'atténuation pour les résultats facilitateurs, cette question a été examinée à la 335^e session du Conseil d'administration, au cours de laquelle le Bureau a présenté la stratégie pour les résultats facilitateurs B et C ainsi que la stratégie globale de gestion des risques et le registre des risques stratégiques.
103. Enfin, l'orateur précise que les 7 millions de dollars E.-U. supplémentaires qui figuraient dans le programme et budget pour 2016-17 au titre du résultat 4 (entreprises durables) ont été investis dans la réalisation de ce résultat; cet investissement accru s'est traduit par une augmentation de 27 pour cent des résultats, dont il a été rendu compte dans le rapport sur l'exécution du programme et budget de l'OIT pour 2016-17.
104. L'orateur assure le Conseil d'administration que le Bureau a pris note de tous ses commentaires et observations et qu'il en sera tenu compte dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21 et dans l'élaboration des Propositions de programme et de budget à venir.
105. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se félicite des éclaircissements détaillés et utiles fournis par le Bureau, notamment en ce qui concerne la distinction entre les bases de référence et les cibles. Son groupe convient qu'il importe de veiller à ce que les pays traitent séparément les questions relatives à la négociation collective et celles qui concernent la coopération sur le lieu de travail, et souhaite qu'un indicateur distinct portant uniquement sur la négociation collective soit élaboré dans les meilleurs délais. Il sera intéressant de voir comment, à la fin de l'exercice biennal 2020-21, le personnel du Bureau aura relevé le défi considérable que représente la nouvelle approche intégrée. Le groupe des travailleurs peut appuyer le projet de décision.
106. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il a écouté les réponses du Bureau mais qu'il maintient toutes les observations qu'il a formulées antérieurement dans le cadre de la discussion en cours. Le programme et budget proposé ne tient pas compte, comme il le faudrait, des préoccupations que son groupe a exprimées au sujet de l'appui à apporter aux entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent, ainsi que de la nécessité de coordonner les politiques, les réglementations et les institutions dans le cadre d'un effort conjoint du secteur public et du secteur privé qui place

la productivité au premier rang des objectifs économiques et sociétaux. Au lieu d'allouer le temps nécessaire à la tenue de consultations, le Bureau s'est contenté d'organiser des réunions d'information pendant le processus préparatoire, ce qui a eu pour conséquence majeure qu'aucune provision n'a été prévue pour couvrir les dépenses supplémentaires occasionnées par le jugement du Tribunal administratif concernant le coefficient d'ajustement applicable aux fonctionnaires en poste à Genève.

107. Pour illustrer son propos concernant l'absence de consultations, l'orateur cite le courriel envoyé le 6 août au Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme par le Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), lequel se plaignait que l'OIE, en tant que secrétariat du groupe des employeurs, n'avait reçu qu'un projet sommaire de programme et budget qui ne contenait aucune explication des résultats proposés, et ne s'était vu accorder qu'un délai très court pour communiquer ses commentaires à ce sujet. Le Secrétaire général de l'OIE regrettait également que, après avoir consenti tant d'efforts pour que soient adoptées une déclaration du centenaire porteuse d'un message fort et une résolution appelant à en refléter la teneur dans le programme et budget, le groupe des employeurs n'ait pu faire que peu de propositions concrètes, de surcroît très provisoires. Il indiquait en outre que le groupe des employeurs demandait depuis des années au Bureau de donner des précisions concernant les liens entre le budget stratégique et le budget opérationnel. Il terminait son message en disant qu'il s'attendait à des discussions difficiles à la session en cours du Conseil d'administration.
108. Ce n'est qu'en septembre que le groupe des employeurs a reçu une réponse à ce courriel, et le projet de programme et budget qui a été soumis ultérieurement omettait pour l'essentiel de traiter de questions importantes au sujet desquelles le groupe des employeurs n'a pas véritablement eu la possibilité de faire des propositions, telles que l'ajout d'un résultat distinct portant sur les organisations d'employeurs et de travailleurs.
109. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni dit que les informations supplémentaires détaillées qui ont été données ont contribué à clarifier certaines questions qui étaient restées sans réponse. Le groupe des PIEM est prêt à collaborer avec le Bureau pour perfectionner sa méthode de gestion axée sur les résultats et soutient le projet de décision.
110. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit qu'on ne voit toujours pas pourquoi, contrairement à la pratique antérieure, des chiffres globaux sont présentés avec le cadre de résultats, alors que, ventilés par région, ils aident les groupes régionaux à voir dans quelle mesure le Bureau parvient à atteindre les objectifs fixés. Un autre problème est que la note d'information sur le budget stratégique qui a été distribuée aux délégations juste avant la séance ne contient pas d'explications permettant de mieux comprendre les chiffres en question. Le groupe de l'Afrique souhaiterait par conséquent que des précisions soient apportées à ce sujet avant de poursuivre la discussion.
111. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne fait siennes les remarques formulées par le groupe des PIEM et fait valoir, rejoignant ainsi les propos du Directeur général, que l'adoption du budget tel qu'il est proposé à la session en cours n'est que la première étape d'un processus dans le cadre duquel il faudra s'atteler dans peu de temps à la préparation de la période biennale 2022-23. Le groupe de l'Europe orientale appuie le projet de décision.
112. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay accueille avec satisfaction les précisions qui ont été apportées au sujet des dépenses associées à chaque résultat par région, et indique que le GRULAC souscrit au projet de décision.
113. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran exprime l'espoir que le programme de travail à l'examen, par lequel l'OIT inaugurera son deuxième siècle d'existence, répondra efficacement aux objectifs de la Déclaration du centenaire. Le GASPAC soutient le projet de décision.

114. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR) reconnaît que les graphiques qui figurent dans la note d'information ne sont pas faciles à comprendre d'emblée. Le Bureau a essayé de montrer comment le budget opérationnel s'articule avec le budget stratégique pour chaque résultat, sans toutefois le décomposer par produit. Le résultat n'en demeure pas moins complexe car il mélange deux formes de comptabilité.*
115. *Pour ce qui est du processus de consultation, à la suite de la série de consultations qui a eu lieu du 15 au 17 juillet, l'organisation de nouvelles consultations a été demandée. Le Bureau ayant indiqué qu'il pourrait présenter un résumé des résultats stratégiques au plus tôt le 1^{er} août, il a été convenu d'organiser une consultation informelle au cours de la semaine du 5 août. Or, les représentants du groupe des employeurs ont ensuite informé le Bureau qu'ils n'étaient plus disponibles cette semaine-là et qu'ils ne le seraient que le 2 août. Le Bureau ayant expliqué qu'il lui serait impossible d'élaborer plus rapidement le document attendu, les employeurs ont alors accepté que les consultations aient lieu comme prévu. Il n'est donc pas correct de dire que le Bureau est revenu sur l'un quelconque de ses engagements.*
116. *Quant à la raison pour laquelle des chiffres globaux, et non pas ventilés par région, ont été présentés, l'orateur indique que le Conseil d'administration avait déjà décidé d'adopter une méthode de gestion axée sur les résultats et de suivre l'approche en vigueur à l'ONU. Au cours des semaines à venir, les équipes de planification du travail axée sur les résultats commenceront leurs travaux et seront en mesure d'apporter des informations plus précises concernant la répartition régionale, mais ces informations ne figureront plus dans le document du programme et budget.*
117. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que, à la lumière des précisions apportées par le Bureau, son groupe est disposé à appuyer le projet de décision.*
118. *Le Président prend note des réserves formulées par le groupe des employeurs, indiquant que celui-ci ne peut pas soutenir le projet de décision.*

Décision

119. ***Le Conseil d'administration, conformément à la Résolution concernant l'adoption du programme et budget pour 2020-21 et la répartition du budget des recettes entre les Etats Membres adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (2019), adopte le programme de travail et le cadre de résultats présentés dans le document GB.337/PFA/1/1.***

(Document GB.337/PFA/1/1, paragraphe 290.)

Programme et budget pour 2020-21: incidences financières du jugement du Tribunal administratif de l'OIT concernant les décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève (GB.337/PFA/1/2 et GB.337/PFA/INF/2)

120. *La porte-parole du groupe des travailleurs fait savoir que son groupe se félicite du jugement du Tribunal administratif de l'OIT et de son application immédiate par le Bureau à l'ensemble du personnel. En ce qui concerne les incidences budgétaires de cette décision, les frais afférents aux voyages du personnel pourraient probablement être réduits, mais les*

travailleurs craignent que les autres mesures proposées pour financer la dépense imprévue de 8,8 millions de dollars des Etats-Unis (E.-U.) ne nuisent aux services que le Bureau fournit aux mandants. Des consultations devraient avoir lieu avec le Syndicat du personnel sur toute question susceptible d'avoir une incidence directe ou indirecte sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel.

- 121.** A supposer que l'on utilise la provision pour dépenses imprévues relevant de la Partie II du budget opérationnel pour couvrir ce coût non budgété, cette réserve ne sera plus disponible pour financer d'autres dépenses supplémentaires qu'il pourrait être nécessaire d'engager au cours de la période biennale, d'où le risque de limiter les services ou les activités du Bureau. La recherche d'autres méthodes de financement se traduira inévitablement par l'annulation d'activités ou de réunions. Par conséquent, en vue d'atténuer cet impact sur le programme de travail, le groupe des travailleurs est favorable à l'approche qui consiste à recommander une dérogation exceptionnelle aux dispositions du Règlement financier à l'effet d'autoriser l'utilisation de toute prime nette dégagée de la période 2018-19 pour compenser cette dépense imprévue en 2020-21. Rappelant les utilisations de la prime nette qui ont été faites dans le passé avec l'aval du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, l'oratrice estime que le Conseil d'administration devrait se pencher, à sa 338^e session (mars 2020), sur l'utilisation en tout ou partie de la prime nette et des éventuels excédents disponibles. Elle invite les gouvernements à accepter cette approche. Souscrivant au projet de décision, l'oratrice propose d'y ajouter un nouvel alinéa *b)* ainsi libellé:

- b)* de demander au Bureau de soumettre toute proposition ayant des incidences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel à un dialogue social interne avec le Syndicat du personnel de l'OIT;

- 122.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime que le jugement du Tribunal vient conforter les employeurs dans la position qu'ils avaient adoptée lorsqu'ils avaient remis en question le bien-fondé des réductions salariales et la méthodologie arbitraire de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les mesures proposées par le Bureau pour financer le coût de 8,8 millions de dollars E.-U. lui semblent troublantes et il demande si le Bureau a élaboré d'autres solutions. Au vu des circonstances, il aurait été raisonnable d'anticiper la situation. Préoccupé par la proposition visant à procéder au gel temporaire des recrutements destinés à pourvoir des postes vacants, l'orateur demande des précisions sur les critères applicables pour prendre des décisions en la matière, sur le nombre et le niveau des postes concernés et sur la durée de mise en œuvre de cette mesure. Bien qu'il soit possible d'améliorer la planification et de limiter le nombre de missions, la réduction des voyages du personnel peut nuire à la qualité des services offerts aux mandants. Limiter les dépenses discrétionnaires consacrées au perfectionnement du personnel serait contraire à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et aurait une incidence sur d'autres stratégies institutionnelles. Il serait utile de savoir quel montant le Bureau compte recouvrer grâce à ces mesures. En outre, si la provision pour dépenses imprévues inscrite dans la Partie II du budget est utilisée pour financer partiellement les 8,8 millions de dollars E.-U., cela risque de compromettre des capacités opérationnelles déterminantes. Le groupe des employeurs réserve sa position en ce qui concerne l'utilisation de tout excédent ou prime nette dégagés à la fin de l'exercice 2018-19 et souhaite entendre les vues des gouvernements à cet égard. Le groupe des employeurs est favorable à l'insertion d'un nouvel alinéa *b)* dans le projet de décision, tel que proposé par le groupe des travailleurs, mais relève qu'il faudrait en modifier le libellé afin de demander au Bureau non pas de «soumettre» toute proposition à un dialogue social interne avec le Syndicat du personnel, mais bien de consulter ce dernier.

- 123.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la Chine demande au Bureau des informations plus détaillées concernant les incidences financières qu'aura le jugement du Tribunal sur le programme et budget pour 2020-21. Le GASPAC souhaite

également disposer de plus amples renseignements sur les mesures administratives internes visant à gérer cette dépense imprévue, en particulier sur la proposition relative au gel temporaire des recrutements destinés à pourvoir des postes vacants. Le GASPAC se félicite de la proposition du Bureau d'envisager d'autres méthodes de financement grâce aux économies réalisées pendant la période biennale en cours et appuie le projet de décision.

124. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay prend note des incidences financières que suppose pour l'Organisation l'application du jugement du Tribunal concernant les décisions de la CFPI relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève. Elle se félicite des efforts que déploie le Bureau pour absorber ces coûts sans les répercuter immédiatement sur les contributions des Etats Membres. En ce qui concerne les propositions de financement de la dépense en question, un complément d'information est nécessaire pour connaître l'ampleur des mesures d'économie et pour savoir si l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues et des éventuels excédents résultant de l'exercice en cours sera suffisante. L'oratrice fait remarquer que le GRULAC était partisan d'un budget à croissance nominale zéro pour 2020-21 et que la croissance réelle du budget adopté par la Conférence exige déjà des Etats Membres qu'ils fassent preuve d'une extrême souplesse, alors qu'ils sont confrontés à des difficultés budgétaires et fiscales importantes au niveau national.
125. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que son groupe déplore vivement que l'on n'ait pas prêté attention aux conseils de prudence que celui-ci a toujours donnés au sujet de la CFPI. L'absence de responsabilité dans la planification financière du Bureau doit être examinée avec un esprit critique afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir. Lorsque le budget a été réajusté à la 335^e session (mars 2019) du Conseil d'administration, les préoccupations exprimées par le groupe de l'Afrique quant à la nécessité de constituer des provisions pour dépenses imprévues n'ont pas été prises en considération.
126. Qualifier ce déficit d'«imprévu» induit en erreur. Le Conseil d'administration a rapidement eu une idée claire des incidences en jeu, mais il n'a pas pris de disposition. Toutes les options proposées au paragraphe 6 pour couvrir cette dépense non budgétée sont, de l'avis du groupe de l'Afrique, des mesures désespérées qui auront des conséquences négatives sur l'efficacité de l'Organisation.
127. Qui plus est, le document est si superficiel qu'il soulève davantage de questions qu'il n'en résout. En particulier, l'orateur souhaite savoir pourquoi le Bureau n'a pas prévu le risque financier qui existait nécessairement dès lors qu'aucune disposition n'était prise pour parer à l'éventualité d'un jugement défavorable du Tribunal. En outre, étant donné que le jugement a été immédiatement appliqué, le Bureau devrait expliquer où en sont les choses à ce stade et préciser, en particulier, si des discussions sont en cours avec le Syndicat du personnel pour tenir informés les fonctionnaires du BIT des étapes suivantes et de la date à laquelle le Bureau leur remboursera le moins-perçu résultant de l'application de la décision de la CFPI.
128. Le Bureau devrait également expliquer plus en détail quel montant il compte obtenir pour chacune des mesures énoncées au paragraphe 6 et l'impact que ces mesures pourraient avoir sur l'efficacité de son fonctionnement et sur l'exécution des programmes de l'OIT. Constatant que l'alinéa a) du projet de décision au paragraphe 9 comporte des expressions telles que «dans la mesure du possible» et «Si cela s'avérait impossible», l'orateur demande au Bureau d'adopter une formulation beaucoup plus ferme. Dans l'attente de réponses écrites à ses questions, l'orateur demande que l'adoption d'une décision par le Conseil d'administration soit reportée à une séance ultérieure au cours de la session.
129. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare que cette dépense non budgétée devrait être couverte de manière proactive, systématique et transparente. A cette fin, elle demande au Bureau d'établir un plan détaillé assorti de mesures concrètes visant à financer le montant de 8,8 millions de dollars E.-U. dans le cadre de la Partie I du budget. Cela

éviterait ainsi d'avoir à prévoir de surcroît l'utilisation de la provision relevant de la Partie II du budget. En conséquence, le groupe des PIEM propose de supprimer le membre de phrase « , ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (Partie II) » figurant à l'alinéa a) du projet de décision au paragraphe 9.

130. Le groupe des PIEM ne peut pas souscrire à l'utilisation des soldes de prime nette au cas où les mesures internes ne permettraient pas de couvrir l'intégralité des coûts, étant donné que, conformément au Règlement financier, ces soldes devraient soit être reversés aux Etats Membres, soit être utilisés dans le cadre du Fonds d'incitation pour encourager le prompt paiement des contributions. Le groupe des PIEM propose donc de supprimer l'alinéa b) initial. De même, sans un complément d'examen ni une décision formelle, il ne soutient pas la proposition visant à financer au moyen des contributions des Etats Membres pour 2023 tout déficit du Fonds de roulement dû aux dépenses résultant du jugement du Tribunal.

131. Tout en respectant le caractère définitif du jugement du Tribunal, le groupe des PIEM se dit préoccupé par les incidences de cette décision pour le régime commun des Nations Unies. Les délibérés du Tribunal remettent en cause la légalité de la méthode utilisée par la CFPI pour déterminer les ajustements de poste et soulèvent des questions délicates quant à la légalité de l'ajustement précédemment appliqué à Genève, qui était fondé sur une enquête menée en 2010. En effet, il y a lieu de se demander s'il convient de revenir à l'ajustement de poste de 2010 aux fins du calcul des traitements. En ce qui concerne l'amendement proposé par les travailleurs, le groupe des PIEM en comprend l'intention, mais estime que tout dialogue devrait être mené conformément aux dispositions du Statut du personnel. L'oratrice propose d'ajouter une précision en ce sens à l'amendement des travailleurs.

132. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que son groupe ne voit pas d'objection à mentionner le fait de mener des consultations avec le Syndicat du personnel au lieu de faire référence à la soumission de propositions dans le cadre du dialogue social, et convient que le nouvel alinéa b) du paragraphe 9 devrait être reformulé en conséquence. L'oratrice demande confirmation de la position du groupe des employeurs concernant l'alinéa b) initial du paragraphe 9.

133. *Le porte-parole du groupe des employeurs* répond que, pour ce qui est de l'alinéa b) du paragraphe 9, la position de son groupe est à présent alignée sur celle du groupe des travailleurs.

134. *Un représentant du Directeur général (DDG/MR)* rappelle que le Tribunal s'est prononcé non pas sur la méthodologie appliquée par la CFPI, mais sur la légitimité du processus décisionnel de la commission eu égard à son Statut. Le Tribunal a estimé que la CFPI avait suivi un processus de prise de décisions qui n'était pas conforme à son Statut et qu'en fait elle aurait simplement dû soumettre une recommandation à l'Assemblée générale des Nations Unies pour examen. Le Tribunal a certes évoqué des questions de méthodologie, mais il n'a pas statué en la matière.

135. Il convient de garder à l'esprit que le montant de 8,8 millions de dollars E.-U. imputable aux incidences financières de cette décision représente environ 1,1 pour cent du budget ordinaire et que, au cours des précédentes périodes biennales, les gains d'efficacité réalisés par le Bureau ont été nettement supérieurs à 1 pour cent. Le Bureau estime donc être en mesure de réduire au minimum, voire d'éviter tout impact sur la prestation de ses services grâce aux possibilités d'économie qui seront recensées. Le système de gestion des postes vacants lui permet déjà de réaliser des économies en évaluant le classement de chaque poste devenu vacant et la mesure dans laquelle il est nécessaire et urgent de le pourvoir. Le Bureau continuera de procéder au cas par cas; il n'y aura pas de nouvelle politique généralisée dans ce domaine. De même, en ce qui concerne les missions du personnel, le Bureau continuera de réaliser des économies lorsque cela est possible, là encore sans entraver indûment les activités prévues au titre des programmes, par exemple en recourant davantage à la vidéoconférence et en réduisant la durée de participation à des conférences. Le Bureau s'emploie d'ores et déjà à passer constamment en revue toutes ses dépenses discrétionnaires.

et à redéployer les fonds excédentaires en fonction des priorités. Dans l'avenir, l'identification des possibilités d'économie est appelée à se poursuivre dans le cadre d'un processus continu de gestion financière et organisationnelle.

136. L'orateur passe ensuite aux questions posées par le groupe de l'Afrique en expliquant que le programme et budget pour 2020-21 n'avait pas pris en compte les 8,8 millions de dollars E.-U. pour la simple raison que lorsqu'il a été adopté aucune décision n'avait été rendue en la matière. La décision du Tribunal n'a été anticipée ni par le Bureau ni par le Conseil d'administration. Elle a été appliquée dans les trente jours qui ont suivi sa notification, comme il se doit. L'ajustement de poste a été rétabli pour tous les fonctionnaires et les arriérés de traitement qui leur étaient dus leur ont été versés.
137. Le libellé de l'alinéa *a)* du projet de décision correspond à la terminologie habituellement employée à chaque fois que le Conseil d'administration est amené à prendre une décision concernant des dépenses imprévues, par exemple pour financer la constitution d'une commission d'enquête ou l'organisation d'une réunion non programmée. Il ressort de ce libellé que le Bureau commencera par réaliser des économies, avant d'envisager d'autres options. Toutefois, l'orateur tient à souligner que le Bureau mettra tout en œuvre pour parvenir à des économies qui suffisent à financer cette dépense non budgétée et éviter ainsi de la répercuter sur les domaines d'activité prévus et, de fait, sur les conditions d'emploi du personnel. En outre, le Bureau s'efforcera de réaliser les économies nécessaires dès que possible au cours de la période biennale à venir.
138. Enfin, sur la question du dialogue social, l'orateur rappelle que des dispositions relatives au dialogue social figurent dans le Statut du personnel ainsi que dans les accords connexes. Le Bureau a pleinement l'intention de mener des consultations avec le Syndicat du personnel sur toute question susceptible d'avoir une incidence sur les conditions d'emploi ou sur l'emploi lui-même. Dans un même temps, le Bureau est d'avis que toute incidence de ce type peut être évitée et qu'elle le sera.
139. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que, contrairement à l'explication donnée par le Bureau, le Tribunal, au paragraphe 49 de son jugement n° 4134, parle très clairement de la méthodologie utilisée pour calculer les ajustements de salaire, en précisant qu'il doit s'agir d'une méthodologie qui permette «d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents». On peut lire dans la suite du paragraphe 49 que la méthodologie employée ne comportait pas «de réelle explication statistique, mathématique, méthodologique ou autrement scientifique». La méthodologie est donc au cœur de la question.
140. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini relève que le paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration se lit comme suit: «Le Conseil d'administration n'adopte aucune décision relative à une proposition entraînant des dépenses sans avoir déterminé les dépenses à prévoir ni étudié les mesures à prendre pour couvrir ces dépenses.» Le groupe de l'Afrique en déduit que le Conseil d'administration n'est pas habilité à prendre une décision financière sans avoir une idée claire des lignes budgétaires qui seront concernées par cette décision.
141. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que son groupe apprécierait que la question soulevée par le groupe de l'Afrique quant aux modalités de financement de ce surcroît de dépense de personnel donne lieu à une réponse claire. Le groupe des travailleurs est heureux de constater que le Conseil d'administration comprend que, dès lors qu'une question à l'examen est susceptible d'avoir une incidence sur le personnel, celui-ci devait être dûment consulté et en mesure de participer au dialogue social. Telle est l'intention du nouvel alinéa *b)* proposé par les travailleurs, lesquels pourraient également appuyer l'amendement apporté à cet alinéa par le groupe des PIEM. Certes, le Bureau a assuré au Conseil d'administration que cette dépense non budgétée liée à l'application en 2020-21 du

coefficient d'ajustement révisé pourra être absorbée moyennant des économies de nature administrative, mais il est néanmoins important de mentionner aussi les autres mesures proposées, au cas où les économies visées par le Bureau se révéleraient insuffisantes. L'oratrice rappelle que le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs s'étaient montrés réticents à appliquer les résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie concernant Genève avant de connaître l'issue des éventuels recours formés contre cette décision. Les groupes avaient clairement mis en garde contre l'éventualité de tels recours, qui peuvent donc difficilement être considérés comme un impondérable. Le groupe des travailleurs avait prévenu que l'application des résultats de l'étude en question pourrait exposer le Bureau à des obligations financières. Les gouvernements qui avaient plaidé en faveur d'une mise en œuvre rapide devraient assumer leurs responsabilités et ne devraient pas à ce stade préconiser la suppression d'autres sources potentielles de ressources pour couvrir cette dépense supplémentaire non budgétée. Il revient à présent au Conseil d'administration de prendre la décision en question, telle que modifiée par l'ajout de l'alinéa b) proposé par les travailleurs, et, s'il y a lieu, en insérant à l'alinéa c) le mot «éventuelle» après le mot «utilisation».

142. *Le porte-parole du groupe des employeurs* s'associe à la déclaration de son homologue travailleuse pour demander une réponse à la question posée par le groupe de l'Afrique au sujet du paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration. Les employeurs peuvent souscrire à tous les autres points soulevés par la porte-parole du groupe des travailleurs.
143. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) informe le Conseil d'administration qu'aucune provision au titre de dépenses de personnel additionnelles n'avait été constituée dans le programme et budget pour 2020-21, étant donné que les estimations budgétaires avaient été établies sur la base des ajustements de poste alors en vigueur. A l'occasion des séances d'information et des consultations tenues en mars et en juin 2019 avec les représentants du Conseil d'administration dans le cadre de l'élaboration du projet de budget, le Bureau avait expliqué que, sans ignorer les risques potentiels liés aux décisions de la CFPI ou de l'Assemblée générale, il ne pouvait pas chercher à prédire ces décisions. Il avait admis que, si la situation devait évoluer, des mesures devraient être prises pour s'adapter aux nouvelles circonstances. Le paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration est en effet la disposition qui sous-tend l'alinéa a) du projet de décision. L'objet de ce paragraphe est de garantir que, lorsqu'il envisage une activité supplémentaire, comme l'organisation d'une réunion ou la constitution d'une commission d'enquête, non inscrite au programme et budget, le Conseil d'administration sera informé des incidences financières de cette activité et de la manière dont celle-ci sera financée. La décision de revenir au précédent mode de calcul des traitements du personnel ne constitue pas une nouvelle activité soumise à l'approbation du Conseil d'administration. A la session en cours, le Bureau rend compte au Conseil d'administration de la manière dont il financera cette augmentation de coûts. Etant donné qu'il s'agit d'une dépense de personnel, elle figurera sous la rubrique Dépenses de personnel.
144. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit souhaiter aller de l'avant en partant du principe que le Bureau mettra tout en œuvre pour trouver les ressources nécessaires dans le cadre du budget existant et réaliser des économies d'une manière qui puisse recevoir l'approbation du Conseil d'administration. Elle invite le Conseil d'administration à adopter le projet de décision, tel que modifié, avec ses trois alinéas.
145. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie le projet de décision, tel que modifié.

146. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini fait part une nouvelle fois de la déception de son groupe quant à l'alinéa *a*) dont la teneur n'est pas conforme au paragraphe 5.5.1 du Règlement du Conseil d'administration. Compte tenu des explications données par le Bureau et du consensus qui se dégage, le groupe de l'Afrique peut néanmoins appuyer les alinéas *b*) et *c*) du projet de décision, tels que modifiés.
147. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni relève que l'alinéa *a*) offre au Directeur général la souplesse voulue pour proposer d'autres méthodes de financement, si nécessaire. Il est peu probable que le Bureau soit en mesure de donner de plus amples précisions sur les efforts qu'il déploie pour couvrir les coûts en mars 2020 et il préférerait peut-être supprimer l'alinéa *c*) dans son intégralité. Toutefois, dans un souci de transparence, le groupe des PIEM propose de modifier l'alinéa *c*) comme suit:
- c) de demander au Directeur général de lui présenter un point de situation sur cette question à sa 340^e session (octobre-novembre 2020).
148. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay dit que son groupe soutient l'amendement proposé par le groupe des PIEM.
149. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran se déclare en faveur de l'amendement proposé par le groupe des PIEM.
150. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne indique que son groupe souscrit lui aussi à l'amendement présenté par le groupe des PIEM.
151. *Le porte-parole du groupe des employeurs* n'estime pas justifié de remplacer le libellé de l'alinéa *c*). L'ajout du mot «éventuelle», proposé par les travailleurs, offrirait simplement la possibilité au Directeur général d'utiliser, s'il le juge absolument nécessaire, tout excédent et tout solde de prime nette disponibles pour compenser les dépenses de personnel non budgétées.
152. *La porte-parole du groupe des travailleurs* souligne que, selon l'alinéa *c*), la décision en question sera reportée à une date ultérieure. Compte tenu des arguments avancés, elle serait d'avis de reporter la discussion à la session d'octobre-novembre 2020. L'oratrice répète que les propositions faites par le groupe des travailleurs permettraient au Bureau d'examiner certains risques susceptibles de survenir.
153. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) précise que l'utilisation de tout solde de prime nette ou de tout excédent ou encore la dérogation à des dispositions du Règlement financier sont des mesures qui devront être examinées par le Conseil d'administration en mars et présentées à la Conférence en juin 2020 conjointement avec la clôture des comptes. En l'absence d'une décision en mars et en juin, toute prime nette et les éventuels excédents seront distribués aux Etats Membres.
154. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, à la lumière de l'explication donnée par le Bureau, indique ne plus soutenir la proposition du groupe des PIEM. Il serait clairement superflu de reporter à la session d'octobre-novembre 2020 l'examen de l'utilisation des excédents et des soldes de prime nette.
155. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada fait part de sa préoccupation quant à l'utilisation de toute prime nette. Le Fonds d'incitation permet de disposer d'une méthode pour éviter les arriérés de contributions au sein des organisations du système des Nations Unies. Le groupe des PIEM n'est pas favorable à ce qu'il soit utilisé pour financer des dépenses découlant du jugement du Tribunal. Si le Conseil d'administration devait examiner cette décision en mars 2020, l'oratrice pourrait envisager

d'accepter l'alinéa c) tel que modifié par les travailleurs, sous réserve toutefois de supprimer les mots «soldes de prime nette».

156. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini constate qu'il y a consensus sur certains aspects du projet de décision. Toutefois, le groupe de l'Afrique souhaiterait encore obtenir de plus amples précisions au sujet de la conformité de l'alinéa a) avec les dispositions du Règlement du Conseil d'administration.
157. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que les explications du Bureau sont suffisamment claires pour lui donner l'assurance que la proposition figurant à l'alinéa a) est conforme aux dispositions du Règlement financier. Le Bureau demande simplement aux mandants de lui laisser une certaine marge de manœuvre pour trouver la somme de 8,8 millions de dollars E.-U. dans les limites du budget existant, et de garder néanmoins à l'esprit que d'autres méthodes de financement devront éventuellement être envisagées. En ce qui concerne la suppression de la mention des soldes de prime nette proposée par le groupe des PIEM, l'oratrice rappelle qu'aucune décision définitive ne sera prise à la session en cours et souhaiterait que les gouvernements concernés apportent davantage de précisions sur les raisons pour lesquelles ils s'opposent à un texte qui ne crée pas pour eux d'obligation financière particulière.
158. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada réitère l'attachement indéfectible de son groupe à la nature tripartite de l'OIT. Le groupe des PIEM a fait preuve de souplesse dans son approche en retirant deux propositions pourtant largement soutenues par les représentants gouvernementaux. Le groupe des PIEM accorde une grande importance à la question de la prime nette. Compte tenu de la crise de financement que connaît l'Organisation des Nations Unies (ONU) et sachant que certains Etats Membres ne sont pas en mesure de verser leurs contributions à temps, le Fonds d'incitation apporte la garantie que les Etats Membres financeront l'action essentielle que mène l'OIT. Il est donc important de préserver l'intégrité de ce fonds. Il n'y a pas lieu de préjuger de la proposition que fera le Bureau en mars. Aussi l'oratrice préconise-t-elle l'emploi d'un libellé plus général, dans un esprit de conciliation et dans le respect des positions des partenaires sociaux. L'intervenante apprécierait en retour que les partenaires sociaux fassent preuve de souplesse sur cette question.
159. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay rappelle que son groupe a fait des concessions considérables pour que le programme et budget puisse être adopté. Elle invite les participants à faire preuve de souplesse afin que l'on puisse trouver une solution qui respecte les vues exprimées par les nombreux gouvernements favorables aux amendements proposés par le groupe des PIEM.
160. *Le représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) explique que la prime nette se divise en deux composantes: une moitié est destinée au Fonds d'incitation, afin d'encourager le prompt paiement des contributions, et l'autre moitié est distribuée entre tous les Etats Membres, au prorata de leurs contributions mises en recouvrement. L'orateur assure au groupe de l'Afrique que la proposition du Bureau figurant à l'alinéa a) du projet de décision est absolument conforme aux dispositions du Règlement du Conseil d'administration et du Règlement financier.
161. Conformément au Règlement financier, lorsqu'un crédit est ouvert dans le budget sans spécification de son affectation précise, aucune fraction de ce crédit ne peut être dépensée jusqu'à ce qu'un état détaillé, relatif à la nature et à l'objet de la dépense, ait été soumis à l'examen du Conseil d'administration et ait reçu son approbation. Dans le cas à l'étude, ces précisions ont été données: il s'agit d'un crédit d'un montant de 8,8 millions de dollars E.-U. pour des dépenses de personnel. Le projet de décision ne porte pas sur la nécessité de dépenser ces fonds; il vise à solliciter l'autorisation, au cas où le montant ne pourrait pas être financé par des mesures d'économie, d'utiliser la provision prévue au titre de la Partie II du programme et budget.

162. En dehors de la question du traitement des excédents et des soldes de prime nette, le projet de décision reprend le libellé utilisé par le Bureau, et accepté par le Conseil d'administration, depuis plus de trente ans au sujet des activités entraînant des dépenses supplémentaires. Ce texte prévoit que le Directeur général devrait, dans un premier temps, rechercher la possibilité de réaliser des économies au titre de la Partie I du budget. Si cela s'avérait impossible, le Directeur général serait autorisé à utiliser la provision pour dépenses imprévues. Dans le cas où cette deuxième option ne serait pas réalisable, le Directeur général présenterait ultérieurement de nouvelles propositions au Conseil d'administration.
163. *Le porte-parole du groupe des employeurs* remercie le Bureau pour ses explications et note avec intérêt que la moitié seulement de la prime nette est versée au Fonds d'incitation, ce qui, espère-t-il, rassurera le groupe des PIEM. Le Conseil d'administration semble être confronté à un dilemme; toutefois, si l'orateur convient de l'utilité d'un mécanisme incitant les gouvernements à verser leurs contributions pour financer les activités de l'OIT, il faut veiller en priorité à ce que le personnel du BIT, qui justement mène à bien ces activités, reçoive la rémunération qui lui est due. Toutes les options doivent être envisagées à cette fin.
164. *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait remarquer que ni son groupe ni celui des employeurs n'ont soutenu la suppression proposée par le groupe des PIEM du membre de phrase «ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (partie II)» figurant à l'alinéa a). Rappelant que le solde de la prime nette a précédemment été utilisé pour la rénovation du bâtiment du siège, elle reste d'avis qu'il devrait continuer d'être mentionné dans le projet de décision. Autrement, elle ne voit guère comment le personnel sera rémunéré si les excédents se révèlent insuffisants.
165. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada dit, une nouvelle fois, que son groupe a su faire preuve de souplesse sur un certain nombre de points, mais indique que les représentants gouvernementaux ont reçu de leurs capitales respectives des instructions claires quant à la question de la prime nette. Elle rappelle que le groupe des PIEM n'avait pas accepté l'utilisation de la prime nette pour la deuxième phase du projet de rénovation du bâtiment du siège, et ce justement pour les mêmes raisons. Elle plaide de nouveau pour l'insertion dans le projet de décision d'un libellé général qui tienne compte de la position du groupe des PIEM.
166. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini indique que, à la lumière des explications données, son groupe est enclin à appuyer l'alinéa a) ainsi que les alinéas b) et c) proposés par le groupe des travailleurs. L'orateur est favorable au maintien de la mention des soldes de prime nette, car, en l'absence d'excédents, il serait logique d'avoir la possibilité d'utiliser ces soldes.
167. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran réitère son soutien aux amendements proposés par le groupe des PIEM, étant donné qu'ils constituent une base sur laquelle s'appuyer pour aller de l'avant.
168. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay réaffirme le soutien de son groupe aux propositions du groupe des PIEM et prie instamment le Conseil d'administration de continuer à rechercher une solution qui soit satisfaisante pour tous.
169. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne estime que, à la lumière des explications fournies par le Bureau, il devrait être possible pour le Conseil d'administration d'aller de l'avant.

170. *Le Directeur général* est d'avis qu'il serait utile que le Conseil d'administration poursuive ses débats en vue de trouver un consensus sur cette question très importante.
171. *Le Président* invite le Conseil d'administration à examiner une version révisée d'un amendement au projet de décision proposé par le groupe des PIEM.
172. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une porte-parole du gouvernement du Royaume-Uni indique que son groupe ne changera vraisemblablement pas de position au sujet de l'utilisation de certains mécanismes de financement, mais qu'il propose néanmoins un amendement au projet de décision dans un esprit de souplesse et de compromis. Le libellé de l'alinéa *b)* serait remplacé par le suivant: «de demander au Directeur général de proposer au Conseil d'administration, à sa 338^e session (mars 2020), s'il y a lieu, d'autres méthodes de financement susceptibles d'être envisagées en lien avec la clôture du 76^e exercice (2018-19);». Un nouvel alinéa *c)* rédigé comme suit serait ajouté: «de demander au Bureau de consulter le syndicat du personnel du BIT sur toute proposition ayant des conséquences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel dans le cadre du dialogue social interne et dans le respect des dispositions du Statut du personnel».
173. *La porte-parole des travailleurs, le porte-parole des employeurs et un représentant du gouvernement de l'Eswatini s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique* appuient le projet de décision, tel que modifié par le groupe des PIEM.

Décision

174. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) de demander au Directeur général de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, des mesures pour réaliser au titre de la Partie I du budget, des économies suffisantes pour couvrir, au cours de la période 2020-21, le coût non budgété de l'application du coefficient d'ajustement révisé, coût estimé à 8,8 millions de dollars E.-U., ou, à défaut, pour le couvrir par un prélèvement sur la provision pour dépenses imprévues (Partie II). Si cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale;*
- b) de demander au Directeur général de proposer au Conseil d'administration, à sa session de mars 2020, s'il y a lieu, d'autres méthodes de financement susceptibles d'être envisagées en lien avec la clôture du 76^e exercice (2018-19);*
- c) de demander au Bureau de consulter le syndicat du personnel du BIT sur toute proposition ayant des conséquences sur les conditions de travail ou d'emploi du personnel dans le cadre du dialogue social interne et dans le respect des dispositions du Statut du personnel.*

(Document GB.337/PFA/1/2, paragraphe 9, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Etat d'avancement des projets de rénovation du bâtiment et de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège (GB.337/PFA/2 et GB.337/PFA/2(Add.1))

175. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) présente le document GB.337/PFA/2(Add.1) au Conseil d'administration et indique que le Bureau poursuivra l'examen des offres d'achat reçues concernant la parcelle 4057 conformément aux critères énoncés au paragraphe 4; lorsqu'un soumissionnaire aura été sélectionné, le Bureau fera en sorte de conclure les négociations et la vente du terrain le plus rapidement possible afin de pouvoir commencer la phase 2 de la rénovation et de limiter ainsi les coûts.
176. *Le porte-parole du groupe des employeurs* note avec satisfaction que la phase 1 de la rénovation du bâtiment du siège a pu être menée à son terme dans les limites du plan financier et sans perturber les activités du Bureau, et il se félicite du faible taux d'accidents enregistré pendant les travaux. Toutefois, le coût estimatif de la phase 2 pourrait dans les faits être dépassé en raison de l'interruption des travaux après la phase 1. L'orateur se réjouit de l'avancement du processus d'appel d'offres lancé en vue de la vente de la parcelle 4057 et fait observer que le produit de la vente suffira à défrayer les coûts liés à la sécurisation complète du bâtiment du siège, ainsi qu'à la rénovation de certains éléments qui avaient été retirés des travaux de la phase 2.
177. L'orateur demande des explications concernant l'apparente contradiction entre les critères énoncés respectivement aux alinéas c) et d) du paragraphe 4 du document GB.337/PFA/2(Add.1). En effet, le premier vise à limiter la dépendance en réduisant l'implication du Bureau après la vente, tandis que le second exprime la volonté de participer à la recherche d'une meilleure possibilité d'aménagement. Tout en reconnaissant le caractère commercialement sensible de la décision à prendre à l'égard des offres reçues, l'orateur invite le Bureau à consulter le bureau du Conseil d'administration au sujet des conditions contractuelles de la vente de la parcelle 4057 et propose un amendement au projet de décision en ce sens.
178. L'orateur note que les mesures de sécurité qui seront mises en œuvre en 2020-21 sont conformes au plan de sécurisation adopté à la 335^e session du Conseil d'administration, qu'elles seront étudiées avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies, et que le gouvernement de la Suisse sera informé de leurs spécifications et de leurs incidences.
179. *La porte-parole du groupe des travailleurs* se réjouit que la rénovation du dernier tiers du bâtiment se soit achevée plus tôt que prévu, que le budget n'ait pas été dépassé et que le taux d'accidents ait été faible. Elle relève également avec satisfaction qu'aucun problème n'a été soulevé par les syndicats du secteur de la construction depuis novembre 2018 et que des économies ont été réalisées dans le cadre de la phase 1 du projet. Toutefois, le fait que les fonds nécessaires au financement de la phase 2 n'aient pas pu être trouvés va encore retarder le lancement des travaux, d'où une augmentation des coûts et des risques pour la sécurité.
180. L'oratrice se félicite du nombre d'offres reçues par le Bureau concernant la parcelle 4057, dont la vente couvrira les coûts de la phase 2 de la rénovation, y compris la sécurisation intégrale du bâtiment telle que prévue dans le plan révisé. Prenant également note de la solution «de la simple protection» proposée pour la sécurisation du bâtiment, elle souligne que le groupe des travailleurs n'est pas favorable à la construction d'un mur d'enceinte

surmonté d'une clôture autour du bâtiment du siège, car cela irait contre l'image d'ouverture qui devrait caractériser l'OIT. Les préoccupations en matière de sécurité sont certes légitimes, mais il importe de veiller à ne pas restreindre l'accès des mandants au bâtiment, y compris en dehors des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence. Rappelant les remarques qu'elle avait faites à la session de mars, l'oratrice réaffirme que limiter l'accès à la propriété dans son ensemble est démesuré par rapport au niveau de risque établi; le groupe des travailleurs avait demandé que d'autres options soient envisagées. Il est essentiel que des dispositions efficaces soient prises pour garantir la sécurité et la santé au travail des fonctionnaires qui se trouvent au sous-sol, un espace qui devrait être rénové comme l'ont été les autres parties du bâtiment.

181. Etant donné que trois des offres reçues pour la parcelle remplissent les critères énoncés dans le document GB.337/PFA/2(Add.1) et proposent un prix qui dépasse le coût estimatif de la phase 2, l'oratrice appuie le projet de décision. Bien qu'il ait initialement approuvé l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs est d'avis que la mise au point définitive des dispositions contractuelles relatives à la vente devrait être confiée au Bureau.
182. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement du Nigéria loue le travail d'excellente qualité qui a été fait dans le cadre de la phase 1 de la rénovation, se félicitant du faible taux d'accidents enregistré et de l'achèvement anticipé des travaux. Son groupe est sensible aux efforts que le Bureau a déployés pour maintenir le budget total de la phase 1 dans le cadre du plan financier approuvé et rester dans les limites du budget initial, et il se félicite que des économies aient pu être réalisées. C'est une bonne chose que des négociations soient en cours avec les locataires potentiels et qu'une lettre d'intention ait été signée avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), car la colocation avec une seule organisation serait avantageuse.
183. L'orateur se félicite des démarches que le Bureau a entreprises pour trouver des investisseurs potentiellement intéressés par l'achat de la parcelle 4057 et demande à être tenu informé de l'évaluation des projets proposés. Le groupe gouvernemental salue les travaux menés aux fins de la solution «de la simple protection» pour améliorer la sécurité du bâtiment, ainsi que les efforts déployés pour financer les travaux de sécurisation et les consultations menées avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU, et il espère recevoir davantage d'informations sur ces questions à la session suivante du Conseil d'administration. Des efforts devraient continuer d'être faits pour promouvoir des conditions de travail sûres et salubres et trouver des options de financement novatrices qui soient à la fois durables et responsables. Le groupe gouvernemental soutient le projet de décision initial.
184. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)*, répondant à une question soulevée par le groupe des employeurs, explique que plusieurs soumissionnaires pour la parcelle 4057 ont indiqué qu'ils souhaiteraient que le BIT conserve certains aspects du régime de propriété pendant toute la durée du processus d'aménagement de la parcelle, afin qu'ils puissent bénéficier, par extension, du statut juridique de l'Organisation. Toutefois, ni le BIT ni les autorités suisses ne sont favorables à cette option, raison pour laquelle l'alinéa c) du paragraphe 4 du document GB.337/PFA/2(Add.1) a été ajouté parmi les critères d'évaluation proposés. L'alinéa d) a quant à lui été ajouté pour garantir que l'OIT pourra bénéficier de toute amélioration éventuelle du potentiel d'aménagement de la parcelle si les autorisations d'utilisation du sol correspondantes génèrent une plus-value; plusieurs soumissionnaires ont fait une proposition en ce sens en plus du prix d'achat de base du terrain. Les deux critères sont par conséquent bien distincts.
185. Prenant note des préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs au sujet de la sécurité du bâtiment, l'orateur indique que le Bureau continue d'examiner les différentes options avec son propre personnel de sécurité ainsi qu'avec les services de sécurité de

l'ONU. La position à laquelle leur réflexion a abouti à ce stade est que, au lieu de clôturer l'ensemble de la propriété, une possibilité serait de mettre en place un périmètre de sécurité proche du bâtiment et de construire un petit local extérieur pour l'inspection des visiteurs. Il est important que les espaces autour du bâtiment, notamment le parc, restent ouverts, mais il faut aussi sécuriser la zone entourant le bassin, et éventuellement les pelouses qui se trouvent derrière le bâtiment. Pour ce qui est des bureaux des étages inférieurs, ils seront rénovés selon les mêmes normes que le reste du bâtiment.

- 186.** L'orateur comprend l'intention qui sous-tend l'amendement au projet de décision que le groupe des employeurs a proposé, mais il craint que de nouvelles consultations ne retardent les négociations, qui promettent déjà d'être difficiles. Le Conseil d'administration a par le passé donné mandat au Directeur général pour mettre définitivement au point des contrats concernant la vente de terrains. Au lieu de tenir des consultations avec le bureau du Conseil d'administration comme le prévoit l'amendement proposé, le Bureau pourrait convenir de tenir ce dernier informé de l'avancement des discussions, qui devraient être terminées d'ici à la fin de l'année.
- 187.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que les inquiétudes quant à d'éventuels retards ne sont pas fondées. L'amendement proposé par son groupe a trait à la gouvernance; le Conseil d'administration ne devrait pas porter seul la responsabilité d'un contrat d'une telle importance. Toutefois, la proposition consistant à tenir le bureau du Conseil d'administration informé est une solution acceptable.

Résultat

- 188.** *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le document GB.337/PFA/2 et se félicite du bon déroulement de la phase 1 du projet de rénovation.*

(Document GB.337/PFA/2, paragraphe 33.)

Décision

- 189.** *Le Conseil d'administration:*

- a) autorise le Directeur général à mettre définitivement au point les dispositions contractuelles relatives à la vente de la parcelle 4057 sise à Genève, conformément aux critères énoncés au paragraphe 4 du présent document (GB.337/PFA/2(Add.1));*
- b) recommande à la Conférence d'approuver, à sa 109^e session (juin 2020), conformément à l'article 11.1 du Règlement financier, le versement du produit de la vente au Fonds pour le bâtiment et le logement, en adoptant une résolution ainsi libellée:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide que le produit net de la vente de la parcelle 4057 appartenant à l'OIT, sise à Genève (Suisse), sera crédité au Fonds pour le bâtiment et le logement;

- c) décide que ledit produit destiné à l'achèvement des travaux de rénovation du bâtiment du siège, y compris le périmètre de sécurité, sera affecté à cette fin.*

(Document GB.337/PFA/2(Add.1), paragraphe 9.)

Troisième question à l'ordre du jour

Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2020-21: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.337/PFA/3)

- 190.** *La porte-parole du groupe des travailleurs se félicite de l'intégration, dans le programme du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR), des priorités établies dans la Déclaration de Panama pour le centenaire de l'OIT: L'avenir du travail dans les Amériques, adoptée lors de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques, qui s'est tenue à Panama (Panama) du 2 au 5 octobre 2018. Le groupe des travailleurs se félicite de l'importance accordée à la gestion des connaissances, à la coopération Sud-Sud, à la coopération triangulaire et à l'exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication dans tous les domaines de travail du CINTERFOR. Pour ne pas aggraver les inégalités existantes, il importe de ne pas perdre de vue, dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir l'innovation et l'amélioration des processus, la fracture numérique qui existe dans la région.*
- 191.** En ce qui concerne la coordination de la formation professionnelle avec les politiques de développement de la production et l'évolution des technologies, le groupe des travailleurs souligne la nécessité d'une participation active des organisations de travailleurs aux discussions nationales, régionales et sectorielles, afin que celles-ci aboutissent à des solutions tripartites qui contribuent à la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8. Toutefois, la formation professionnelle ne doit pas être uniquement axée sur le développement de la production; elle doit également répondre à la nécessité de fournir des services publics de qualité. Le groupe des travailleurs se félicite de la priorité accordée au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de tripartisme et de dialogue social. Les programmes devraient aider les organisations de travailleurs à promouvoir l'inclusion, dans les conventions collectives, de clauses portant sur la formation professionnelle, et renforcer le caractère tripartite de la conception et de la gouvernance des instituts de formation professionnelle. Le CINTERFOR devrait également soutenir la fonction normative de l'OIT en appuyant la campagne de ratification du centenaire et en encourageant la ratification et l'application des instruments suivants: convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Les travaux de recherche devraient porter non seulement sur la création d'emplois, mais aussi sur d'autres aspects tels que les nouvelles tâches, la protection des données et les questions de santé et de sécurité liées à la connectivité. Le Département de la recherche du BIT, le Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) et le Département des politiques sectorielles (SECTOR) devraient participer à l'évaluation des effets de la numérisation et de ses conséquences sur le monde du travail.
- 192.** En ce qui concerne les cadres réglementaires et les dispositifs de financement, le groupe des travailleurs est partisan d'un système public, tripartite et inclusif de formation professionnelle et d'éducation permettant de réduire les inégalités et de promouvoir le travail décent. Les programmes ou mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences, y compris les cadres nationaux de qualification, devraient être liés aux politiques de gestion des migrations afin de renforcer l'intégration dans les sous-régions

concernées ou les axes de migration de main-d'œuvre, de manière à garantir que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs.

193. Le groupe des travailleurs soutient la promotion de programmes et de systèmes d'apprentissage de qualité fondés sur une approche de l'avenir du travail centrée sur l'être humain, et il considère que l'accès de tous à une éducation publique de qualité et à une formation efficace tout au long de la vie est essentiel. Il approuve les propositions formulées dans le rapport en ce qui concerne l'amélioration de la gestion institutionnelle et de la gestion de l'information dans le domaine de la formation professionnelle et l'application de méthodes et de techniques innovantes à la formation professionnelle. Il conviendrait d'élaborer des propositions de formation diversifiées afin de renforcer les liens entre la formation syndicale et la formation professionnelle tout au long de la vie, aussi bien dans le cadre de cours généraux que dans le cadre de cours spécialisés de formation syndicale, en particulier ceux qui concernent la formation de formateurs.
194. Pour ce qui est de la formation professionnelle axée sur l'égalité des chances et l'inclusion sociale, le groupe des travailleurs soutient la méthode mixte mais rappelle qu'il existe une fracture numérique dans la région. Il pourrait être intéressant de se pencher sur des initiatives qui promeuvent la mise à disposition gratuite d'ordinateurs dans les écoles, telles que le Plan «Ceibal» en Uruguay ou le Plan «Conectar Igualdad» en Argentine. Une assistance technique et l'élaboration de nouvelles stratégies conformes aux normes internationales sont nécessaires pour aligner la formation professionnelle sur les politiques nationales en matière d'inclusion et d'égalité et pour protéger les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs en situation de handicap et les travailleurs ruraux.
195. Les consultations tripartites sont essentielles pour coordonner la formation avec les services de l'emploi, les services d'orientation professionnelle et les politiques actives du marché du travail et parvenir ainsi à cerner les problèmes essentiels, à promouvoir le travail décent et à faire face aux principaux changements à l'œuvre dans le monde du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.
196. Le CINTERFOR devrait veiller à faire bénéficier les instituts de formation professionnelle des autres régions de tous les progrès réalisés dans le cadre de ses programmes ainsi que de l'expérience acquise par les organisations de travailleurs dans le domaine de la formation professionnelle. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
197. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que l'OIT devrait, en collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux, promouvoir l'acquisition de compétences et de qualifications par l'ensemble des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. L'Organisation devrait appuyer les efforts déployés par le CINTERFOR pour contribuer à son action dans les domaines prioritaires suivants: développement de la production, promotion d'un environnement favorable aux entreprises, transition vers l'économie formelle, protection de l'environnement, changements climatiques et adaptation aux formes nouvelles et diverses d'emploi. Le groupe des employeurs constate avec satisfaction que le CINTERFOR travaille en ce sens en établissant des liens plus étroits avec les services du BIT et en développant des alliances stratégiques avec les organismes internationaux et nationaux de coopération pour le développement.
198. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devrait promouvoir activement un renforcement de la collaboration entre les organisations d'employeurs et le CINTERFOR dans la région en fournissant une assistance technique pour la conception et la mise en œuvre de programmes destinés spécifiquement aux employeurs. Il convient de faire le point des compétences existantes et de déterminer celles qui seront recherchées sur le marché du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes au cours des dix années à venir. Il faudrait

entreprendre un recensement régional des systèmes de formation duale, en mettant l'accent sur les publications et les activités du Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN), qui est un exemple de collaboration réussie entre entreprises, organisations d'employeurs et organisations internationales. Le réseau du CINTERFOR devrait encourager activement les instituts de formation professionnelle à écouter les organisations d'employeurs et à adapter les programmes de formation à leurs besoins. Les petites et moyennes entreprises (PME) ont souvent des difficultés à trouver des programmes de formation appropriés. La priorité devrait être accordée à ces entreprises, et les programmes de formation qui leur sont destinés devraient être axés sur la formalisation de l'économie et l'accroissement de la productivité. Les politiques publiques devraient promouvoir la formation et la validation des compétences.

199. Tout en encourageant le CINTERFOR à saisir toutes les occasions de mobiliser des ressources par l'intermédiaire des projets de coopération technique, tant dans les pays hôtes qu'au niveau de la région, le groupe des employeurs invite l'Uruguay à verser d'urgence sa contribution au CINTERFOR pour l'année 2019. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
200. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay souligne l'importance cruciale que revêt la formation professionnelle dans un monde du travail en pleine mutation. Le GRULAC se félicite des priorités et des domaines d'action définis dans le rapport et souligne le rôle particulièrement important que joue le CINTERFOR dans la promotion de l'inclusion, la réduction des inégalités, la création de débouchés pour les PME et la lutte contre l'informalité dans la région. Le GRULAC appuie le projet de décision.
201. *La représentante du gouvernement de l'Uruguay*, s'exprimant au nom de son pays, remercie le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs pour leurs remarques et indique à l'intention du groupe des employeurs que le gouvernement de l'Uruguay accorde toute l'attention voulue à la question de sa contribution au CINTERFOR pour l'année 2019.
202. *Un représentant du Directeur général* (directeur régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes) remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs contributions. Le Bureau a pris bonne note des propositions qui ont été faites et des questions qui préoccupent particulièrement les mandants.

Décision

203. ***Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2020-21, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.337/PFA/3.***

(Document GB.337/PFA/3, paragraphe 31.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2018-19: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.337/PFA/4)

204. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) dit que, depuis le 1^{er} octobre 2019, des contributions pour l'année 2019 et des années précédentes d'un montant total de 29 979 324 francs suisses ont été reçues de sept Etats Membres, comme indiqué ci-après:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2019	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues en francs suisses
Argentine		300 000	300 000
Cameroun		29 446	29 446
Croatie	10		10
Madagascar	11 170		11 170
Panama	8 409		8 409
Etats-Unis		29 625 129	29 625 129
Zambie		5 160	5 160
Total	19 589	29 959 735	29 979 324

205. Si l'on tient compte des contributions reçues entre le 1^{er} et le 28 octobre 2019, le montant total des contributions reçues en 2019 s'élève à 263 363 691 francs suisses. Sur ce montant, 218 862 095 francs suisses représentent les contributions pour 2019 et 44 501 596 francs suisses, les arriérés de contributions. Le solde dû au 28 octobre 2019 est de 225 803 766 francs suisses.
206. *La porte-parole du groupe des travailleurs* exprime sa gratitude envers les gouvernements qui ont réglé leurs contributions et se réjouit que leur nombre ait légèrement augmenté par rapport à la période biennale antérieure. Elle invite les gouvernements qui ne l'ont pas encore fait à s'acquitter de leurs contributions avant la fin de l'année. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
207. *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note des informations que le Bureau a fournies sur l'état des contributions et sur les recettes et les dépenses budgétaires pour l'exercice 2018-19. En dépit des difficultés que peuvent avoir certains Etats Membres pour payer leur contribution, le Bureau devrait continuer de faire tout son possible pour faire baisser les arriérés. L'orateur invite instamment les gouvernements à s'acquitter de leurs obligations financières à l'égard de l'OIT. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
208. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie exprime sa vive préoccupation face au nombre d'Etats Membres en retard dans le paiement de leurs contributions et invite les gouvernements concernés à honorer leurs engagements dans les meilleurs délais. Ces retards sont préjudiciables pour l'exécution du programme et budget pour 2018-19; ils ont nécessité l'interruption de la mise en œuvre de programmes bénéfiques aux mandants et compromettent les prévisions pour les années à venir. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

209. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), une représentante du gouvernement du Royaume-Uni regrette la baisse du niveau des contributions reçues par rapport à 2018 et souligne que la capacité de l'OIT à s'acquitter de son mandat dépend du paiement en temps voulu des contributions. Compte tenu des difficultés financières qui pèsent sur l'Organisation des Nations Unies, le groupe des PIEM invite tous les Etats Membres à s'acquitter du montant intégral de leurs contributions dans les meilleurs délais. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.*

Décision

210. *En vertu de l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration délègue son autorité au Président, qui peut approuver tout transfert de crédits dans le cadre du budget des dépenses de 2018-19 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer, avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.*

(Document GB.337/PFA/4, paragraphe 11.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Produit de la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles (GB.337/PFA/5)

211. *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que les propositions figurant dans le document à l'examen sont judicieuses et rationnelles en termes de coût, aussi bien au regard du budget de l'OIT, car elles permettront d'alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement, que du point de vue des objectifs de la réforme du système des Nations Unies. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.*
212. *La porte-parole du groupe des travailleurs indique, à propos des arguments avancés à l'appui du projet de décision, que son groupe juge utile de se rapprocher du centre ainsi que des institutions de l'Union européenne et des bureaux des mandants. Elle demande au Bureau de veiller à ce que la présence de l'OIT au sein de la Maison des Nations Unies soit bien visible et que ses locaux soient librement accessibles par les mandants tripartites. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.*
213. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), une représentante du gouvernement du Royaume-Uni prend note de la nécessité d'investir dans le bureau de l'OIT à Bruxelles et insiste sur l'objectif fixé en matière de partage de locaux communs dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies. Le groupe des PIEM est favorable à la vente des locaux du bureau de l'OIT à Bruxelles et au transfert de celui-ci dans la Maison des Nations Unies, car cela devrait permettre une mise en commun efficace des ressources et une homogénéisation de la présence onusienne. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.*

Décision**214. Le Conseil d'administration:**

- a) *recommande à la Conférence internationale du Travail, à sa 109^e session (2020), d'approuver, conformément au paragraphe 1 de l'article 11 du Règlement financier, le transfert du produit de la vente des locaux de l'OIT à Bruxelles (Belgique) au Fonds pour le bâtiment et le logement après déduction d'un montant de 155 000 dollars des Etats-Unis destiné à financer, pour la période 2020-21, le partage des coûts au titre de l'utilisation de locaux communs de l'ONU par le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et le Benelux;*
- b) *propose à la Conférence, à la même session, une résolution ainsi rédigée:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide que le produit net de la vente des locaux de l'OIT sis rue Aimé Smekens, 40, 1030 Schaerbeek, Bruxelles (Belgique) soit porté au crédit du Fonds pour le bâtiment et le logement après déduction d'un montant maximal de 155 000 dollars des Etats-Unis destiné à financer la part des coûts revenant à l'OIT au titre de son utilisation d'un espace dans la Maison des Nations Unies à Bruxelles pendant la période biennale 2020-21.

(Document GB.337/PFA/5, paragraphe 8.)

Segment relatif aux audits et au contrôle**Sixième question à l'ordre du jour****Rapport d'évaluation annuel 2018-19**

([GB.337/PFA/6](#))

215. *La porte-parole du groupe des travailleurs note avec satisfaction que les étapes biennales prévues pour les évaluations indépendantes, qui figurent dans la partie I du rapport, ont été achevées. Toutefois, le groupe des travailleurs voudrait savoir pourquoi il n'en va pas de même des étapes prévues pour les évaluations internes, et si cela est dû à une surcharge de travail du personnel. Il importe de trouver un juste équilibre entre, d'une part, la charge de travail à fournir pour servir les mandants en exécutant des programmes et, de l'autre, l'évaluation de ce travail par la réalisation d'évaluations internes. A propos du sous-résultat 1.3, le groupe des travailleurs souhaite savoir à quoi sont dues les différences si marquées entre les nombres de représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements qui ont bénéficié d'une formation à l'évaluation de l'Agenda du travail décent dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD), comme le montre la figure 2. En ce qui concerne la recommandation 1 figurant au paragraphe 22 du rapport, il souligne que l'assentiment des donateurs est important lorsqu'il s'agit de regrouper les évaluations et que les accords signés par les donateurs devraient l'indiquer clairement. Aucun progrès n'ayant été fait en ce qui concerne les évaluations d'impact, le groupe des travailleurs souhaite recevoir des informations à ce sujet. Pour ce qui est du sous-résultat 2.4, il appuie le programme d'autoformation expliquant le caractère unique de la valeur ajoutée de l'OIT. En outre, il importe de veiller à ce que le mandat normatif de l'OIT et son mécanisme de dialogue social soient intégrés dans les évaluations et la conception des*

projets. La note d'orientation que le Bureau a élaborée à cet égard est la bienvenue. Le groupe des travailleurs note aussi avec satisfaction, s'agissant du sous-résultat 2.2, que les protocoles 1 et 2 ont été révisés de façon à inclure des directives sur l'égalité des genres et la non-discrimination.

216. En ce qui concerne la partie II du rapport, le groupe des travailleurs relève avec une préoccupation particulière que c'est dans les domaines de la qualité de la conception des projets, de la participation des mandants et de la validité de la conception que les appréciations sont les plus négatives. En outre, la réduction de la pauvreté n'est toujours pas traitée comme elle devrait l'être dans la conception et la mise en œuvre des projets. La faible capacité des projets de mobiliser des ressources et d'obtenir des résultats pérennes dans les domaines de la promotion des normes du travail et de l'intégration du tripartisme est également préoccupante et l'OIT devrait continuer de s'attaquer à ce problème. Pour la majorité des projets, la performance sur les plans de l'exécution et de l'efficacité a été jugée faible à moyenne, un quart seulement des projets ayant été considérés comme satisfaisants en ce qui concerne le suivi et l'établissement de rapports. Le groupe des travailleurs peut souscrire aux recommandations et appuyer le projet de décision.

217. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, même s'il ressort de la partie I du rapport que la culture de l'évaluation s'est développée au sein du BIT, ces progrès pourraient être plus importants. En ce qui concerne le résultat 1, le taux d'évaluations internes a été jugé faible. Le Bureau devrait donc redoubler d'efforts pour renforcer ces évaluations et améliorer le cadre de responsabilisation. Quant aux thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau, il conviendrait, en particulier, de faire porter celle-ci sur le tripartisme et le mandat normatif de l'OIT. Alors que le groupe des employeurs a souligné à plusieurs reprises l'importance des travaux de recherche et de la gestion des connaissances, ces domaines, malgré leur importance stratégique, n'ont jamais été évalués. La Stratégie en matière de connaissances (2018-2021) et la Stratégie de recherche 2020-2023 peuvent fournir un cadre pour une telle évaluation. Le groupe des employeurs souhaite savoir pourquoi le nombre de représentants des employeurs formés à l'évaluation de l'Agenda du travail décent dans le contexte des ODD est nettement inférieur à celui des représentants des gouvernements ou des travailleurs. Une coordination plus étroite avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devrait permettre de régler ce problème.

218. En ce qui concerne le résultat 2, le groupe des employeurs réaffirme son appui au regroupement des évaluations. Le Bureau devrait encourager les donateurs à suivre cette pratique et à établir les procédures permettant d'utiliser des évaluations groupées. Les projets pilotes proposés dans le tableau 4 du rapport semblent appropriés. Les évaluations de projets doivent être alignées plus strictement sur le tripartisme et le mandat normatif de l'OIT. Les activités de l'Organisation en matière de coopération pour le développement devraient inclure le renforcement des capacités des ministères et des partenaires sociaux et inciter ces acteurs à s'engager dans le tripartisme et le dialogue social. C'est là l'intérêt de la contribution de l'OIT au système des Nations Unies.

219. En ce qui concerne le résultat 3, le groupe des employeurs relève avec préoccupation que la direction utilise peu les recommandations figurant dans les évaluations, compte tenu en particulier de la nette diminution du nombre de recommandations intégralement ou partiellement mises en œuvre. Il est possible que le système automatisé de suivi des recommandations par la direction récemment mis en place ait contribué à cette réduction en dépersonnalisant les échanges. La direction devrait prendre des mesures pour remédier à cette situation.

220. Dans la partie II du rapport, la figure 10 montre que la qualité de la conception des projets et la participation des mandants sont médiocres. Du fait de cette faible participation, un grand nombre de projets dirigés par des donateurs ne répondent pas aux besoins des mandants. Les

projets doivent répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités, comme l'a montré l'évaluation de haut niveau portant sur le renforcement des capacités qui a été réalisée peu de temps auparavant. Moins de la moitié des projets ont recueilli l'appui des mandants, ce qui remet en question la validité de leur conception et leur capacité à atteindre les objectifs du programme et budget. La figure 11 montre aussi une image inacceptable des mauvais résultats des projets de l'OIT visant à promouvoir le tripartisme et les normes. Le Bureau doit revoir d'urgence les processus de conception et d'approbation des projets ainsi que leurs cadres de suivi. Les principaux facteurs de réussite de la méta-analyse des évaluations devraient être mieux intégrés. Une participation accrue des départements concernés, à savoir le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), est essentielle. Les principes de la gestion axée sur les résultats en matière de suivi, de retour d'information et d'orientations en vue de la réalisation des objectifs devraient être appliqués à tous les projets et programmes de l'OIT.

221. Enfin, le groupe des employeurs souligne l'importance cruciale des projets financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Il se déclare satisfait de la collaboration initiale avec ACT/EMP, ACTRAV et le Département des normes internationales du travail, qui a permis de parvenir à une conception plus solide, une plus grande validité, des résultats durables et un impact réel de ces projets. Les projets financés par le CSBO devraient aussi utiliser des mécanismes formels de suivi et d'information.
222. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie déclare que son groupe salue le rapport et se félicite de la clarté de sa structure, la partie I, Mise en œuvre de la stratégie d'évaluation de l'OIT, étant fondée sur trois résultats, eux-mêmes appuyés sur une série de sous-résultats. Le groupe de l'Afrique note avec satisfaction que les évaluations prévues à l'avenir porteront notamment sur les principes et droits fondamentaux au travail, la négociation collective et la liberté syndicale. Il prend note des problèmes d'efficacité recensés dans les travaux de l'OIT. Il soutient le projet de décision.
223. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que le groupe des PIEM se félicite de l'engagement renforcé de l'OIT en faveur de la conception et de la gestion axées sur les résultats, lesquelles renforcent l'efficacité des évaluations indépendantes des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des projets de coopération technique. Une solide culture de l'évaluation créant des conditions favorables et une fonction d'évaluation indépendante sont nécessaires. Le groupe des PIEM appuie la mise en place de l'équipe spéciale sur la gestion axée sur les résultats et note que le renforcement des capacités, des orientations et du système de connaissances a amélioré la qualité des rapports d'évaluation. Il approuve l'élargissement de la base de connaissances et de l'accès à l'information en matière d'évaluation, en particulier grâce à *i-eval* Discovery. Il souhaite savoir combien d'évaluations externes ont été réalisées en 2018, afin de dresser le tableau de toutes les évaluations qui ont été menées. Les enseignements tirés des évaluations externes devraient être intégrés dans les connaissances institutionnelles de l'OIT.
224. Le groupe des PIEM prend note du renforcement de la capacité d'évaluation du personnel dans les régions et les départements au titre du sous-résultat 1.2 et relève que 30 membres supplémentaires du personnel ont obtenu une certification en tant que responsables de l'évaluation. Afin d'encourager le développement du réseau d'évaluation, il faudrait inciter davantage le personnel à y participer. Si l'appui technique et les compétences qualifiées en matière de suivi et d'évaluation ne sont pas suffisants, la conception, la mise en œuvre, les systèmes de suivi des résultats et l'évaluation des projets axés sur les résultats risquent d'en pâtir. Le groupe des PIEM se félicite de la réalisation du sous-résultat 1.3, mais fait observer qu'il reste des progrès à faire au titre du sous-résultat 1.4, en particulier en ce qui concerne les ODD. Il salue le travail qu'accomplit le Bureau de l'évaluation de l'OIT (EVAL) pour

promouvoir le suivi et l'évaluation des PPTD dans le contexte des ODD par des études d'évaluabilité, ainsi que le rôle de coordonnateur joué par EVAL dans les groupes de travail sur les ODD du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Le sous-résultat 1.5 est partiellement atteint, mais nécessite un supplément de travail. Le groupe des PIEM se félicite de la reconnaissance croissante de l'importance de l'intégration de l'évaluation et propose que les effectifs chargés à plein temps du suivi et de l'évaluation soient encore renforcés.

225. Le groupe des PIEM relève que le sous-résultat 2.1 est en bonne voie de réalisation. Il croit comprendre que la réduction des coûts n'est pas la seule raison de procéder à des regroupements et reconnaît que les évaluations groupées peuvent contribuer à remédier en partie à la «lassitude des évaluations» et apporter une valeur ajoutée en tirant des enseignements utiles de projets ayant une thématique similaire, dans des pays ou des régions définies. Cela étant, on ne voit pas bien comment le regroupement des évaluations permettra d'en accroître l'indépendance et la crédibilité. Etant entendu que le regroupement des évaluations est une possibilité, mais pas la seule, le groupe des PIEM peut appuyer la recommandation 1. Il appuie également les possibilités d'expérimentation pilote des évaluations groupées par type de regroupement qui sont exposées dans le tableau 4, cette démarche étant alignée sur les discussions en cours sur la réforme du système des Nations Unies pour le développement et les efforts visant à renforcer les évaluations indépendantes conjointes et à l'échelle du système. Il se félicite donc aussi du rôle joué par EVAL dans l'élaboration d'évaluations à l'échelle du système et dans le pilotage des évaluations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable réalisées dans certains pays.
226. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que les trois indicateurs au titre du sous-résultat 2.2 ont été réalisés, et notamment que les protocoles ont été mis à jour. Les fonctionnaires chargés de l'évaluation dans les régions devraient aider le personnel et les partenaires des projets de l'OIT à faire en sorte que les projets soient évaluables. Prenant note de l'amélioration de la notation moyenne des évaluations au regard des prescriptions du Plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'oratrice souligne que les évaluations devraient mieux tenir compte de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et se félicite de la note d'orientation révisée sur l'égalité des sexes dans les évaluations. Des orientations sur la contribution de l'OIT aux ODD seraient nécessaires. L'oratrice relève que, en dépit des efforts déployés par EVAL, aucun progrès n'a été fait au titre du sous-résultat 2.3, alors que des améliorations sont possibles, et elle salue les plans visant à achever l'examen ex post de la qualité des évaluations d'impact. Le groupe des PIEM se félicite de l'utilisation accrue de l'outil *i-eval* Discovery dans le cadre du sous-résultat 3.1 et recommande que les évaluations externes soient toutes intégrées dans la base de données.
227. Passant à la partie II du rapport, l'oratrice rappelle l'approche porteuse de changements en vue d'élaborer un processus de validation de la performance de l'OIT qui a été approuvée par le Conseil d'administration en 2018 et regrette que la transition vers ce système ait été plus lente que prévu. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que la place accordée à la réduction de la pauvreté et la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les projets se sont améliorées, mais il relève que, pour d'autres critères de performance, les résultats sont moins satisfaisants. En effet, il est particulièrement préoccupant de constater que seulement 5 pour cent des projets «très satisfaisants» font expressément référence à leurs effets escomptés sur la pauvreté ou prévoient des mesures ciblant les pauvres. Les informations données dans le rapport sur l'exécution et l'efficacité de la gestion et de l'utilisation des ressources sont préoccupantes, et des mesures devraient être prises en vue d'améliorer l'orientation stratégique, le suivi et l'établissement de rapports et la coordination interne des projets. De nombreux projets ont été trop ambitieux, comme en témoigne le manque de ressources pour obtenir les résultats escomptés. Dans l'échantillon de projets financés par le CSBO qui ont été évalués, le groupe des PIEM note des résultats

inférieurs à la moyenne pour ce qui est de la réalisation et de la durabilité des objectifs immédiats, de la prise en compte des considérations de genre et de la place accordée à la réduction de la pauvreté dans les interventions. Toutes les constatations devraient être analysées en profondeur, et les problèmes recensés doivent être réglés. En conclusion, le groupe des PIEM soutient la recommandation 2.

- 228.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau d'évaluation (EVAL)) dit que le rapport d'activité montre que des progrès satisfaisants ont été accomplis en ce qui concerne les trois résultats stratégiques, 95 pour cent des étapes intermédiaires biennales ayant été achevées. La seule exception est l'évaluation d'impact, où les progrès ont été lents. Les évaluations externes des rapports d'évaluation montrent que la qualité s'est améliorée, notamment en ce qui concerne la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes. Les évaluations indépendantes sont privilégiées par rapport aux évaluations internes, compte tenu de leur importance. Cela étant, un programme de formation sur les procédures d'évaluation interne a été mis en place, ce qui amène à une amélioration progressive. On aurait pu faire davantage dans le domaine de l'évaluation d'impact, mais l'accent a été mis sur l'évaluation des performances. Pour qu'une évaluation d'impact soit entreprise, il faut qu'elle soit expressément demandée et budgétisée dans le descriptif de projet, en raison des contraintes budgétaires. EVAL garantira néanmoins la qualité des évaluations d'impact lorsque celles-ci seront réalisées dans le cadre d'évaluations ex post.
- 229.** En ce qui concerne les pourcentages de mandants de l'OIT qui bénéficient d'une formation à l'évaluation liée à l'évaluation des ODD, l'orateur dit qu'il n'existe pas de budget spécial pour de telles activités de renforcement des capacités et qu'EVAL compte donc sur la collaboration avec d'autres partenaires. Un certain nombre de cours de formation ont été organisés avec ACTRAV, dont un module sur l'évaluation et les ODD. Des discussions ont été engagées avec ACT/EMP en vue d'organiser des cours similaires à l'intention des représentants des organisations d'employeurs. De même, s'agissant des représentants des gouvernements, EVAL a collaboré avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin pour intégrer ces éléments dans les programmes de formation existants.
- 230.** Les améliorations initiales dans la suite donnée par les responsables de programmes aux recommandations des évaluations ont légèrement diminué du fait de la mise en place du nouveau système automatisé de gestion du suivi et de critères plus rigoureux pour considérer les recommandations comme «intégralement mises en œuvre», mais l'orateur assure aux mandants que les chiffres s'amélioreront.
- 231.** On aurait pu faire davantage pour introduire une approche porteuse de changements dans les pratiques d'évaluation de l'OIT, mais cela aurait nécessité une collaboration avec d'autres départements. Il faut pour ce faire créer un environnement favorable, ce qui suppose une culture de l'apprentissage, une bonne gestion des connaissances, la participation de tous les responsables de la gestion des programmes au processus d'évaluation et une bonne conception des projets qui tienne dûment compte des enseignements tirés des évaluations. Nombre de ces éléments s'inscrivent dans le cadre des travaux du Bureau visant à améliorer la gestion axée sur les résultats.
- 232.** Les évaluations groupées ont pour objectif de produire des évaluations plus stratégiques et de mieux établir les liens entre les projets; l'intention n'a jamais été de renforcer l'indépendance et la crédibilité. Le regroupement des évaluations ne réduira pas nécessairement les coûts; de fait, les coûts peuvent même augmenter dans certains cas. L'efficacité pourra toutefois être améliorée par la mise en commun des ressources d'évaluation, ce qui permettra de réduire les coûts de transaction. Ces changements ne se feront pas du jour au lendemain, mais le processus se poursuivra.

233. En ce qui concerne la partie II du rapport, l'orateur dit que la même méthode a été employée au cours des quatre périodes biennales antérieures. L'analyse de 26 indicateurs sur un échantillon de 40 évaluations de projets a servi d'indicateur indirect de la performance globale de l'OIT. Les performances ont varié au cours de ces années, mais une tendance générale constante se dégage. S'il y a eu une baisse dans certains domaines, par exemple en matière d'efficacité, l'OIT a été considérée dans l'étude comme étant appuyée sur des valeurs pour ce qui est de l'utilisation de ses ressources et dans l'ensemble efficace au regard des coûts.
234. En ce qui concerne les préoccupations exprimées au sujet de la place accordée à la réduction de la pauvreté, si 5 pour cent seulement des projets ont été jugés «très satisfaisants», 25 pour cent ont été considérés comme «satisfaisants», ce qui fait apparaître une tendance positive. EVAL continuera de collaborer avec l'équipe globale de direction, le Comité consultatif d'évaluation et le Bureau pour veiller à ce que les conclusions des évaluations soient mises en œuvre.

Décision

235. *Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2018-19 (paragraphe 22 et 73 du document GB.337/PFA/6) en vue de leur mise en œuvre par le BIT ainsi que les priorités du programme de travail 2019-2021 relatif aux évaluations.*

(Document GB.337/PFA/6, paragraphe 74.)

Septième question à l'ordre du jour

Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.337/PFA/7)

236. *Le porte-parole du groupe des employeurs, félicitant le Bureau de l'évaluation (EVAL) pour son travail indépendant, équilibré et professionnel, s'enquiert de ses effectifs. Se référant à la partie I du document portant sur l'évaluation indépendante de haut niveau de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue de la formalisation de l'économie informelle, il note que cette évaluation ne couvre pas les travaux de l'OIT visant à promouvoir un environnement propice aux entreprises, un aspect essentiel pour réduire l'informalité. En outre, le Bureau devrait contribuer aux efforts visant à intensifier le développement et la productivité des entreprises et soutenir les unités économiques informelles et les micro, petites et moyennes entreprises prises au piège de l'économie informelle.*
237. En ce qui concerne l'efficacité, l'orateur note que le résultat 4 fait état d'une limitation des ressources. Il rappelle toutefois que les débats à la session de mars 2018 du Conseil d'administration ont révélé que, alors que le montant du budget stratégique alloué au résultat 6 (formalisation de l'économie informelle) pour 2016-17 était de 51,5 millions de dollars des Etats-Unis (E.-U.), les dépenses réelles se sont élevées à 28 millions de dollars E.-U. Les 23 millions de dollars E.-U. non dépensés montrent que les activités de planification des ressources et d'exécution ont été inefficaces, comme il est reconnu dans le rapport de l'OIT sur l'exécution du programme 2016-17. Compte tenu de la prévisibilité du budget ordinaire, l'orateur demande comment l'évaluation est parvenue à la conclusion que les ressources sont limitées et pourquoi les programmes par pays et les produits mondiaux

sont restés nettement sous-financés. Le Bureau devrait collaborer avec les mandants et aller au-delà de la protection sociale, des services d'aide au développement des entreprises et du recours à la numérisation dans son approche de la formalisation de l'économie en s'attaquant à la concurrence déloyale qu'exercent les entreprises du secteur informel à l'égard des entreprises du secteur formel.

- 238.** Se référant à la recommandation 2, l'orateur relève que celle-ci ne précise pas comment le Bureau entend mettre en œuvre la participation du secteur privé. Aux termes de la recommandation 4, le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) devrait être l'unité chargée de renforcer les capacités conceptuelles et techniques pour fournir des services et des solutions adaptés aux besoins de l'économie informelle, bien que le renforcement des capacités présente une pertinence pour tous les résultats stratégiques. PARDEV devrait fournir un appui technique aux partenaires sociaux pour la transition vers la formalité. Dans sa réponse à la recommandation 6, le Bureau indique que des documents seront élaborés pour permettre aux partenaires sociaux de ne pas exclure les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle. Il reste que les acteurs de l'économie informelle ne font pas partie de l'économie légale et ne peuvent donc pas être reconnus ni intégrés par les organisations d'employeurs. L'orateur demande au Bureau de modifier sa réponse en conséquence et de remplacer le membre de phrase «d'étendre à l'économie informelle l'affiliation aux» par «à l'économie informelle d'être en contact avec les» au paragraphe 33 du document GB.337/PFA/7.
- 239.** Passant à la partie II du document, l'orateur dit que les partenariats public-privé (PPP) revêtent une très grande importance pour son groupe et peuvent renforcer la durabilité des interventions de l'OIT, en permettant au Bureau de mieux comprendre les réalités auxquelles doivent faire face les entreprises et en l'aidant à élaborer des approches plus pratiques. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'idée que les PPP «ne sont pas utilisés autant qu'ils pourraient l'être»; compte tenu de leur caractère instable, il faut éviter de dépendre d'eux, et on ne voit pas bien de quoi découle la conclusion précitée. L'orateur demande s'il existe des données sur la part des budgets des autres organismes des Nations Unies provenant de PPP. Le groupe des employeurs n'est pas non plus d'avis que les PPP devraient servir à améliorer les chaînes d'approvisionnement mondiales, et il appuie la réponse du Bureau à la recommandation concernée. La plus grande difficulté à laquelle les entreprises doivent faire face est la gouvernance nationale et non des problèmes dans les chaînes d'approvisionnement. Celles-ci ne représentent en outre qu'une petite fraction de la main-d'œuvre d'un pays; les PPP devraient s'appliquer à tous les travailleurs. Les réseaux d'entreprises sont une solution très efficace, car ils maximalisent l'impact et requièrent beaucoup moins d'efforts marginaux.
- 240.** Il est extrêmement regrettable que les processus de diligence raisonnable sapent les objectifs des PPP. Les problèmes d'inefficacité signalés dans le document sont inacceptables, et l'examen de la sous-exploitation des PPP devrait porter non seulement sur les questions financières, mais aussi sur les possibilités perdues pour les politiques du Bureau. Le renvoi des décisions relatives à certains PPP au Directeur général inquiète; le Bureau devrait faire preuve de transparence lorsqu'il rejette des PPP et mettre en place un processus de prise de décisions clair, qui doit comporter des délais appropriés et associer le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Pour renforcer la durabilité, et compte tenu du fait que les contributions financières des entreprises dans le cadre des PPP sont relativement faibles, il conviendrait d'envisager une structure qui permette à plusieurs entreprises d'apporter leur contribution aux travaux existants, et les partenaires sociaux devraient être associés d'une manière stratégique à la conception des PPP. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à l'appel lancé dans la recommandation 7 en faveur d'accords à long terme conclus avec des partenaires privés; les PPP devraient cibler des activités spécifiques et être assortis de calendriers précis.

241. Passant à la partie III du document, l'orateur appelle l'attention sur la nécessité pour le Bureau de rendre les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) plus pertinents en remédiant au fait que les mandants ne se les approprient pas. Il note aussi avec préoccupation que les PPTD sont perçus par certains comme des projets financés par des donateurs. Il demande pourquoi le document omet le résultat 10 parmi les résultats traités par les PPTD; le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être une priorité. Le Bureau devrait avoir recours à d'autres sources de financement, telles que le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui lui permettraient d'approfondir sa coopération dans les pays et sur des thèmes pour lesquels il n'est pas facile d'obtenir des fonds de donateurs. L'orateur demande comment le CSBO est utilisé en Afrique australe pour promouvoir les priorités des PPTD, en particulier le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Le groupe des employeurs appuie les recommandations figurant dans la partie III du document, ainsi que les réponses connexes du Bureau. En particulier, il appelle l'attention sur la recommandation 1, qui préconise le renforcement des capacités des partenaires sociaux et des consultations avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).
242. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, s'exprimant sur la partie I du document, déclare que, malgré la pertinence reconnue du sujet, l'appropriation apparemment insuffisante de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et les lacunes dans sa mise en œuvre sont une source de préoccupation. Appuyant les recommandations sur l'approche préconisée par la recommandation n° 204 qui figurent dans le document, le groupe des travailleurs tient à souligner l'importance de l'adaptation régionale dans tous les efforts visant à formaliser l'économie informelle. Il souhaiterait avoir des éclaircissements sur la redéfinition des modalités de travail proposée au paragraphe 37.
243. Les recommandations 2 et 9 sont liées, en ce sens qu'elles traitent toutes deux de la coopération avec les organisations du système des Nations Unies, où l'OIT doit exercer son mandat normatif. Les études d'ensemble de 2019, 2020 et 2021 sont pertinentes pour ce qui a trait à l'économie informelle et devraient être prises en compte dans la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT et dans ses interactions avec les autres institutions. L'OIT devrait se faire l'avocat de la cohérence au sein du système multilatéral et du système des Nations Unies afin de promouvoir les droits des travailleurs, et sélectionner ses partenariats avec soin. La recommandation 4, qui porte sur la création d'un environnement propice à l'exercice du droit d'organisation, à la négociation collective et au dialogue social et à l'élaboration d'approches innovantes, devrait être appliquée dans le cadre d'une approche globale à la transition vers l'économie formelle. Le Bureau devrait envisager d'entreprendre d'autres travaux sur la prévention de l'informalisation des travailleurs du secteur formel, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans l'économie verte.
244. Passant à la partie II du document, l'oratrice se félicite de l'évaluation, qui a mis en lumière les PPP et identifié la pérennité comme un point faible. Elle souhaite savoir qui, outre les mandants et les fonctionnaires du BIT, a été consulté durant l'évaluation. Les évaluations à venir des PPP auxquels l'OIT est partie devraient étudier en quoi ces partenariats améliorent la performance dans les relations professionnelles, et les procédures de diligence raisonnable devraient s'attacher à déterminer comment les entreprises améliorent les relations professionnelles. Dans l'ensemble, le groupe des travailleurs accueille favorablement la réponse du Bureau et appuie sans réserve le rejet de certaines recommandations. Toutefois, il n'est pas d'accord pour dire que les procédures, évaluations et modalités d'autorisation relatives aux PPP nécessitent une révision. Ces éléments ont montré leur efficacité et le processus de consultation existant reste pertinent, bien qu'il soit regrettable que des entreprises ayant de mauvais antécédents en matière de respect des droits des travailleurs aient été autorisées à travailler avec l'OIT. Celle-ci devrait prendre la tête du processus

d'harmonisation des approches en matière de partenariats au sein du système des Nations Unies engagé par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, en promouvant des critères de sélection clairs qui examinent les antécédents des entreprises en matière de respect des droits des travailleurs et des droits syndicaux, conformément à la politique et à la procédure de l'OIT concernant les PPP. Le groupe des travailleurs s'oppose à la conclusion de PPP avec des entreprises qui ne respectent pas les droits fondamentaux de l'homme, les droits syndicaux et les droits au travail, et se dit préoccupé par la privatisation silencieuse du système des Nations Unies.

- 245.** L'oratrice relève que certaines recommandations figurant dans la partie III du document ont déjà été formulées par le passé. Il convient maintenant d'examiner comment les PPTD à venir peuvent être conçus et mis en œuvre différemment, en particulier en ce qui concerne la mobilisation des ressources, le suivi et la responsabilisation, ainsi que l'intégration des aspects liés au genre et à la non-discrimination. Cette question nécessite un débat plus approfondi si l'on veut apporter des améliorations concrètes. Le groupe des travailleurs s'inquiète de l'appui fourni par l'OIT à des partenaires non traditionnels: il faudra peut-être préciser la nature de cet appui et déterminer s'il a eu une incidence sur la réalisation des produits prévus. L'oratrice demande des éclaircissements sur la mise en œuvre du mandat normatif de l'OIT en Afrique australe, et les points de vue de son groupe doivent être compris dans le contexte de ses observations sur le programme et budget pour 2020-21, qui préconise l'alignement des activités régionales sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. L'appel lancé dans la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme en faveur de l'intégration du dialogue social et du tripartisme dans l'ensemble des résultats stratégiques, dans les PPTD et dans les programmes et activités de coopération pour le développement doit être compris comme favorisant la cohérence interne, mais aussi la cohérence dans les travaux avec les autres institutions, notamment dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD) et de la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 246.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Sénégal déclare que les efforts que l'OIT a déployés pour appuyer la formalisation de l'économie informelle, qui représente plus de la moitié de l'activité économique dans un certain nombre de pays africains, ont permis de sensibiliser les Etats Membres à la nécessité d'agir. La recommandation n° 204 et la stratégie de transition élaborée par l'OIT revêtent une importance capitale à cet égard, ainsi qu'en vue de la réalisation de l'ODD 8. Le groupe de l'Afrique se félicite donc des conclusions de l'évaluation et appuie en particulier les recommandations relatives à l'utilisation accrue des technologies numériques pour encourager la formalisation et à l'importance des statistiques et des travaux de recherche pour suivre les progrès de la formalisation.
- 247.** Les résultats de l'évaluation des PPP de l'OIT sont intéressants, mais les retards dus à la diversité des cultures opérationnelles et le manque de données sur la performance et la valeur ajoutée des PPP sont regrettables. Les acteurs du secteur privé en Afrique devraient être pleinement associés aux PPP et à la fixation de la nature de ces partenariats afin qu'ils soient stratégiques et inclusifs. Les huit recommandations montrent qu'il importe de développer les partenariats de l'OIT avec les acteurs non étatiques pour apporter une valeur ajoutée à la réalisation des objectifs universels de l'Organisation.
- 248.** Outre les quatre Etats Membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), plusieurs pays africains ont bénéficié des PPTD, car ceux-ci étaient adaptés aux besoins des partenaires sociaux et concordaient avec les cadres de développement nationaux et internationaux. La limitation des ressources et le sous-financement des PPTD sont des problèmes récurrents communs à tous les Etats. Dans beaucoup de pays, les PPTD sont inefficaces et ne sont guère mis en œuvre. La conception des PPTD devrait être revue et les

partenaires sociaux des pays devraient être invités à se les approprier pleinement et à accorder toute l'attention nécessaire à leur mise en œuvre. Parmi les obstacles à celle-ci figurent des attentes irréalistes, des objectifs trop ambitieux, des capacités techniques et des budgets limités et des moyens insuffisants. Le groupe de l'Afrique réaffirme son adhésion aux mesures et stratégies élaborées par l'OIT en vue d'aider les Etats Membres à réaliser les objectifs universels de justice sociale et de travail décent. Les Etats dont les PPTD ont été évalués devraient tenir compte des conclusions de l'évaluation et mettre en œuvre autant que possible les principales recommandations qui sont formulées. La recommandation la plus importante est celle d'envisager une approche plus personnalisée pour la conception des PPTD. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

249. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Bangladesh fait observer qu'il faut mettre davantage l'accent sur la cohérence, l'efficacité, l'efficience et l'impact dans les travaux sur la formalisation de l'économie informelle. Il importe d'intégrer les interventions pertinentes dans les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable afin de formaliser l'économie informelle et de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle, tout en allouant des ressources en fonction des besoins au niveau national. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire peuvent être déterminantes dans la lutte contre l'économie informelle, en particulier grâce au partage des connaissances, à la coopération et à la fourniture de ressources aux Etats Membres. Le Bureau devrait continuer à fournir une assistance technique aux pays d'Asie et du Pacifique pour appuyer les stratégies nationales en matière d'éducation et de développement des compétences, afin de permettre à la main-d'œuvre informelle d'accéder aux emplois du secteur manufacturier et des services. Les efforts visant à soutenir la croissance des micro, petites et moyennes entreprises formelles devraient être intensifiés. Les Etats Membres devraient redoubler d'efforts pour formaliser l'emploi et éviter les effets économiques négatifs pour ceux dont la seule source de subsistance est l'économie informelle.
250. Les PPP ont été jugés insatisfaisants en ce qui concerne la cohérence, l'efficacité, l'impact et la pérennité. Un contrôle et une surveillance plus systématiques, plus responsables et plus transparents s'imposent, en particulier pour les partenariats ayant des incidences financières. Les recommandations et les enseignements tirés de l'évaluation des PPP devraient être dûment pris en considération lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie de coopération pour le développement.
251. Certains des problèmes recensés dans les quatre pays dont les PPTD ont été évalués, tels que capacités techniques limitées, contraintes budgétaires et capacités de gestion limitées des comités directeurs nationaux, sont également courants dans de nombreux pays d'Asie et du Pacifique. Le Bureau devrait s'attaquer à ces problèmes tout en continuant d'appuyer tous les bureaux de pays et les équipes d'appui technique au travail décent dans leurs activités de renforcement des capacités. Le renforcement des capacités devrait aussi associer les mandants. Lors de l'intégration des ODD dans la nouvelle génération de PPTD, les principes de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination sont de la plus haute importance. Le GASPAC attend avec intérêt l'application des nouveaux instruments de diagnostic à l'appui des plans de suivi et d'évaluation des PPTD dans le contexte des ODD, ainsi que l'examen des recommandations des trois évaluations des programmes de l'OIT et du cadre de résultats pour 2020-21.
252. *S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle reconnaît l'importance de la recommandation n° 204, eu égard à l'ampleur et à la prévalence de l'économie informelle mondiale. Les travaux sur la formalisation de l'économie informelle sont sous-financés mais bénéficient de ressources du CSBO, auxquelles les Etats

membres de l'UE contribuent largement. Etant donné qu'un engagement accru de la part de toutes les parties prenantes est nécessaire, l'oratrice appuie la recommandation de mettre l'accent sur l'appui à apporter aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'elles établissent des alliances avec des acteurs de l'économie informelle. Les recommandations relatives à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, de diversité et de non-discrimination à l'égard des personnes vulnérables, ainsi qu'à une transition juste vers la durabilité environnementale dans les mesures de formalisation, méritent également l'attention.

253. En ce qui concerne les PPP, l'oratrice encourage le Bureau à collaborer avec les partenaires sociaux pour renforcer la capacité de toutes les parties prenantes de faire connaître la finance innovante et son potentiel pour amplifier les résultats obtenus en termes de travail décent. Les résultats de l'évaluation de haut niveau – en particulier en ce qui concerne l'approche de la chaîne d'approvisionnement efficace, la diversité des PPP et l'approche commune des Nations Unies en matière de diligence raisonnable dans ce domaine – seraient utiles pour l'examen de la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025) à la session suivante du Conseil d'administration.
254. A la lumière de l'évaluation des PPTD dans quatre pays membres de la SADC, sur laquelle les points de vue du groupe de l'Afrique sont particulièrement intéressants, le Bureau devrait intensifier ses efforts pour intégrer les ODD dans la nouvelle génération de PPTD. L'oratrice demande dans quelle mesure les PPTD ont contribué à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et souligne l'importance des recommandations 1 (Renforcer les capacités des partenaires sociaux) et 4 (Redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination). L'UE et ses Etats membres appuient le projet de décision.
255. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que le Bureau devrait se concentrer sur les domaines de travail énoncés dans la Déclaration du centenaire, améliorer la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation, déterminer plus clairement les thèmes et les cibles des évaluations et améliorer la méthode d'évaluation en la reliant plus efficacement aux indicateurs définis dans le cadre axé sur les résultats pour 2020-21. Des rapports d'évaluation plus quantifiés et un meilleur suivi de l'exécution du programme et budget pour 2020-21 et de la réalisation des ODD liés au travail sont nécessaires.
256. La recommandation n° 204 joue un rôle important dans la promotion de la formalisation de l'économie informelle, mais il faut remédier au manque de coordination horizontale avec les travaux menés dans d'autres domaines des résultats stratégiques. La formalisation devrait être réalisée par une mise en œuvre globale des politiques, notamment en matière de protection sociale, de respect des normes et de politiques sectorielles. La participation des travailleurs de l'économie informelle fait défaut et les groupes vulnérables doivent faire l'objet d'une plus grande attention lors de la transition vers une économie durable. L'évaluation n'a pas tenu compte des différentes réalités nationales. Le Bureau devrait examiner sérieusement les recommandations formulées dans l'évaluation et intégrer la formalisation de l'économie informelle dans les huit résultats stratégiques du programme et budget pour 2020-21.
257. Les PPP sont un élément essentiel du développement futur de l'OIT et une source importante de contributions volontaires extrabudgétaires, mais ils restent un énorme potentiel inexploité. Le Bureau devrait examiner sérieusement les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation et redoubler d'efforts en ce qui concerne la classification, la conception, l'accès, le fonctionnement, le contrôle et la mise en œuvre des résultats des programmes. La transparence devrait être améliorée afin de renforcer l'influence et la visibilité de l'OIT dans le secteur privé partout dans le monde.

258. L'orateur se félicite des efforts déployés par le Bureau pour aider les pays d'Afrique australe à mettre en place des PPTD et l'encourage à tirer les enseignements du passé, à améliorer la communication et la coordination avec les mandants tripartites dans la région et à continuer de fournir une assistance technique à la région. La Chine souscrit au projet de décision.
259. *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que les PPTD devraient viser à réaliser des progrès mesurables en matière de travail décent avec la participation des mandants tripartites grâce à la coopération, au développement et à l'établissement de partenariats, en tenant compte des circonstances propres au pays. Au Mexique, un mémorandum d'accord tripartite a été signé lors de la visite du Directeur général en 2019, qui a donné la priorité au travail décent, à la protection sociale, aux normes internationales du travail et au dialogue social tripartite. Les informations sur l'expérience passée et les bonnes pratiques figurant dans l'évaluation indépendante des quatre PPTD aideront le Mexique à mettre en œuvre son propre programme.
260. *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit que le Bureau continuera de travailler avec détermination à prévenir l'informalité et à assurer la transition vers l'économie formelle. Les résultats pertinents pour la période biennale 2020-21 sont plus transversaux que pour l'exercice en cours et font appel à toutes les compétences du Bureau. L'intention est de s'appuyer sur les résultats obtenus dans le cadre du résultat à l'examen pour appuyer la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle. Des experts seront désignés dans l'ensemble du Bureau, tant au siège que sur le terrain, pour assumer les responsabilités et coordonner les travaux sur les résultats relatifs à l'économie informelle.
261. *Un représentant du Directeur général* (Chef, Service des marchés du travail inclusifs, des relations du travail et des conditions de travail) se félicite des observations et des orientations formulées et indique qu'elles seront prises en compte. Il précise que le Bureau tient compte de la nécessité d'accroître la productivité des entreprises afin de faciliter leur fonctionnement dans l'économie formelle et d'aider celles qui sont prises au piège de l'informalité dans le programme et budget pour 2020-21, notamment au titre du résultat 4, dont le produit 4.3 est consacré à la formalisation des entreprises. Il s'agit là d'un énorme défi, car plus de la moitié des personnes qui ont un emploi dans le monde travaillent dans des unités économiques informelles. La recommandation 4 sur le renforcement des capacités de formalisation sera mise en œuvre par l'intégration de ce domaine thématique dans plusieurs des résultats stratégiques à venir, ainsi que par des manifestations organisées au Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), telles que l'Académie sur la transition vers l'économie formelle, qui ont été bien évaluées par les anciens participants tripartites. L'orateur a pris note des observations sur la représentation des acteurs de l'économie informelle et rappelle que le paragraphe 33 de la recommandation n° 204 prévoit que «[l]es organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services», et que les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme indiquent au point 5 a) que le Bureau devrait «renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite...»
262. *Une autre représentante du Directeur général* (directrice, Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)) se félicite de ces observations, qui contribueront de manière décisive à la poursuite de l'élaboration de la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et à la mise en œuvre du programme et budget pour 2020-21. L'examen des nombreuses catégories différentes de partenariats avec

des acteurs non étatiques signifie qu'un certain nombre de généralisations ont été faites dans l'évaluation. Les partenariats qui comprennent une contribution financière au Bureau sont, comme tout partenariat financier, soumis aux règles, procédures et méthodes de mesure des programmes de coopération pour le développement. Au-delà des partenariats financiers, l'engagement avec le secteur privé est également crucial pour promouvoir en particulier le travail décent dans les pratiques des entreprises. Les partenariats comportent parfois des contributions financières à l'OIT, mais peuvent aussi être d'une nature différente. En ce qui concerne la question des revenus des autres institutions des Nations Unies provenant de la participation du secteur privé, l'Organisation mondiale de la santé, par exemple, a reçu des contributions volontaires d'environ 2 milliards de dollars E.-U., dont 28 pour cent provenaient d'acteurs dits non étatiques, catégorie qui comprend, outre le secteur privé, des fondations et autres acteurs non étatiques. Le Bureau signale qu'il a joué un rôle actif dans le Groupe des résultats stratégiques sur les partenariats du Groupe des Nations Unies pour le développement durable depuis sa création, en particulier dans une équipe spéciale chargée des PPP. Dans le cadre de cette équipe spéciale, le Bureau a été en mesure de promouvoir le caractère unique de l'OIT et de son mandat, ainsi que de faire valoir que les approches communes des PPP pour les Nations Unies reflètent les préoccupations et les intérêts spécifiques des mandats de l'OIT, en particulier les partenaires sociaux. Le Bureau remercie les partenaires sociaux de leur contribution à ces efforts. Un engagement similaire des partenaires sociaux dans les processus de ce type à venir sera également nécessaire.

- 263.** *Une autre représentante du Directeur général* (directrice régionale pour l'Afrique) déclare que le Bureau a pris bonne note des observations visant à contribuer à améliorer les PPTD en Afrique et dans d'autres régions, en particulier dans le contexte de la réforme des Nations Unies. Les ressources sont une préoccupation clé pour la mise en œuvre des PPTD. Certains Etats Membres de la région ont alloué des crédits budgétaires pour financer des résultats des PPTD. Malgré l'existence de ces bonnes pratiques, la situation est inégale. Une méthode innovante de financement par le budget ordinaire consiste à aligner les résultats des PPTD sur ceux du programme et budget et à créer une synergie pour coordonner les deux processus. Une initiative pilote sur l'utilisation des fonds du CSBO est en cours, mais elle restera une source limitée. Les possibilités d'obtenir un financement extrabudgétaire des partenaires de développement pour cibler tous les PPTD ou leurs composantes sont à l'étude.
- 264.** A la suite de l'évaluation indépendante de haut niveau des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT ¹, des efforts visant à renforcer les capacités des institutions des partenaires sociaux ont été déployés afin de garantir les capacités nécessaires au niveau national. Le renforcement des capacités pour promouvoir l'égalité hommes-femmes est un autre domaine d'activité en cours pour le Bureau. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des PPTD s'est améliorée, mais elle est insuffisante en ce qui concerne la mise en œuvre et le suivi. Une équipe spéciale sur la gestion axée sur les résultats a été créée pour approfondir la «culture des résultats» au sein du Bureau et parmi les mandats de l'OIT et contribuer ainsi à une appropriation effective tout au long du processus des PPTD. Beaucoup de choses ont changé depuis 2010, lorsque certains PPTD ont été élaborés. Les bonnes pratiques de la région et d'ailleurs contribueront à la mise au point de la nouvelle génération de PPTD.
- 265.** *Un autre représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) répond aux questions posées à propos de la méthode employée pour l'évaluation. En réponse à une question du groupe des employeurs, il explique les conclusions de l'évaluation selon lesquelles la formalisation de l'économie informelle manque de ressources par le fait que toutes les ressources initialement promises par les unités techniques n'ont pas été fournies. En réponse à une question du groupe des travailleurs, il déclare que le rapport complet

¹ Document [GB.334/PFA/7](#).

d'évaluation contient des détails sur toutes les parties prenantes consultées pour l'évaluation des PPP: 164 parties prenantes ont été interrogées, dont 40 sont des mandants, 28 des acteurs non étatiques participant à des PPP, 5 des donateurs et 91 des membres du personnel sur le terrain et au siège.

266. *Le porte-parole du groupe des employeurs* prend note avec satisfaction des réponses données par le Bureau et relève que nombre des préoccupations soulevées pourront être examinées à la session de mars 2020 du Conseil d'administration. Il réaffirme que, comme il l'a déjà fait observer, l'élaboration d'un cadre réglementaire solide pour les entreprises est le meilleur moyen de lutter contre l'informalité, et il demande au Bureau de redoubler d'efforts à cet égard. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

Décision

267. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations des trois évaluations indépendantes de haut niveau qui figurent dans le document GB.337/PFA/7 (paragraphe 28-36, 67-74 et 119-124) et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.337/PFA/7, paragraphe 132.)

Huitième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.337/PFA/8(Rev.1))

268. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant à l'examen des critères d'établissement des rapports à l'intention des donateurs, insiste sur la nécessité de préserver le mandat tripartite et normatif de l'OIT dans le système des Nations Unies. En ce qui concerne les partenariats avec le secteur privé dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), toute nouvelle mesure visant à donner suite aux recommandations devrait s'appuyer sur les débats du Conseil d'administration relatifs au rapport de l'évaluation indépendante de haut niveau des partenariats public-privé de l'OIT (2008-2018), mais aussi à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). L'Organisation ne devrait prendre aucune décision précipitée avant qu'un consensus tripartite ne soit trouvé. L'oratrice se félicite que le Bureau ait proposé de prendre des mesures permettant de lutter efficacement contre les conflits d'intérêts, notamment en participant activement aux forums interorganisations qui traitent de ce thème. En ce qui concerne l'examen des programmes de stages, elle reconnaît le rôle que joue l'OIT en faisant bénéficier de sa grande expérience d'autres entités des Nations Unies, et elle partage les préoccupations exprimées par les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de certains des points de repère proposés. Il faudrait en effet poursuivre la discussion sur les bonnes pratiques. Pour ce qui est de l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus, l'oratrice convient qu'il faut appliquer de manière différenciée les bonnes pratiques en fonction du contexte propre à chaque organisation. Quant à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacités des services d'appui administratif par le renforcement de la coopération interorganisations, il est essentiel de ne pas compromettre la structure tripartite de l'OIT. Il importe de tenir compte des questions soulevées par les membres du CCS au sujet des délais ambitieux et du fait que la mise en œuvre d'approches communes ne se traduit pas toujours par des économies. Il faudrait aussi

consulter le Syndicat du personnel. Enfin, sur la question de l'amélioration de l'accès des personnes handicapées aux conférences et réunions, l'oratrice appuie pleinement le rôle de chef de file joué par l'OIT dans l'élaboration du cadre commun à l'ensemble du système des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

- 269.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que le Bureau a mis en œuvre la plupart des recommandations pertinentes formulées dans les sept rapports visés dans le document. En ce qui concerne l'examen des critères d'établissement des rapports à l'intention des donateurs, il estime lui aussi que l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies doit se faire sans compromettre les exigences des organisations et des donateurs, insistant en particulier sur le fait que le système de présentation des rapports doit respecter la nature tripartite de l'OIT. Pour ce qui est du rapport sur les partenariats avec le secteur privé, la recommandation 3 est particulièrement préoccupante, car elle prévoit la négociation des partenariats avec le secteur privé «avec le concours du Pacte mondial des Nations Unies». Or, à l'OIT, de tels partenariats devront être discutés avec les organisations d'employeurs représentatives des pays concernés. Bien que le Bureau ait déjà noté dans l'un des documents de référence que les besoins spécifiques de chaque organisation en matière de coopération avec le secteur privé varient en fonction de la mission et du mandat de l'organisation, l'orateur demande au Bureau de renforcer sa position en insistant sur le rôle des organisations d'employeurs. Celles-ci sont favorables à la mise à jour des cadres de collaboration et à un recentrage des efforts sur l'incitation à nouer des partenariats plutôt que sur la simple offre d'une protection contre les risques. En ce qui concerne la recommandation 5 sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus, le groupe des employeurs félicite le Bureau d'avoir encore amélioré le signalement des manquements. Etant donné que le système multilatéral fait l'objet d'une surveillance accrue, il est d'autant plus important que le BIT et ses fonctionnaires respectent les normes les plus élevées. Le Bureau de l'éthique du BIT devrait se voir octroyer le statut d'organe indépendant et disposer de ressources suffisantes. Le groupe des employeurs appuie le projet de résultat.
- 270.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad déclare que le rapport du CCI montre qu'un rapport normalisé s'adressant à l'ensemble du système des Nations Unies facilite les échanges d'informations sur les questions de fond et permet de prendre des décisions en meilleure connaissance de cause. Le groupe appuie le projet de résultat et demande au Bureau de veiller à ce qu'il soit donné suite aux recommandations et conclusions figurant dans le rapport du CCI.
- 271.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada salue le travail du CCI, qui est indispensable à la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réforme de l'ONU. Elle demande au Bureau pourquoi certains rapports du CCI publiés en 2018 et qui contenaient des recommandations destinées à la fois au Bureau et au Conseil d'administration ne sont pas pris en considération dans les documents de référence du BIT relatifs au suivi des recommandations. Le Bureau devrait veiller à mettre régulièrement à jour les informations qu'il place sur le système de suivi en ligne des recommandations du CCI afin que les mandants puissent suivre l'état d'avancement des mesures prises par le BIT pour donner suite aux recommandations du CCI. Le groupe des PIEM se félicite des conclusions globalement positives sur les travaux du BIT qui figurent dans les examens menés à bien peu de temps auparavant par le CCI, ainsi que de la volonté du Bureau de poursuivre les échanges avec d'autres institutions des Nations Unies, et note qu'en matière de bonnes pratiques dans le domaine des programmes de stages l'OIT est donnée en exemple. Dans un souci de responsabilisation et de transparence, le groupe des PIEM souhaiterait que les rapports du CCI consacrés au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) et aux comités d'audit et de contrôle du système des Nations Unies, ainsi que les rapports à venir intéressant l'ensemble du système, figurent dans les

prochains documents du BIT. Il salue la bonne pratique du Bureau consistant à rendre compte des mesures prises pour donner suite aux recommandations faites par le CCI au cours des trois années précédentes, ainsi que l'approche constructive adoptée à l'égard de ces recommandations. Si les mesures que prend le BIT pour donner effet à toutes les recommandations du CCI sont en général bien accueillies, il n'appartient pas au Bureau de répondre aux recommandations adressées au Conseil d'administration, ni de décider de les accepter ou non avant de consulter celui-ci. Le Bureau est prié de préciser pourquoi il a décidé, comme le CCS, de ne pas accepter certaines recommandations issues de l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies, alors que d'autres organisations les ont acceptées. Le groupe des PIEM ne souscrit pas à la décision du Bureau de ne pas accepter la recommandation 4, adressée aux organes délibérants des organisations, issue de l'examen par le CCI des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies. Il note avec préoccupation que le CCI a indiqué que l'OIT n'a pas de fonction éthique structurellement indépendante et demande que le Bureau, en concertation avec le Comité consultatif de contrôle indépendant, procède à un examen de ses fonctions de contrôle. L'OIT doit s'efforcer de jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre, au sein du système des Nations Unies, des bonnes pratiques relatives aux politiques de protection des personnes signalant des abus et aux fonctions de contrôle. Elle est invitée à continuer de proposer des thèmes pour le programme de travail du CCI et d'en évaluer la pertinence.

272. *Une représentante du CCI*, invitée par le Président à prendre la parole, déclare que le taux d'acceptation des recommandations du CCI par l'OIT, qui a augmenté, est relativement élevé et supérieur au taux de référence retenu par le CCI. Conformément à son cadre stratégique pour 2020-2029, le CCI se concentrera sur les changements qui ont été mis en œuvre sur la base de ses rapports; il salue par conséquent le niveau élevé de mise en œuvre par l'OIT des recommandations acceptées, qui témoigne d'une solide culture de l'apprentissage, ainsi que l'inclusion, dans les documents de référence, des incidences escomptées et des recommandations du CCS. Il se félicite de sa collaboration avec l'OIT pour l'élaboration de son cadre stratégique pour 2020-2029, ainsi que de la possibilité d'utiliser les travaux de l'Organisation aux fins de l'élaboration du cadre de référence, comme en témoignent certains examens qu'il a entrepris peu de temps auparavant, notamment sur les programmes de stages, la gestion du changement et des projets comme l'adaptation par l'OIT du cadre de référence du CCI pour la gestion axée sur les résultats.
273. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) note que les rapports du CCI sur l'ONU-SWAP et sur le renforcement de l'utilisation de la recherche sur les politiques à l'appui du Programme 2030 ont été reçus après la date limite fixée pour leur prise en considération dans le document à l'examen et seront donc traités dans le document de 2020 portant sur les questions relatives au Corps commun d'inspection. Le Bureau n'a pas accepté la recommandation 4 issue de l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus parce que la pratique actuelle du BIT, qui veut que le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) présente un rapport annuel au Conseil d'administration, diffère du système proposé dans la recommandation, mais est aussi plus rigoureuse que ce système. En ce qui concerne l'examen des mécanismes et des politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies, la recommandation 3 n'a pas été acceptée parce que l'OIT a déjà adopté la bonne pratique consistant à communiquer toutes les informations pertinentes à un commissaire aux comptes et au Comité consultatif de contrôle indépendant. La recommandation 4 n'a pas été acceptée parce que les dispositions réglementaires, que tout le personnel du BIT est tenu de respecter, comportent déjà une clause de non-divulgaration et qu'il n'est donc pas nécessaire d'en ajouter une dans les accords contractuels. Le Bureau garde toujours à l'esprit qu'il est essentiel, comme l'ont rappelé le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, que les mesures visant à donner effet aux recommandations du CCI ne portent jamais atteinte aux valeurs et à la structure tripartites de l'Organisation: ainsi,

dans le cas des partenariats public-privé, le Bureau veille à ne pas suivre une approche universelle applicable à l'ensemble du système. Le Bureau procède actuellement à la mise à jour de la politique de l'OIT relative à la protection des fonctionnaires qui signalent des abus afin de renforcer les garanties et les procédures tout au long du processus. En ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, des points focaux ont été nommés et un rapport sur les résultats obtenus dans l'ensemble du Bureau est en cours d'élaboration.

Résultat

274. *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.337/PFA/8(Rev.1), GB.337/PFA/8/REF/1 et GB.337/PFA/8/REF/2 et donne des orientations au Bureau à cet égard.*

(Document GB.337/PFA/8(Rev.1), paragraphe 28.)

Segment des questions de personnel

Dixième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

275. La déclaration de la représentante du personnel figure dans l'[annexe II](#).

Onzième question à l'ordre du jour

Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs ([GB.337/PFA/11](#))

276. *La porte-parole du groupe des travailleurs* réitère le soutien de son groupe à la diversité au sein du personnel du BIT, notamment l'avancée vers l'égalité entre hommes et femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures. Toutefois, il est nécessaire d'aller au-delà de la diversité géographique et la diversité hommes-femmes et d'envisager de recruter du personnel ayant une expérience des secteurs des travailleurs et des employeurs; la proposition du Bureau d'encourager, dans les avis de vacance de poste, la candidature de personnes possédant une expérience qui présente un intérêt pour les trois groupes de mandants est donc la bienvenue. Le recrutement de personnes handicapées étant, lui aussi, un élément important d'une diversité et d'une inclusion améliorées, l'oratrice demande à nouveau qu'un point de situation soit fait sur le nombre de personnes handicapées recrutées par le BIT.

277. Toute mesure destinée à accroître la diversité doit respecter le principe selon lequel le Bureau doit disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, y compris dans le processus de consultation envisagé en vue de revoir les exigences minimales actuellement définies dans les descriptions d'emplois génériques. Le Bureau devrait associer le Syndicat du personnel aux discussions, en gardant à l'esprit l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, et à la mise en œuvre du plan d'action proposé. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

278. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande au Bureau de préciser la signification de l'expression «pays sous-représentés», employée dans le document.
279. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) explique que le système de l'éventail souhaité des nationalités, utilisé par les entités des Nations Unies pour assurer une répartition géographique équitable, a été introduit au Secrétariat des Nations Unies en 1948 aux fins de calculer, pour chaque Etat Membre, la tranche des postes de la catégorie des services organiques inscrits au budget ordinaire dans laquelle il est considéré que cet Etat est représenté de manière adéquate. Au BIT, la représentation géographique est calculée en fonction de deux facteurs: celui de la contribution au budget et celui de l'adhésion. Ces facteurs ont été utilisés pour calculer le nombre indicatif de postes à allouer effectivement à chacun des Etats Membres. Il s'ensuit que certains pays sont «sous-représentés» s'ils se situent en dessous de la valeur médiane de l'éventail souhaité.
280. *Le porte-parole du groupe des employeurs* rappelle que les débats antérieurs du Conseil de d'administration avaient abouti à une multitude d'amendements, car il s'agissait de prendre en compte la nécessité d'accroître tant la diversité des expériences professionnelles du personnel que l'éventail des compétences pour refléter le caractère tripartite de l'OIT. Toutefois, aucune des sept initiatives proposées n'envisage de mesures concrètes pour élargir les réserves de talents à des personnes ayant des compétences diverses et une expérience revêtant de l'importance pour les mandants. En outre, le document ne répond pas suffisamment à la demande d'informations du groupe des employeurs relatives à la composition du personnel du BIT, et de statistiques sur l'expérience professionnelle des fonctionnaires aux grades P5 et supérieurs. Des efforts accrus sont nécessaires aussi pour atteindre la parité à ces grades. Le document n'indique pas comment accroître le recrutement de personnes ayant une expérience du travail avec les mandants. La question de la diversité au sein du personnel du BIT doit couvrir celle des parcours professionnels et de l'expérience du travail avec les mandants pour veiller à ce que le Bureau puisse comprendre ses mandants, les servir au mieux et tirer parti de la diversité des manières de penser. Beaucoup, dont de hauts fonctionnaires des Nations Unies, pensent que l'OIT ne représente qu'un groupe de mandants. Les stratégies en matière de ressources humaines devraient viser principalement à apporter aux mandants tripartites l'excellence technique assurée par un personnel compétent et à même de répondre à leurs besoins divers.
281. Concernant l'initiative 1 (Elargir les activités de sensibilisation), aucune information n'est donnée sur les compétences du personnel. Le Bureau doit connaître ses lacunes en matière d'expérience et de compétences pour faire en sorte que les 25 pour cent de vacances de postes normalement pourvues par des candidats externes le soient de manière ciblée. A cette fin, le Bureau pourrait réaliser une enquête sur les compétences et l'expérience du personnel, analyser la catégorie «domaine d'études» dans le profil de l'employé sur ILO People ou ajouter une nouvelle catégorie au profil au moyen d'une liste standard d'expériences professionnelles. Conformément à la Déclaration du centenaire, le Bureau a besoin de compétences spécialisées accrues sur l'apprentissage tout au long de la vie, la technologie et la productivité. Les efforts liés à l'élargissement des activités de sensibilisation doivent prendre en compte les compétences les plus demandées par les mandants.
282. L'orateur demande au Bureau de préciser si la référence qui est faite aux «organisations d'employeurs» dans le contexte de l'initiative 1 s'entend de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui mènera des activités de sensibilisation auprès de ses organisations membres. Au sujet de l'initiative 3 (Réviser les descriptions d'emplois génériques), il n'est pas nécessaire de préciser la proposition que fait le Bureau de reconnaître la valeur potentielle d'une vaste expérience professionnelle acquise dans un domaine pertinent, notamment auprès des mandants tripartites. Toutefois, les exigences telles qu'une grande expérience acquise dans des organisations internationales sont des obstacles inutiles à la

diversité, car elles favorisent les candidats bien introduits et ceux qui vivent à proximité des organisations internationales et excluent d'autres candidats à fort potentiel. Le Bureau devrait s'attacher à faire en sorte que l'OIT soit une organisation inclusive. De plus, la priorité qui est systématiquement donnée à la mobilité interne ne doit pas involontairement décourager les candidats externes de postuler pour un emploi au BIT. Le Bureau devrait donc adopter des approches novatrices pour attirer des candidats ayant des profils divers, y compris une expérience du monde des affaires. Une expérience du travail avec les mandants tripartites devrait être obligatoire à certains postes, comme celui de directeur d'un bureau extérieur. L'orateur demande au Bureau de donner suite à cette demande forte à la prochaine session du Conseil d'administration.

283. Les efforts visant à améliorer la diversité géographique sont considérablement entravés par les règles des Nations Unies qui établissent que la représentation est fonction des contributions au budget. En tant qu'entité chef de file du système des Nations Unies sur le monde du travail, l'OIT devrait cependant s'attacher à créer un précédent en ce qui concerne les pratiques de recrutement des autres organisations des Nations Unies. Il faudrait examiner la méthode actuelle de détermination de la représentation géographique, car elle ne prend pas en considération la répartition des compétences: si un pays a une forte concentration de travailleurs hautement qualifiés dans un domaine particulier, mais qu'il est déjà représenté de façon adéquate, le Bureau ne bénéficiera pas de ces compétences.

284. Au sujet de la déclaration qui figure au paragraphe 5 du document, selon laquelle «certaines mesures, si on souhaite les prendre, nécessiteront peut-être de remanier les dispositions du Statut du personnel», l'orateur réaffirme que le groupe des employeurs estime que la promotion de la diversité hommes-femmes et de la diversité géographique et professionnelle ne devrait pas se faire au détriment de l'approche du recrutement fondé sur le mérite, étant donné l'importance de disposer d'un personnel qui possède les compétences et l'expérience voulues. Le paragraphe a) de l'article 4.2 du Statut du personnel définit les principales considérations dont il doit être tenu compte pour pourvoir les emplois.

285. Le groupe des employeurs propose d'amender le projet de décision comme suit:

- a) demande au Bureau de poursuivre l'élaboration du plan d'action complet et assorti de délais visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer 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;
- b) prie le Bureau de lui soumettre à sa 338^e session (mars 2020) le plan d'action révisé comprenant des mesures renforcées visant à améliorer les compétences et l'expérience du personnel du BIT qui revêtent de l'importance pour les mandants; et
- c) prie le Directeur général de lui soumettre un point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pour examen à sa 340^e session (octobre-novembre 2020).

286. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement du Japon salue le plan d'action, la région de l'Asie et du Pacifique étant nettement sous-représentée, et appelle le Bureau à mettre en œuvre toutes les mesures qu'il contient. L'égalité entre hommes et femmes doit être poursuivie en même temps que la diversité géographique et dans le cadre de celle-ci, dans le respect des principes de la sélection fondée sur le mérite. Les améliorations proposées au processus de recrutement, telles que l'élargissement du champ des activités de sensibilisation et la formation sur les préjugés inconscients, devraient être introduites immédiatement. Le recrutement ciblé de

jeunes candidats aux premiers grades pourrait améliorer la situation, mais il est nécessaire aussi de mettre en place une stratégie visant à équilibrer les effectifs aux niveaux supérieurs.

- 287.** L'oratrice soutient pleinement la révision proposée des descriptions d'emplois génériques. Les conditions requises devraient être limitées à celles qui sont véritablement nécessaires pour un poste donné, et les obstacles systémiques devraient être levés. L'exigence d'une vaste expérience internationale désavantage certains groupes de candidats, qui ont moins de possibilités de l'acquérir. Les exigences linguistiques étant souvent un obstacle pour les candidats de sa région, la connaissance d'une seule des langues de travail de l'OIT devrait suffire.
- 288.** Le GASPAC soutient l'approche axée sur les actions positives, facilitée en apportant les modifications requises au Statut du personnel, pour intensifier les efforts déployés en vue de remédier à la sous-représentation géographique, car le mérite existe dans toutes les régions du monde. Au sujet de l'initiative 7, l'oratrice demande au Bureau de donner des informations détaillées sur la formule utilisée pour calculer l'éventail souhaité des nationalités et sur son application aux postes alloués à chaque pays. Etant donné que 75 pour cent des postes vacants de l'OIT sont pourvus par des candidats internes, le plan d'action devrait tenir compte des formes d'emploi autres que les postes inscrits au budget ordinaire, telles que celles des fonctionnaires qui travaillent sur des projets de coopération pour le développement. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 289.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay se félicite du plan d'action proposé pour progresser vers la parité hommes-femmes et la diversité géographique, de la création de l'équipe interne sur la diversité géographique et des sept initiatives proposées. Dans le cadre de l'initiative 1 (Elargir les activités de sensibilisation), le Bureau devrait s'inspirer des bonnes pratiques d'autres institutions, y compris les mesures prises aux niveaux régional et national. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes et l'âge, il est à noter que, selon les chiffres fournis précédemment ², il y a plus de femmes que d'hommes de 35 ans et moins et de 36 à 45 ans dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures, mais plus d'hommes que de femmes des tranches d'âge supérieures dans les mêmes catégories. Toutefois, la nette augmentation du nombre de fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures qui cesseront leur service parce qu'ils auront atteint l'âge du départ obligatoire à la retraite en 2021-22 – dont une forte proportion d'hommes – offrira une excellente occasion d'améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes.
- 290.** En ce qui concerne l'initiative 7 (Etablir un rapport annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT), les efforts devraient porter sur la révision de la manière dont la diversité est évaluée au regard de l'éventail souhaité des nationalités, dont la représentation, pour les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures financés par le budget ordinaire, est déterminée par le taux de contribution des Etats Membres concernés au budget ordinaire; il serait approprié que la représentation de tous les groupes régionaux progresse dans des proportions similaires sur la base des nouveaux recrutements dans l'Organisation, ce qui éviterait les grands déséquilibres entre les régions, constatés au cours des deux dernières décennies.
- 291.** Tout en reconnaissant que les progrès en matière de parité hommes-femmes et de diversité géographique seront limités au cours des cinq prochaines années, l'oratrice appelle instamment à poursuivre les efforts engagés pour lever les obstacles à la diversité. Les

² Document [GB.335/PFA/11](#), graphique VIII b).

améliorations à court et à long terme ne se produiront pas spontanément, mais seront le fruit d'efforts délibérés et planifiés. Le GRULAC appuie le projet de décision.

292. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda relève que la question de la diversité du personnel a fait l'objet de discussions à des sessions précédentes du Conseil d'administration. A sa 335^e session, le Conseil d'administration a prié 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 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. Il a précisé également que le plan devrait indiquer 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 de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021), et a encouragé le Bureau à diffuser largement les avis de vacance aux mandants afin de favoriser la présentation d'un grand nombre de candidatures. Néanmoins, le document présenté pour donner suite à cette décision ne répond pas aux attentes, car il ne précise pas la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, et ne contient pas un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité géographique. Le groupe de l'Afrique estime par conséquent ne pas être en mesure d'engager des discussions productives à ce sujet et demande que l'examen de cette question à l'ordre du jour soit suspendu tant que le Bureau n'aura pas fourni l'information demandée.
293. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne prend note des efforts accomplis par le Bureau pour améliorer la diversité, en particulier en ce qui concerne la représentation géographique, mais se dit préoccupée par le fait que de nombreux pays de sa région sont toujours non représentés ou sous-représentés. Les progrès vers une meilleure représentation à tous les niveaux, y compris les postes de direction, restent insuffisants. Il est essentiel de veiller à ce que la composition du personnel du BIT soit équitable et puisse tirer parti des compétences et des talents dans chaque région. L'équilibre régional doit être atteint à chaque niveau, au siège et sur le terrain.
294. Outre les statistiques géographiques figurant dans le document, des tableaux présentant l'évolution dans le temps de l'effectif des Etats Membres dans les diverses catégories de représentation seraient utiles. Le groupe de l'Europe orientale ne voit aucune objection au plan d'action proposé, qui est le premier pas vers la réalisation d'une représentation géographique équitable. C'est pourquoi l'oratrice prie instamment le Bureau de poursuivre ses travaux sur les politiques et les mesures nécessaires pour améliorer le recrutement de personnes venant des pays non représentés ou sous-représentés. Ces travaux devraient porter notamment sur les politiques de sélection et les objectifs à atteindre, assortis d'un processus efficace et transparent de suivi et d'établissement de rapports. Le groupe de l'Europe orientale continuera de dialoguer de manière constructive avec le Bureau sur la question.
295. *S'exprimant au nom des gouvernements du Canada, de la Suède, du Royaume-Uni, de la Turquie, de la Belgique, de l'Islande, du Danemark, de la France, de la Norvège, de la Finlande, de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Australie, de l'Irlande, des Etats-Unis, d'Israël, des Pays-Bas et de la Suisse*, une représentante du gouvernement du Canada déclare que le plan d'action proposé soulève un certain nombre de questions. L'absence d'équilibre entre hommes et femmes au niveau des postes supérieurs est un sujet de préoccupation, car l'OIT devrait être un chef de file en la matière et maintenir les efforts visant à garantir la parité hommes-femmes dans toute l'Organisation. Elle demande si une attention particulière est portée au départ naturel des femmes occupant des postes à responsabilité et souhaite des précisions sur les ratios exacts et les tendances dans le temps. En outre, elle voudrait savoir quelle est la corrélation du plan d'action proposé avec le Plan d'action du BIT pour l'égalité

entre hommes et femmes 2018-2021 que le Conseil d'administration examinera à sa 338^e session, et comment le plan d'action proposé prend en compte les recommandations de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Le Bureau étant parvenu à la conclusion que la situation actuelle limite nettement les possibilités dont il dispose pour progresser vers la parité hommes-femmes et pose des difficultés quant au simple maintien du statu quo, le plan d'action proposé doit être renforcé pour atteindre les objectifs fixés et surmonter les obstacles suivant les modalités prévues. L'oratrice note que les informations données sur la diversité géographique ne sont pas ventilées par sexe; les catégories ne s'excluent pas mutuellement.

296. Elle accueille favorablement les propositions qui sont faites de diffuser plus largement les avis de vacance de poste et d'utiliser le programme des jeunes experts associés, que certains pays ont ouvert aux étrangers. Tous les recrutements devraient être transparents et réalisés par concours et les nominations directes devraient être limitées. L'oratrice convient que le recrutement doit être effectué selon des modalités énoncées en des termes clairs et mesurés, transparentes et juridiquement fondées. Le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service soulevant des difficultés en raison des niveaux élevés de maintien dans l'emploi, elle demande si des mouvements éventuels à d'autres niveaux pourraient créer de nouvelles possibilités. De plus, le document ne dit pas clairement si la mobilité interne et interinstitutions pourrait offrir des possibilités accrues; des précisions devraient être données sur l'interaction entre le plan d'action proposé et les procédures de recrutement et de mobilité internes.
297. Le personnel devrait être choisi sur la base du mérite et des compétences, par la voie d'un processus équitable et transparent, ainsi que reconnu dans l'ensemble du système des Nations Unies et codifié dans les documents fondateurs de nombreuses organisations des Nations Unies. Néanmoins, l'oratrice constate que le Bureau devrait mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de sensibilisation en vue d'accroître la représentation des Etats Membres qui sont sous-représentés et d'améliorer l'équilibre hommes-femmes. Par conséquent, elle appuie les efforts que fait le Bureau pour moderniser les descriptions d'emplois génériques et lutter contre les préjugés inconscients dans les comités de sélection. Par ailleurs, les propositions mettant en cause les dispositions du paragraphe a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel, qui établit que la compétence, le rendement et l'intégrité doivent être la considération primordiale pour pourvoir un emploi, soulèveraient des inquiétudes; le Bureau devrait fournir l'assurance qu'il n'affaiblira pas ces dispositions et donner des précisions sur les modifications qu'il juge nécessaire d'apporter au Statut du personnel ou à d'autres textes réglementaires applicables. Par conséquent, l'oratrice prie le Bureau de consulter le Conseil d'administration avant d'apporter des modifications au cadre réglementaire et de prendre en compte dans le plan d'action les discussions pertinentes sur le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021.
298. *Un représentant du gouvernement du Népal*, soulignant l'importance d'une gestion efficiente et efficace des ressources humaines, déclare qu'une OIT géographiquement plus représentative serait mieux à même de s'acquitter de son mandat. Bien que la région de l'Asie et du Pacifique soit actuellement sous-représentée au sein du personnel du BIT, le plan d'action proposé améliorera la diversité géographique dans le sens de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021). Il salue la création de l'équipe interne et accueille favorablement les sept initiatives présentées dans le document, qui devraient contribuer à remédier aux problèmes de représentation au sein de l'Organisation. Il convient de veiller tout particulièrement à ce que des exigences linguistiques additionnelles ne constituent pas un obstacle au recrutement de personnel compétent issu de la région de l'Asie et du Pacifique. L'orateur invite instamment le Bureau à mettre en œuvre le plan d'action proposé dans les délais impartis et à prendre des mesures pour garantir la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le Népal appuie le projet de décision.

299. *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite des efforts déployés par le Bureau pour améliorer l'équilibre hommes-femmes et la diversité géographique et prend note des progrès accomplis. Toutefois, le renforcement de la diversité géographique reste une source de préoccupation; les effectifs devraient correspondre à la contribution des Etats Membres au budget ordinaire. L'orateur appelle le Bureau à analyser les raisons pour lesquelles il ne recrute pas davantage de candidats des pays sous-représentés et à proposer des solutions concrètes au problème.
300. La Chine soutient le plan d'action proposé, mais estime que le Bureau devrait prendre un certain nombre de mesures supplémentaires. Les activités de sensibilisation prévues au titre de l'initiative 1 devraient être davantage axées sur les mandants sous-représentés, auxquels des ressources supplémentaires devraient être consacrées. Des activités de promotion directe, organisées par le BIT dans les Etats sous-représentés pour faire mieux connaître sa culture organisationnelle et les systèmes de l'OIT, susciteraient l'intérêt de candidats potentiels, en particulier de jeunes candidats, et les inciteraient à développer les compétences nécessaires pour améliorer leurs chances d'être recrutés.
301. L'orateur souscrit à la proposition préconisant, au titre de l'initiative 2, de constituer des réserves de talents composées de fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux, de fonctionnaires de la catégorie des services généraux, de fonctionnaires travaillant sur des projets de coopération pour le développement et de jeunes experts associés. En outre, il encourage le Bureau à offrir à ces groupes une meilleure formation, une orientation professionnelle et un environnement favorable sur le plan des politiques. Des efforts doivent être faits également pour améliorer le taux de maintien dans l'emploi des jeunes experts associés. La révision des descriptions d'emplois génériques, prévue au titre de l'initiative 3, devrait s'accompagner de consultations avec toutes les parties prenantes, tandis que le ciblage des recrutements, dans le cadre de l'initiative 4, devrait s'appliquer aussi aux postes de niveau supérieur. L'orateur accueille avec satisfaction la proposition visant à établir un rapport annuel sur la composition et la structure du personnel et appuie le projet de décision.
302. *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* convient qu'il est indispensable à la réussite de l'Organisation que son personnel soit recruté de façon à assurer le niveau le plus élevé de rendement et de compétence, tout en garantissant une répartition géographique équitable. Etant donné que les Etats Membres de la région à laquelle appartient son pays sont sous-représentés au sein du personnel du BIT, les sept initiatives présentées revêtent une importance considérable et doivent être mises en œuvre. Il est essentiel que le plan d'action proposé couvre des formes d'emploi autres que les emplois qui sont financés par le budget ordinaire et que les gisements de données soient exploités davantage pour améliorer l'information disponible. Les mesures particulières visant à améliorer la diversité devraient inclure le démantèlement des obstacles systémiques, par exemple en précisant et en abaissant les exigences en matière d'expérience internationale, et il faut s'attacher à fixer des dates limites de candidature raisonnables, en particulier dans le cas des stages, qui requièrent une attention toute particulière. La République islamique d'Iran appuie le plan d'action proposé et le projet de décision.
303. *Le représentant du Directeur général (directeur, HRD)* souligne que le document n'a pas pour objet de remettre en question l'importance donnée au mérite dans l'attribution des postes à pourvoir. Le paragraphe a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel est clair sur ce point; bien qu'il fasse également référence à l'âge, au sexe et à la base géographique, ces éléments sont considérés comme secondaires par rapport à la compétence, au rendement et à l'intégrité. Le Bureau a simplement souhaité exprimer sa volonté, en réponse à des demandes formulées précédemment par le Conseil d'administration, d'attirer des candidats de toutes les régions. C'est un objectif louable, mais il ne peut pas être réalisé du jour au lendemain. Des investissements considérables ont été faits à cette fin, notamment en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les gouvernements; tous les mandants ont un rôle à jouer.

304. Evoquant les commentaires relatifs à la pertinence des données fournies, formulés notamment par le groupe de l'Afrique, l'orateur explique que l'initiative 7 est censée être le point de départ de l'établissement de rapports plus détaillés à l'avenir. Certaines des informations demandées, telles que la répartition par grade et la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel, ont déjà été communiquées à la 335^e session du Conseil d'administration. Le document à l'examen vise à placer un accent accru sur certains points et doit être lu parallèlement aux documents précédents. L'orateur confirme que le plan d'action proposé prend en considération le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021); pour des raisons d'efficacité, le Bureau ne reproduit pas les informations déjà fournies dans d'autres documents.
305. S'agissant des cibles spécifiques, l'orateur réaffirme que des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la parité hommes-femmes aux grades P1 à P4 de la catégorie des services organiques, mais reconnaît que des efforts supplémentaires sont nécessaires aux grades P5 et supérieurs. Globalement, les femmes constituent plus de la moitié des effectifs, mais une action ciblée est nécessaire pour améliorer leur représentation aux postes à responsabilité. Au sujet de la représentation géographique, il reconnaît que les données actuelles, qui sont fondées sur les fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire, ne sont pas adéquates. C'est la raison pour laquelle l'initiative 7 prévoit d'élargir le champ du rapport à d'autres catégories de personnel du BIT, ce qui donnerait une meilleure vue d'ensemble de la diversité au sein de l'Organisation. Les initiatives 1 et 3 visent, elles aussi, à garantir une meilleure prise en compte des parcours professionnels.
306. L'orateur souligne que toute modification du cadre interne, comme le Statut du personnel, sera effectuée en consultation avec le Syndicat du personnel. Il va de soi que toute modification sensible de ce Statut devra être approuvée par le Conseil d'administration. Le Bureau s'est attaché à rester fidèle à la décision du Conseil d'administration lui demandant de présenter un plan d'action. À la lumière de la Déclaration du centenaire et d'autres défis, en particulier les restrictions budgétaires, il est plus que jamais primordial d'investir dans les ressources humaines. Le moment est venu pour l'Organisation de prendre des mesures et de mieux se positionner dans un environnement hautement concurrentiel.
307. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) dit, en réponse à la question des employeurs sur la nécessité de garantir tout l'éventail des compétences au sein du personnel du BIT, que l'unité chargée des innovations opérationnelles et HRD ont commencé à travailler ensemble sur la cartographie des besoins futurs du Bureau en compétences. En réponse à la question de la représentante du gouvernement du Canada sur la relation de la stratégie avec l'approche du BIT en matière de mobilité interne, il note que la réduction naturelle des effectifs non liée à la cessation d'activité est limitée, mais que la mobilité interne est utilisée dans la mesure du possible pour progresser vers la parité hommes-femmes et améliorer la diversité géographique.
308. L'orateur reconnaît qu'il est nécessaire de prendre d'urgence des mesures dans certains domaines et se félicite des orientations fournies par la discussion avec le Conseil d'administration qui, par sa vision commune puissante et sa détermination à soutenir le Bureau, aidera le BIT à relever le défi considérable que constitue l'amélioration de la diversité en son sein.
309. En réponse à la question du groupe de l'Afrique relative au rapport évoqué dans la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité, l'orateur rappelle qu'il y était demandé que les rapports statistiques annuels sur la répartition hommes-femmes et la répartition géographique soient publiés en mars afin d'être utilisés ensuite pour rendre compte de l'impact du plan d'action proposé. Le prochain rapport sera soumis à la 340^e session du Conseil d'administration.

310. D'autres étapes sont envisagées pour le plan d'action, notamment son élargissement à d'autres dimensions de la diversité, mais elles dépendent des modifications apportées aux politiques et procédures réglementaires en vigueur, et certaines peuvent exiger l'approbation du Conseil d'administration. Il est important que l'Organisation soit en mesure d'opérer des modifications supplémentaires dans le moyen terme, une fois que l'impact immédiat de la modification de l'âge de départ obligatoire à la retraite se sera atténué et que les taux d'érosion des effectifs augmenteront.
311. L'équipe interne sur la diversité géographique, dans laquelle différents départements sont représentés, est elle-même diverse. Ses membres ont apporté un éclairage précieux, qu'ils ont tiré tant de leurs propres carrières que de leur expérience en tant que membres de comités de sélection.
312. Le Bureau prie le Conseil d'administration d'approuver le projet de décision afin de pouvoir engager sans retard une action concertée et souhaite qu'il se prononce, à sa 340^e session, sur les améliorations à apporter au plan d'action et aux mesures formelles qui en découlent.
313. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda se dit préoccupé par l'absence de données ventilées par région géographique dans le document. Il rappelle que la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité priait le Bureau de «préciser [...] la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade». Le groupe de l'Afrique ne pourra dûment évaluer le plan d'action qu'une fois que ces données auront été fournies.
314. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe peut appuyer le projet de décision, mais à la condition que le plan d'action soit développé davantage et que la question fasse l'objet de rapports réguliers. Le groupe des travailleurs ne souscrit pas à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
315. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit qu'il soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
316. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* déclare, en réponse au groupe de l'Afrique, que la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session, concernant la diversité priait le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session, un plan d'action complet et assorti de délais et de lui présenter à une session ultérieure, qui serait la 340^e session, en octobre-novembre 2020, un rapport couvrant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel du BIT.
317. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda note que l'énoncé de l'alinéa a) de la décision relative à la diversité prise à la 335^e session du Conseil d'administration fait spécifiquement référence à la 337^e session, et que toutes les actions prévues dans ledit alinéa devraient avoir été mises en place pour cette session. Il demande au Bureau de fournir les données manquantes, qu'il devrait être facile de compiler, durant la présente session du Conseil d'administration afin qu'une décision puisse être prise.
318. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que le groupe des travailleurs ne souscrivant pas à sa proposition d'amendement, il appuie la demande du groupe de l'Afrique tendant à ce que l'examen de la question à l'ordre du jour soit suspendu jusqu'à ce que l'information requise puisse être fournie.
319. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda indique que, à la suite de consultations informelles avec le Bureau, son groupe propose un amendement au projet de décision, qui remédiera au point de discordance qui a été soulevé précédemment au cours de la réunion, tout en répondant aux exigences de la décision figurant dans le document GB.335/PFA/11. L'alinéa c) se lirait donc comme suit: «demande

au Directeur général de lui présenter, à sa 338^e session, des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision du Conseil d'administration figurant dans le document GB.335/PFA/11».

320. *Le porte-parole du groupe des employeurs* propose de modifier la formulation de l'alinéa a) du projet de décision de sorte qu'il se lise comme suit: «approuve le plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et de l'expérience 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, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne».
321. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe accepte l'amendement au projet de décision proposé par le groupe de l'Afrique et demande au porte-parole du groupe des employeurs d'expliquer les raisons de l'amendement proposé par son groupe.
322. *Le porte-parole du groupe des employeurs* répond que le texte de l'amendement proposé par son groupe ajoute au projet de décision une référence à l'expérience intéressant les mandants tripartites et devrait être acceptable pour tous les mandants étant donné que la nouvelle formulation est tirée de la décision du Conseil d'administration qui figure dans le document GB.335/PFA/11.
323. *Le président* invite le groupe de l'Afrique à se prononcer sur l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
324. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda déclare que tant le projet de décision initial tel que proposé par le Bureau que l'amendement proposé par le groupe des employeurs sont valables, mais qu'il comprend la réticence de la porte-parole du groupe des travailleurs à accepter les nouvelles propositions sans avoir eu le temps de les examiner et de les comprendre.
325. *Le président* suggère de remettre l'examen de la question au lendemain afin de ménager du temps pour des consultations informelles.
326. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique qu'elle a clarifié le libellé de l'amendement de l'alinéa a) du projet de décision, proposé par le groupe des employeurs, en remaniant une partie du texte. Elle croit comprendre que le groupe des employeurs propose de modifier l'alinéa a) de sorte qu'il se lise comme suit:
 - a) approuve le plan d'action figurant dans le document GB.337/PFA/11 visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et 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, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne;
327. *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que le nouveau libellé est, pour l'essentiel, fidèle à ce qu'il avait demandé. Cependant, il propose en outre de remplacer les mots «et à garantir que» par «tout en demandant au Bureau de prendre des mesures améliorées pour garantir».

328. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que, plutôt que d'apporter une nouvelle modification au libellé de l'amendement, qui était à l'origine une proposition du groupe des employeurs, il convient de rappeler que la proposition n'a pas encore été approuvée par les gouvernements.
329. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay déclare que le projet de décision dans son libellé initial a la préférence de son groupe. Le GRULAC est prêt à faire preuve de souplesse si cela permet de parvenir à un consensus, mais il préférerait que l'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique ne soit pas ajouté.
330. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne considère que la décision dans son libellé initial, sans l'ajout de l'alinéa c), constituerait la meilleure solution.
331. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que, après avoir dûment examiné les amendements et sous-amendements proposés, le GASPAC préfère conserver le projet de décision dans son libellé initial.
332. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda rappelle que les alinéas b) et c) ont déjà été acceptés tels que modifiés; la discussion actuelle porte sur l'alinéa a). Il est contraire aux bonnes pratiques de revenir sur ce qui a été convenu. Le groupe de l'Afrique demande donc que l'alinéa c) soit ajouté au texte de la décision, ainsi que cela avait été proposé précédemment. En ce qui concerne l'alinéa a), il appuie l'amendement proposé par le groupe des employeurs, tout en reconnaissant que le groupe des travailleurs a soulevé un argument valable.
333. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada déclare que l'alinéa a) dans son libellé initial a la préférence de son groupe. Néanmoins, le groupe des PIEM est favorable à l'amendement de l'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique, et il est prêt à faire preuve de souplesse au sujet de cet amendement.
334. *S'exprimant au nom du GRULAC*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay indique que, compte tenu du soutien manifesté par d'autres groupes à l'alinéa c), le GRULAC peut faire preuve de souplesse.
335. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne déclare que son groupe peut accepter l'ajout de l'alinéa c) dans l'intérêt du consensus.
336. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant de la République islamique d'Iran annonce que, pour permettre à la discussion d'avancer, le GASPAC peut accepter l'alinéa c).
337. *Le porte-parole du groupe des employeurs* retire l'amendement présenté par son groupe et se dit favorable au projet de décision tel que modifié par le groupe de l'Afrique, avec l'amendement proposé par son propre groupe et reformulé par le groupe des travailleurs, bien que cette nouvelle formulation ne reflète pas pleinement la décision adoptée à la session de mars.
338. *Le Président* suspend la séance afin de permettre la tenue de consultations informelles.
339. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que la reformulation de l'alinéa a) tel que modifié par le groupe des employeurs ayant apporté la clarté souhaitée par son groupe, et le projet d'alinéa c) proposé par le groupe de l'Afrique ayant été accepté, le groupe des

travailleurs est prêt à adopter le projet de décision tel que modifié. Elle fait observer aux groupes qui préféreraient conserver le projet de décision initial en y ajoutant l'alinéa c) que le plan d'action sera développé et que les mandants doivent veiller à ne pas microgérer le Bureau durant ce processus.

340. *S'exprimant au nom du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement de la Pologne remercie le Bureau des efforts qu'il déploie afin d'améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique au sein du personnel du BIT. Au sujet de la partie statistique des futurs rapports sur la composition et la structure du personnel du BIT, elle relève que l'élaboration de tableaux spécifiques exposant le niveau de la représentation des Etats Membres, sur la base du système actuel de répartition géographique, serait utile pour atteindre les cibles concernant la diversité du personnel et améliorer encore les données sur la composition du personnel.

Décision

341. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve le plan d'action figurant dans le document GB.337/PFA/11 visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et 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, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne;*
- b) *prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations aux fins de l'exécution du plan d'action et de lui soumettre un point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pour examen à sa 340^e session (octobre-novembre 2020);*
- c) *demande au Directeur général de lui présenter, à sa 338^e session (mars 2020), des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019) concernant le document GB.335/PFA/11.*

(Document GB.337/PFA/11, paragraphe 29, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Treizième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Reconnaissance et retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.337/PFA/13/1)

342. *Le porte-parole du groupe des employeurs* se réjouit des déclarations reconnaissant la compétence du Tribunal reçues de l'Institut mondial de la croissance verte et de l'Organisation internationale du cacao pour approbation par le Conseil d'administration et prend note de la décision du Fonds international de développement agricole (FIDA) de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. Il relève toutefois avec préoccupation les motifs invoqués par le FIDA à l'appui de sa décision, notamment son argument selon lequel le niveau de preuve exigé par le Tribunal n'offre pas une protection suffisante contre les cas d'inconduite et n'est pas non plus le plus approprié pour les procédures d'enquête des organisations internationales. L'orateur invite le Bureau à examiner les motifs en question aux fins de ses propositions d'amendement au Statut du Tribunal.
343. Etant entendu que l'adoption du projet de décision n'entraînera aucun coût supplémentaire, le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
344. *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend note avec satisfaction des déclarations reconnaissant la compétence du Tribunal soumises pour approbation par les organisations susmentionnées, qui attestent ainsi leur confiance dans les travaux du Tribunal, ce qui est un signe encourageant. Elle prend également note des raisons avancées par le FIDA pour justifier sa décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. L'oratrice réaffirme qu'elle partage l'avis des juges du Tribunal, pour lesquels toute décision d'une organisation de ne plus reconnaître la compétence d'un tribunal au motif qu'elle est en désaccord avec sa jurisprudence est contraire à l'état de droit et compromet l'indépendance et l'impartialité tant du tribunal en question que du tribunal auquel l'organisation souhaite s'adresser. L'oratrice demande au Bureau des éclaircissements concernant la position de l'Association du personnel du FIDA au sujet de ladite décision. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que le FIDA continuera de relever de la compétence du Tribunal jusqu'au 31 mars 2020, de sorte que le Tribunal pourra être saisi de toutes les requêtes adressées avant cette date au mécanisme interne de règlement des griefs du FIDA. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
345. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis propose un amendement au projet de décision visant à refléter la teneur des discussions sur les dispositions concernant la procédure de retrait qui ont eu lieu à la 335^e session du Conseil d'administration. Etant donné qu'il suffit que le Conseil d'administration prenne note de la décision d'une organisation de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal pour que cette organisation cesse de relever de la compétence du Tribunal, l'orateur propose de reformuler l'alinéa b) du projet de décision de façon qu'il se lise comme suit: «note que le FIDA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;». Il propose en outre de supprimer l'alinéa c), qui serait ainsi remplacé par l'alinéa d).
346. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* fait savoir que le bureau juridique du FIDA a clairement indiqué que le Fonds souhaitait retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal dans le respect des règles applicables et ne

voulait pas créer de précédent fâcheux. Le FIDA a proposé, après des consultations approfondies avec son association du personnel, de fixer au 31 mars 2020 la date effective du retrait et demandé expressément que tout recours en instance devant son mécanisme interne de règlement des griefs soit renvoyé devant le Tribunal administratif de l'OIT et non devant le Tribunal d'appel des Nations Unies. Il appartient toutefois au Conseil d'administration de décider de la date effective du retrait.

347. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que son groupe préfère le libellé initial du projet de décision, car il correspond à une demande expresse du FIDA et reprend les termes qui ont été employés dans les décisions antérieures relatives aux organisations ayant cessé de reconnaître la compétence du Tribunal.
348. *Le porte-parole du groupe des employeurs* convient que le libellé initial est plus précis. Le groupe des employeurs soutient par conséquent le projet de décision initialement proposé.
349. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis invite le Bureau à faire part de ses observations sur les amendements proposés par son groupe.
350. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* confirme que le libellé du projet de décision est identique à celui qui a été utilisé pour les cinq derniers cas de retrait.
351. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande si le simple remplacement de «confirme» par «note» à l'alinéa c) pourrait être une solution acceptable.
352. *La porte-parole du groupe des travailleurs* réaffirme sa préférence pour le texte initial, car, dans les faits, c'est le Conseil d'administration qui décide.
353. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime lui aussi que le libellé initial est plus approprié. En effet, chaque mot compte.
354. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis fait observer que, à la session antérieure du Conseil d'administration, il avait été question du fait que celui-ci n'avait aucune autorité sur les organes directeurs des autres organisations relevant de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT. L'orateur est donc d'avis que le Conseil d'administration n'est pas habilité à confirmer une décision de retrait et devrait simplement en prendre note. En vertu du Statut en vigueur, la décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal est la prérogative de l'organisation concernée.

Décision

355. *Le Conseil d'administration:*

- a) *approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Institut mondial de la croissance verte (GGGI) et l'Organisation internationale du cacao (ICCO), avec effet à compter de la date de cette approbation;*
- b) *prend note de la décision du Fonds international de développement agricole (FIDA) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;*

- c) *confirme que le FIDA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 1^{er} avril 2020;*
- d) *prie le Directeur général d'assurer le suivi avec le FIDA pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.337/PFA/13/1, paragraphe 15.)

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendement au Statut du Tribunal ([GB.337/PFA/13/2](#))

356. *Un représentant du Directeur général (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) présente le document.*
357. *La porte-parole du groupe des travailleurs prend note des différents facteurs mentionnés dans le document à l'examen qui sont pris en compte dans la pratique aux fins de la sélection et de la nomination des juges du Tribunal administratif. Le Conseil d'administration devrait veiller à ce que les différentes traditions juridiques, qui ne correspondent pas nécessairement aux régions géographiques, soient représentées au sein du Tribunal. L'oratrice fait observer que, dans sa composition actuelle, le Tribunal est représentatif de différentes régions. Il faudrait en outre équilibrer le nombre d'hommes et de femmes parmi les juges. Il n'est pas absolument nécessaire que le Statut fasse expressément mention de la répartition géographique équitable et de la représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les critères de sélection des juges ni qu'il fixe une limite au nombre de mandats des juges. Le groupe des travailleurs ne voit toutefois pas d'objection à ce que ces éléments soient mentionnés, du moment que les autres critères importants sont pris en compte et que toute modification concernant ces questions comprend également des modifications relatives au retrait, par les organisations qui le souhaitent, de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal.*
358. *Réitérant les vues que le groupe des travailleurs avait exprimées pendant la discussion sur les propositions d'amendement soumises à la 335^e session du Conseil d'administration, l'oratrice rappelle que le Tribunal administratif de l'OIT a initialement été créé dans le cadre de la Société des Nations, un élément qu'il convient de garder à l'esprit au moment d'examiner la procédure applicable à la reconnaissance de la compétence du Tribunal ou au retrait de la déclaration portant reconnaissance de ladite compétence. Dès lors qu'il appartient au Conseil d'administration d'approuver la déclaration par laquelle une organisation reconnaît la compétence du Tribunal, le Conseil d'administration ne devrait pas seulement «prendre note» de la décision de retrait de ladite déclaration; il devrait aussi déterminer la date à laquelle le retrait prend effet et la confirmer. Au vu du nombre d'organisations qui, au cours de la période récente, ont cessé de reconnaître la compétence du Tribunal parce qu'elles désapprouvaient sa jurisprudence, il y a lieu de signaler que d'autres tribunaux administratifs internationaux se montrent moins sévères dans leurs jugements, notamment en ce qui concerne la réintégration des fonctionnaires. Le groupe des travailleurs partage totalement le point de vue selon lequel ces retraits peuvent être perçus comme une «recherche du for le plus favorable», ce qui 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.*

359. Le groupe des travailleurs a été surpris par les raisons exposées dans le document objet de la discussion pour justifier le report de l'examen des propositions d'amendement au Statut. S'il y a lieu de se féliciter de la réunion qui s'est tenue entre le Président du Tribunal, les conseillers juridiques et les organes représentant le personnel de toutes les organisations relevant de la compétence du Tribunal, cela n'empêche pas le Conseil d'administration d'adopter les amendements au Statut instaurant une procédure claire pour les organisations qui décident de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. Pour ce qui est des organisations qui estiment que cette procédure ne devrait pas être établie dans le cadre du Statut mais devrait être déterminée de manière bilatérale avec chaque organisation, l'oratrice rappelle que le Bureau a tenu plusieurs séries de consultations et pris en considération la plupart des préoccupations exprimées avant de soumettre ses propositions d'amendement. En outre, le Statut ne fait pas obligation au BIT de mener des consultations sur les amendements avec d'autres parties, la modification du Statut du Tribunal relevant de la compétence exclusive du Conseil d'administration et de la Conférence. Si la tenue de consultations dans un esprit de collaboration est une bonne chose, elle ne devrait toutefois pas avoir pour effet de ralentir davantage le processus.
360. A la session antérieure, un consensus s'est dégagé sur un certain nombre de points, mais, faute de temps, la question de savoir si une organisation doit motiver sa décision de retrait et s'il faut procéder à un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal est restée en suspens et son examen a été reporté à la session en cours. Cependant, on peut lire dans le document du Bureau que celui-ci tiendra le Conseil d'administration informé de toutes les futures étapes du processus de consultation, ce qui n'est pas conforme aux orientations adoptées à la session antérieure et revient dans les faits à donner un droit de veto à des organisations qui ont déjà été largement consultées sur une question relevant en définitive de la compétence exclusive du BIT. Par ailleurs, le groupe des travailleurs voit mal quel motif juridique pourrait justifier un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal étant donné que celui-ci fonctionne très bien.
361. Les propositions d'amendement visent à codifier la pratique existante et ne créent pas de nouvelles obligations juridiques. Elles ont pour objet d'instituer une procédure transparente et d'empêcher toute atteinte à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal. Le groupe des travailleurs propose par conséquent de modifier le projet de décision de façon qu'il se lise comme suit: «Le Conseil d'administration prie le Bureau de soumettre les propositions d'amendement au Statut du Tribunal à sa 338^e session (mars 2020) en tenant compte des orientations données au cours de la discussion.»
362. *Le porte-parole du groupe des employeurs* précise que la tâche du Bureau n'est pas aisée, car il doit gérer le fonctionnement d'une instance juridictionnelle placée sous sa tutelle tout en respectant son indépendance et son impartialité. L'orateur demande un complément d'information sur les raisons pour lesquelles 27 organisations ont demandé que la procédure de retrait de la déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal ne soit pas régie par le Statut, ainsi que sur leurs propositions.
363. Toutes les organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal ont l'obligation de respecter son indépendance ainsi que l'autorité et l'impartialité de ses jugements et ne devraient pas changer d'avis au motif que le Tribunal a statué en leur défaveur. De même qu'elles sont libres de reconnaître la compétence du Tribunal, les organisations sont libres de cesser de la reconnaître. Pour le groupe des employeurs, la procédure de retrait doit donc être clairement définie et offrir une certaine souplesse, et ne doit pas constituer un obstacle à la reconnaissance de la compétence du Tribunal. La communication des motifs du retrait ne devrait pas être une obligation; elle devrait plutôt s'inscrire dans une démarche soucieuse de transparence visant à mettre en commun les bonnes pratiques et à garantir une bonne gouvernance.

364. Le groupe des employeurs préférerait attendre le résultat des consultations du Tribunal plutôt que d'entreprendre un examen indépendant. Le Bureau devrait tenir le Conseil d'administration informé à cet égard.
365. En ce qui concerne les critères de sélection des juges du Tribunal, un alignement sur les règles suivies par d'autres tribunaux administratifs devrait être envisagé. Le groupe des employeurs ne voit pas d'objection à ce que la répartition géographique équitable et la parité hommes-femmes soient prises en considération aux fins de la sélection des juges, mais il estime que les compétences et l'expérience professionnelle devraient être les principaux critères. La limitation du nombre de mandats des juges semble être une bonne pratique. Le Bureau pourrait élaborer des propositions d'amendement à l'article III du Statut pour examen par le Conseil d'administration à sa 338^e session. Le groupe des employeurs appuie l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
366. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Rwanda se félicite de la réflexion menée par le Bureau sur les propositions d'amendement à l'article III du Statut en ce qui concerne la durée du mandat des juges ainsi que la répartition géographique équitable et la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la composition du Tribunal. Il souhaiterait en savoir plus sur les vues des représentants des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal au sujet de ces propositions. Le groupe de l'Afrique soutient l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.
367. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement de l'Uruguay estime qu'il n'est pas souhaitable, pour la sécurité juridique, de modifier le Statut afin d'y incorporer des dispositions applicables en cas de retrait, par une organisation, de sa déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal. Toutefois, il serait bon que le Tribunal procède à un examen de son fonctionnement afin de l'améliorer compte tenu des bonnes pratiques.
368. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis se félicite des précisions apportées concernant la répartition géographique des juges du Tribunal et l'équilibre qu'il est veillé à garantir à cet égard. L'orateur estime cependant que des efforts doivent encore être faits pour que la représentation des hommes et des femmes soit plus équilibrée. Il rappelle que son groupe avait demandé qu'une analyse critique des facteurs pouvant être à l'origine des retraits intervenus dans le passé soit effectuée et que le fonctionnement du Tribunal fasse l'objet d'un examen indépendant.
369. La tendance à mettre en doute les motifs des organisations qui décident de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal en assimilant leur décision à une «recherche du for le plus favorable» est préoccupante. Une organisation devrait pouvoir cesser de reconnaître la compétence du Tribunal quelles que soient ses raisons. Les organisations consultées au sujet des propositions d'amendement ont soulevé des questions importantes et ont des raisons légitimes de refuser des changements qui auraient pour effet de limiter la liberté qui est la leur de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal sur décision de leurs organes directeurs. Le groupe des PIEM souhaiterait recevoir un complément d'information sur les propositions que ces organisations ont faites en vue d'améliorer le fonctionnement du Tribunal conformément aux bonnes pratiques internationales.
370. Le groupe des PIEM note avec préoccupation que, dans certains cas de harcèlement, d'exploitation et de violences sexuels, le Tribunal administratif de l'OIT a exigé un niveau de preuve trop élevé. Une telle pratique risque de permettre à des fonctionnaires licenciés pour des actes de ce type d'être réintégrés dans leurs fonctions. La politique de tolérance zéro adoptée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en matière de harcèlement sexuel devrait être pleinement appliquée dans l'ensemble du système des Nations Unies. C'est particulièrement important au BIT compte tenu de l'adoption, peu de

temps auparavant, de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation n° 206.

371. Etant donné que le document à l'examen a fait ressortir plusieurs aspects du fonctionnement du Tribunal qui ne sont pas conformes aux bonnes pratiques, le moment est venu de procéder à un examen indépendant dudit fonctionnement, sur le modèle de l'examen du système de justice interne de l'ONU décidé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans une résolution adoptée en 2005. Par conséquent, le groupe des PIEM soutient le projet de décision, mais propose d'ajouter une phrase libellée comme suit:

[...] invite le Directeur général à faire réaliser, compte tenu des bonnes pratiques internationalement reconnues, un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal, notamment de ses procédures et de sa jurisprudence, par un organe qui serait composé d'experts compétents dans les domaines du droit administratif international et de la justice interne du système des Nations Unies ainsi que d'une personne ayant une expérience de la haute direction et de l'administration dans une organisation internationale.

372. *Une représentante du gouvernement de l'Inde* dit que, puisque l'article III du Statut ne contient aucune disposition énonçant expressément des règles concernant le renouvellement du mandat des juges, les mêmes juges sont reconduits plusieurs fois dans leurs fonctions, en violation de l'esprit et de la lettre du Statut. Afin de favoriser la nomination d'un plus grand nombre de juges issus de pays non représentés ou sous-représentés des régions de l'Afrique, de l'Asie et du Pacifique, et de l'Amérique latine et des Caraïbes, le BIT devrait veiller, comme le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies, au respect des principes de la répartition géographique et de l'équilibre entre les effectifs des deux sexes. La question de la répartition géographique devrait figurer d'office à l'ordre du jour de toute discussion de l'OIT sur les principes de la répartition équitable, et le Statut du Tribunal devrait prévoir un mécanisme transparent et consultatif pour la sélection et la nomination des juges. L'OIT devrait promouvoir la parité hommes-femmes et la diversité au sein du Tribunal, comme elle s'y emploie dans ses autres domaines d'activité.

373. L'Inde propose de modifier l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'OIT en ajoutant au paragraphe 1 «et de toutes les régions géographiques» après «de nationalité différente», et en insérant au paragraphe 2 la phrase «Les juges peuvent être reconduits dans leurs fonctions pour un seul mandat supplémentaire de trois ans.» L'Inde prie le Directeur général de collaborer activement avec les Etats Membres à l'élaboration d'un processus de nomination ouvert et de communiquer des informations détaillées sur le résultat de cette collaboration au Conseil d'administration.

374. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)*, répondant aux points qui ont été soulevés, dit que les organisations qui sont contre les propositions d'amendement ont avancé différents arguments: soit que ni le Conseil d'administration ni la Conférence internationale du Travail ne devraient pouvoir modifier le Statut sans leur consentement préalable; soit que la procédure de retrait devrait faire l'objet d'un texte distinct du Statut; ou encore que l'introduction d'une nouvelle procédure de retrait reviendrait à imposer de manière rétroactive des conditions auxquelles les organisations n'ont pas consenti lorsqu'elles ont reconnu la compétence du Tribunal. En réponse aux préoccupations exprimées quant au risque de limiter la liberté des organisations en matière de retrait, l'orateur indique que les propositions du Bureau visent simplement à établir une procédure claire analogue à la procédure de reconnaissance de la compétence du Tribunal. C'est pourquoi le libellé proposé en ce sens figure immédiatement après la disposition relative à la procédure de reconnaissance. Quant aux diverses propositions qui ont été faites en vue de modifier l'article III pour y mentionner expressément la représentation équilibrée des

hommes et des femmes et limiter le nombre de mandats des juges, le Bureau convient que les statuts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, derniers statuts à avoir été adoptés, peuvent donner des orientations utiles. Se référant à la résolution adoptée par l'Assemblée générale en 2005 que le groupe des PIEM a mentionnée, l'orateur fait observer que la proposition de refonte de l'ensemble du système d'administration de la justice de l'ONU visant à remédier aux dysfonctionnements d'un système jugé «lent, pesant et coûteux» (A/RES/59/283, p. 2) a exigé six mois de travail par un groupe d'experts avant que le nouveau système judiciaire intégré à double degré ne soit institué en 2009. L'évaluation du nouveau système effectuée en 2015 a pris plus d'un an et coûté plus d'un million de dollars.

375. Répondant à l'observation formulée par la représentante de l'Inde, selon laquelle le renouvellement illimité des mandats des juges du Tribunal est contraire à la lettre et à l'esprit du Statut, l'orateur relève que le Statut n'impose en fait aucune limite au nombre de mandats des juges.

376. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime qu'il n'est pas judicieux que le Tribunal consulte d'autres organisations au sujet d'éventuels amendements au Statut et fasse rapport au Conseil d'administration, comme certains l'ont proposé. Selon elle, ce n'est pas ce que le Tribunal souhaite, celui-ci cherchant plutôt à élargir le champ de la concertation pour écouter, tirer des enseignements et obtenir des informations, et ainsi mieux comprendre ce qui est attendu de lui. Ce processus de concertation se poursuit, mais il ne devrait pas compromettre les efforts en cours visant à instaurer une procédure claire applicable en cas de retrait, par une organisation, de sa déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal. L'oratrice fait siens les propos du Conseiller juridique, selon lequel les propositions d'amendement du Bureau visent uniquement à permettre aux organisations ayant librement exprimé leur intention de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal de retirer leur déclaration reconnaissant ladite compétence conformément à une procédure clairement établie. Quant aux propositions tendant à ce que le Tribunal mette son fonctionnement en conformité avec les bonnes pratiques, elle rappelle que l'ONU a pris bonne note des pratiques en vigueur au sein de l'OIT lorsqu'elle a réorganisé son système de justice interne, car ces pratiques, sans être parfaites, sont généralement considérées comme ce qui se fait de mieux dans ce domaine. S'agissant des remarques formulées par le groupe des PIEM sur la politique de tolérance zéro du Secrétaire général de l'ONU en matière de harcèlement sexuel et sur le niveau de preuve exigé par le Tribunal de l'OIT, il faut se garder d'ouvrir un débat sur ces questions complexes que les juges sont mieux à même de trancher au cas par cas. Il est irréaliste et totalement inutile de faire procéder à un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal quand la priorité absolue doit être d'éviter toute atteinte à son indépendance ainsi qu'à l'excellente image et à la crédibilité dont il jouit au sein du système des Nations Unies, ainsi que l'a rappelé le Conseiller juridique. L'oratrice ne pense pas que les Etats Membres de l'OIT aient si peu confiance dans le Tribunal qu'il faille examiner son fonctionnement en profondeur. Certes, il importe de garantir la transparence du fonctionnement de toutes les instances juridictionnelles et de poser des questions à ce sujet, mais c'est l'organe concerné qui doit lui-même trouver des solutions; un examen tel que celui proposé par le groupe des PIEM ne devrait pas être nécessaire à cette fin.

377. *Le porte-parole du groupe des employeurs* félicite le Tribunal d'avoir pris l'initiative de mener des consultations, car le Tribunal ne peut être à la fois juge et partie lorsqu'il s'agit de la gestion de son propre fonctionnement. Le groupe des employeurs se réjouit des consultations en cours et attend du Bureau qu'il suive de près les résultats auxquels elles aboutiront et qu'il présente ses conclusions au Conseil d'administration à sa session suivante. Si les consultations n'avaient pas déjà commencé, il aurait peut-être été faisable de suivre la voie proposée par le groupe des PIEM, mais, à ce stade, cela prendrait trop de temps d'essayer de définir la portée de l'examen et de constituer un groupe d'experts en vue de la

présentation d'un rapport à la prochaine session. Par conséquent, le groupe des employeurs recommande l'adoption de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs.

- 378.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit que l'intention de son groupe n'est pas de faire procéder à un examen aussi poussé et coûteux que celui qu'a effectué l'ONU. Il rappelle que les organisations que le Tribunal a consultées ont proposé un examen de ses pratiques, et il demande au Conseiller juridique de bien vouloir confirmer que, à la session antérieure du Conseil d'administration, il a indiqué au groupe des PIEM qu'il serait utile que le fonctionnement du Tribunal fasse l'objet d'un examen indépendant. Le groupe des PIEM souhaite éviter que le Tribunal soit placé sur un piédestal et échappe ainsi à tout examen de son fonctionnement par le Conseil d'administration visant à l'améliorer.
- 379.** *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)*, se référant à l'observation formulée auparavant par la porte-parole du groupe des travailleurs, convient qu'il n'existe, à proprement parler, aucune obligation juridique de consulter d'autres organisations avant de modifier le Statut. Toutefois, c'est la pratique en vigueur, qui a par exemple été suivie en 2016, lorsque la Conférence s'est prononcée en faveur de l'abrogation de l'article XII du Statut. En ce qui concerne les bonnes pratiques, l'orateur rappelle que cinq ans avant la réforme de l'ONU de 2009, le Corps commun d'inspection des Nations Unies avait recensé trois grandes différences entre le Tribunal administratif des Nations Unies de l'époque et le Tribunal administratif de l'OIT; il avait recommandé par la suite à l'Assemblée générale d'examiner les procédures de sélection et de nomination des juges du Tribunal administratif des Nations Unies en vue de les harmoniser avec le Statut et la pratique du Tribunal de l'OIT, et de modifier le Statut du Tribunal administratif des Nations Unies pour l'aligner sur la pratique du Tribunal de l'OIT en ce qui concerne sa compétence pour ordonner l'exécution d'obligations et le plafonnement du montant de l'indemnisation qu'il peut accorder. Ces deux dernières recommandations sont restées lettre morte et, d'aucuns disent que c'est ce qui a parfois incité certaines administrations à se tourner vers le Tribunal d'appel des Nations Unies plutôt que de continuer de relever de la compétence du Tribunal de l'OIT. Répondant aux observations formulées par le groupe des PIEM, le Conseiller juridique indique que son idée n'était pas de lancer une réforme en profondeur des pratiques juridictionnelles du Tribunal analogue à la réforme du système de justice interne de l'ONU, mais de recueillir des informations pour pouvoir faire des comparaisons. Il n'a jamais dit au groupe des PIEM qu'il serait utile d'entreprendre un examen indépendant du fonctionnement du Tribunal; il a seulement exprimé l'avis, lors d'une conversation privée avec un autre porte-parole du groupe à la 335^e session du Conseil d'administration, que, de manière générale, il était sain de revoir de temps à autre le fonctionnement des institutions. Il rappelle que, à la même session, le porte-parole du groupe de l'Afrique avait fait valoir que les parlements nationaux examinaient de temps à autre le fonctionnement du système judiciaire, qui était pourtant indépendant. Le Conseiller juridique partage ce point de vue qui, selon lui, est aussi celui de plusieurs groupes régionaux au sein du Conseil d'administration.
- 380.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* fait observer qu'il semble y avoir un large soutien en faveur de l'établissement d'une procédure de retrait clairement définie pour autant que celle-ci n'empêche pas les organisations qui souhaitent retirer leur déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal de le faire. Le Bureau devrait élaborer des propositions d'amendement en ce sens, ce qui ne devrait pas être très difficile. En ce qui concerne la possibilité d'introduire un libellé concernant la nécessité de tenir dûment compte de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes dans la composition du Tribunal, on trouvera des exemples de formulation dans les statuts des tribunaux des Nations Unies, étant entendu que les compétences et l'expérience professionnelle acquises au sein de hautes instances judiciaires resteront des critères de sélection importants. La porte-parole du groupe des travailleurs estime que le débat sur l'amélioration du fonctionnement du Tribunal pourrait être reporté à une future session, étant donné que le Tribunal a engagé des

consultations sur ce point avec les organisations qui reconnaissent sa compétence et leurs organes de représentation du personnel.

381. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande s'il est exact que les organisations consultées par le Président du Tribunal ont proposé que le fonctionnement du Tribunal soit examiné.*

382. *Le représentant du Directeur général (Conseiller juridique) répond que les questions du retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal et de l'examen du fonctionnement du Tribunal n'ont pas été soulevées lors de la réunion qui s'est tenue le 21 octobre, dans le cadre la 129^e session du Tribunal, avec les organisations qui reconnaissent sa compétence, car ces questions sont du ressort du Conseil d'administration du BIT. Toutefois, dans leur lettre datée du 19 septembre, les 27 organisations internationales opposées aux propositions d'amendement au Statut ont expressément mentionné la nécessité de soumettre le fonctionnement du Tribunal à un examen indépendant.*

Décision

383. *Le Conseil d'administration prie le Bureau de lui soumettre les propositions d'amendement au Statut du Tribunal à sa 338^e session (mars 2020) en tenant compte des orientations données au cours de la discussion.*

(Document GB.337/PFA/13/2, paragraphe 17, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

Nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) ([GB.337/PFA/14/1\(Rev.1\)](#))

Décision

384. *Le Conseil d'administration nomme, à titre provisoire, M. Fabrice Merle membre titulaire employeur du Comité des pensions du personnel du BIT et M. Ramin Behzad membre titulaire gouvernemental pour un mandat allant du 9 octobre 2019 au 8 octobre 2022, étant entendu que ces nominations devront être confirmées par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2020).*

(Document GB.337/PFA/14/1(Rev.1), paragraphe 8.)